



DIVERSIDADE E  
INCLUSÃO

# ***DURAÇÃO DE TRABALHO E FÉRIAS***





A duração de trabalho é uma das primeiras coisas a serem acertadas na contratação de um novo colaborador. Ela é o que determina o tempo em que o funcionário estará à disposição da empresa cumprindo o seu expediente de trabalho.



No mercado de trabalho brasileiro existem diversos tipos de duração de trabalho, e todas elas são respaldadas pela legislação trabalhista para que não sejam cometidos excessos.

Afinal, a duração de trabalho vai muito além de saber as horas semanais em que o funcionário deve laborar ou seus horários de entrada e saída. O cumprimento correto dessa jornada é o que determina o valor da remuneração a ser recebida pelo colaborador no final do mês.



Após a introdução ao tema,  
qual a sua duração de  
trabalho?

# *DURAÇÃO DE **TRABALHO***

- *O que é a duração de trabalho?*
- *O que diz a CLT sobre a duração de trabalho?*

# ***VÍDEO***

[https://www.youtube.com/watch?v=3aIZRzmalN4&ab\\_channel=TribunalSuperiorTrabalho](https://www.youtube.com/watch?v=3aIZRzmalN4&ab_channel=TribunalSuperiorTrabalho)

# O que é a duração de trabalho?



A duração de trabalho é o período estabelecido em uma relação de trabalho, para que o funcionário fique à disposição do empregador. Ou seja, ela determina o tempo em que o funcionário executará o seu trabalho.

No mercado brasileiro podemos encontrar diversos tipos de duração de trabalho, pois, apesar de a CLT e a Constituição Federal estipularem algumas regras, isso não quer dizer que todas as jornadas devem iniciar e terminar no mesmo horário.

# O que é a duração de trabalho?



Exemplos de duração de trabalho

Como funciona a sua jornada de trabalho?

Ela é mais tradicional ou trata-se de uma jornada flexível?

Existem diversas respostas para essa pergunta, mas existem dois tipos de duração comuns. A seguir:



# O que é a duração de trabalho?



- **Trabalhador regime celetista**

Um regime de trabalho celetista corresponde ao trabalho formal, em que a empresa segue todas as regras estipuladas pela CLT.

Nesse caso, o colaborador é registrado em sua carteira de trabalho e nela constam todos os quesitos de sua relação de trabalho com o empregador. Inclusive, sua duração de trabalho.

# O que é a duração de trabalho?



Quando o trabalho é regido pela CLT, o empregador deve respeitar as regras de duração de trabalho. Portanto, o funcionário deve ter uma jornada de 8 horas diárias, com direito a intervalo intrajornada.

Essa duração diária pode ser estendida em até duas horas extras e, ao total, sua carga horária deve ser de até no máximo 44 horas semanais.

É bastante comum que alguns colaboradores trabalhem aos sábados ou estendam seu expediente em 48 minutos durante a semana. Para que possam cumprir as 44 horas semanais.

# O que é a duração de trabalho?



Por exemplo, se um funcionário trabalhar 8 horas em 5 dias da semana, no final, o saldo de horas dele será de 40 horas, e faltam 4 horas para cumprir.

Essas 4 horas podem ser distribuídas ao longo da semana ou completadas aos sábados, dependendo do contrato de trabalho firmado entre empregador e colaborador.

Dessa forma, ficaria assim:

- 44 horas semanais sem compensação: Jornada de trabalho de 8 horas de segunda a sexta-feira e 4 horas aos sábados.
- 44 horas semanais com compensação: Jornada de trabalho de 8 horas e 48 minutos de segunda a sexta-feira com folga aos finais de semana.

# O que é a duração de trabalho?



O estágio também é uma modalidade respaldada nas leis trabalhistas, todavia, ele possui uma carga horária menor do que um funcionário celetista.

Dessa forma, a jornada de trabalho do estagiário pode acontecer de 3 formas diferentes, sendo elas:

4 horas diárias > 20 horas semanais;  
6 horas diárias > 30 horas semanais;  
40 horas semanais

# O que é a duração de trabalho?



E assim como o funcionário celetista, o estágio também contempla um intervalo, que é acordado entre a empresa e o estagiário.

No entanto, é importante ressaltar que essa pausa não está incluída na jornada de trabalho, ou seja, o tempo de pausa deve ser contado fora da carga horária, dessa forma:

## Opções de jornada de trabalho do estagiário

Duração total

