

							
Legislação	Consultoria	Assessoria	Informativos	Treinamento	Auditoria	Pesquisa	Confiança

Relatório Trabalhista

Nº 088

04/11/2025

Sumário:

- 13º SALÁRIO - REDUÇÃO DE JORNADA E SUSPENSÃO DO CONTRATO - DIFERENÇAS
- MOTIVAÇÃO E PRODUTIVIDADE NO TRABALHO REMOTO - O DESAFIO DA GESTÃO À DISTÂNCIA
- FGTS - UTILIZAÇÃO DO SAQUE-ANIVERSÁRIO - MANUAL DE ORIENTAÇÃO - VERSÃO 6



13º SALÁRIO - REDUÇÃO DE JORNADA E SUSPENSÃO DO CONTRATO DIFERENÇAS

O 13º salário é uma das principais gratificações do trabalhador brasileiro, garantida por lei e com grande relevância no orçamento familiar. Entretanto, situações excepcionais, como redução de jornada ou suspensão de contrato de trabalho, podem gerar dúvidas quanto ao cálculo e à proporção do benefício. A seguir, explicamos de forma clara e objetiva como cada situação afeta — ou não — o valor do 13º, com exemplos práticos para facilitar a compreensão.

Redução de jornada e salário - Remuneração integral mantida no 13º

Quando a empresa adota uma redução proporcional de jornada e salário, é importante destacar que essa medida não reduz o valor do 13º salário. O benefício continua sendo calculado com base na remuneração integral de dezembro, ou seja, o valor normal que o colaborador receberia sem reduções temporárias.

Exemplo prático:

Imagine um colaborador com salário de R\$ 3.000,00 que teve a jornada e o salário reduzidos em 50% por três meses. Apesar dessa redução, o cálculo do 13º continuará considerando R\$ 3.000,00 como base, pois o valor é determinado pela remuneração integral de dezembro.

Exceção:

Se, em algum mês, a redução da jornada for de 75% ou mais, o trabalhador poderá perder o direito ao 13º proporcional daquele mês, já que a legislação exige ao menos 15 dias trabalhados no mês para que ele seja contado no cálculo.

Por exemplo, se o colaborador trabalhou apenas 10 dias em determinado mês, esse período não será considerado para o cálculo do benefício.

Resumo prático:

- Redução de jornada/salário não altera o valor total do 13º.
- O cálculo permanece com base na remuneração integral de dezembro.
- Mês com menos de 15 dias trabalhados não conta para o 13º proporcional.

Suspensão do contrato de trabalho - Redução proporcional do 13º

Já a suspensão do contrato de trabalho tem um impacto direto sobre o cálculo do 13º salário. Isso ocorre porque, durante o período de suspensão, o vínculo empregatício é mantido, mas não há prestação de serviços nem pagamento de salário, o que interrompe a contagem do tempo de trabalho.

Dessa forma, o trabalhador não adquire direito ao 13º salário durante os meses em que o contrato estiver suspenso. O valor do benefício será calculado proporcionalmente aos meses efetivamente trabalhados no ano.

Exemplo prático:

Um colaborador com salário de R\$ 2.000,00 teve seu contrato suspenso por 4 meses durante o ano. Nesse caso, o cálculo do 13º será proporcional aos 8 meses trabalhados:

$$[R\$ 2.000,00 \div 12 \times 8 = R\$ 1.333,33]$$

Portanto, o trabalhador receberá R\$ 1.333,33 de 13º salário.

Resumo prático:

- Durante a suspensão, não há contagem de tempo para o 13º.
- O benefício é proporcional aos meses efetivamente trabalhados.
- Cada mês só é considerado se houver pelo menos 15 dias de trabalho ativo.

Transparência e cálculo justo

É fundamental que as empresas mantenham transparência com os colaboradores ao explicar como medidas temporárias de redução ou suspensão impactam o 13º salário. Isso evita mal-entendidos e reforça a confiança nas relações de trabalho.

O profissional de RH deve garantir que o cálculo siga as regras legais e que os colaboradores compreendam que:

- Redução de jornada não altera o valor do 13º, salvo se houver menos de 15 dias trabalhados.
- Suspensão do contrato reduz o valor do benefício, proporcional ao período ativo.

Com clareza e correção nos cálculos, o setor de recursos humanos contribui para a justiça nas relações trabalhistas e para o cumprimento das obrigações legais de forma ética e transparente.



MOTIVAÇÃO E PRODUTIVIDADE NO TRABALHO REMOTO O DESAFIO DA GESTÃO À DISTÂNCIA

A motivação é um dos pilares da produtividade, especialmente no trabalho remoto, onde a ausência do convívio presencial pode gerar distanciamento emocional e queda de engajamento. Manter o entusiasmo e o comprometimento dos colaboradores à distância exige atenção constante por parte da liderança.

Engajamento e resultados:

Um colaborador motivado tende a apresentar maior energia e concentração nas atividades, o que se reflete diretamente na qualidade dos resultados. Por exemplo, profissionais de atendimento remoto que se sentem valorizados e reconhecidos costumam demonstrar mais empatia e agilidade no atendimento ao cliente, elevando a satisfação do consumidor.

Foco em metas e objetivos:

A motivação também é um fator determinante para manter o foco nas metas, mesmo diante das distrações do ambiente doméstico. Um funcionário que compreende a importância de suas entregas e sente que seu trabalho tem propósito consegue manter a disciplina e o ritmo, evitando a procrastinação.

Qualidade e comprometimento:

Empresas que cultivam um ambiente positivo, mesmo virtualmente, colhem os frutos de um trabalho mais cuidadoso e responsável. A satisfação gera pertencimento, e o pertencimento gera compromisso — uma relação que impulsiona tanto o desempenho individual quanto o coletivo.

Retenção de talentos:

O engajamento emocional é um dos principais fatores de retenção no trabalho remoto. Colaboradores que se sentem apoiados e reconhecidos têm menos propensão a buscar novas oportunidades. Isso reduz a rotatividade e fortalece a cultura organizacional, mesmo à distância.

Estratégias práticas para manter a motivação remota

Gerenciar equipes à distância é um desafio que exige empatia, planejamento e ferramentas adequadas. A seguir, algumas práticas que demonstram resultados consistentes.

Comunicação aberta e apoio constante

Manter canais de comunicação transparentes e acessíveis é fundamental. Ferramentas como Microsoft Teams, Slack e Google Meet são aliadas na aproximação entre líderes e equipes.

Um bom exemplo é a realização de reuniões diárias breves — os chamados check-ins — onde os colaboradores compartilham suas tarefas e desafios. Essa prática, usada por empresas como o iFood, mantém a equipe alinhada e reforça o sentimento de pertencimento.

O gestor deve ainda adotar uma postura empática, reconhecendo que cada colaborador possui uma realidade distinta. Demonstrar apoio emocional e oferecer escuta ativa são atitudes simples que aumentam o bem-estar e reduzem o isolamento.

Rotina e equilíbrio entre vida pessoal e profissional

A ausência de fronteiras físicas entre casa e trabalho pode gerar sobrecarga. Por isso, é essencial estimular a criação de uma rotina estruturada, com horários definidos para início, pausas e encerramento do expediente.

Empresas que orientam seus funcionários a delimitar um "espaço de trabalho" dentro de casa observam melhora na concentração e no rendimento. Essa separação simbólica ajuda o cérebro a entender quando é hora de produzir e quando é hora de descansar.

Ferramentas adequadas e reconhecimento constante

Produtividade remota depende de tecnologia eficiente. Plataformas de gestão de tarefas, como Trello ou Asana, facilitam a colaboração e o acompanhamento de resultados. No entanto, mais importante do que o controle é o reconhecimento.

Programas de incentivo, bonificações e simples gestos de valorização — como elogios públicos em reuniões — reforçam o engajamento. Quando um colaborador percebe que seu esforço é notado, ele tende a manter e até elevar seu nível de desempenho.

Autonomia e confiança mútua

A base de um trabalho remoto bem-sucedido é a confiança. Controlar excessivamente ou monitorar cada movimento do colaborador pode gerar desmotivação e insegurança.

Dar autonomia para que cada um gerencie suas tarefas, com foco em resultados, estimula a responsabilidade e o senso de dono. Empresas que adotam essa postura observam um aumento significativo na proatividade e na inovação.

Um bom gestor à distância atua como orientador, não como fiscal. Ele fornece os recursos, remove obstáculos e inspira a equipe a dar o seu melhor — mesmo sem estar no mesmo espaço físico.

Motivar à distância é liderar com propósito

Manter a motivação em ambientes remotos é um exercício diário de liderança humanizada. A produtividade não nasce da pressão, mas da conexão entre propósito, reconhecimento e confiança.

Quando as empresas compreendem que cada colaborador, mesmo à distância, busca ser ouvido, valorizado e apoiado, criam-se as condições ideais para o alto desempenho. Em suma, a motivação é o combustível invisível que move as equipes — esteja cada membro no mesmo escritório ou em diferentes partes do mundo.



FGTS - UTILIZAÇÃO DO SAQUE-ANIVERSÁRIO MANUAL DE ORIENTAÇÃO - VERSÃO 6

A Circular nº 1.098, de 31/10/25, DOU de 03/11/25, da Caixa Econômica Federal, divulgou a versão 6 do Manual de Orientação às Instituições Financeiras - Utilização do saque-aniversário FGTS como garantia na modalidade de cessão ou alienação fiduciária em operações de crédito. Na íntegra:

A Caixa Econômica Federal, na qualidade de Agente Operador do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço FGTS, no uso das atribuições que lhe são conferidas pelo artigo 7º, inciso II da Lei 8.036/1990, de 11/05/1990, regulamentada pelo Decreto n.º 99.684/1990, de 08/11/1990, resolve:

1 - Publicar a versão 06 (seis) do Manual de Orientação às Instituições Financeiras - Utilização do saque-aniversário FGTS como garantia na modalidade de cessão ou alienação fiduciária em operações de crédito, que estabelece as regras e procedimentos necessários para que as Instituições Financeiras possam contratar operações de crédito com cessão ou alienação fiduciária dos direitos futuros aos saques-aniversário dos trabalhadores de que trata a Resolução do CGFGTS nº 958, de 24 abril de 2020, alterada pela Resolução do CCFGTS nº 1.130, de 07 de outubro de 2025.

2 - O Manual de Orientação às Instituições Financeiras - Utilização do saque-aniversário FGTS como garantia na modalidade da cessão ou alienação fiduciária em operações crédito encontra-se disponível no site da CAIXA, endereço eletrônico <https://www.caixa.gov.br/site/paginas/downloads.aspx>, pasta FGTS Manuais e Cartilhas Operacionais.

3 - Fica revogada, em 01 de novembro de 2025, a Circular CAIXA nº 1.070, datada de 20 de janeiro de 2025, publicada no Diário Oficial da União em 23/01/2025 Seção 1; Página 48.

4 - Esta Circular CAIXA entra em vigor em 01 de novembro de 2025.

DANIELLE MENDONÇA DE SOUZA DOS REIS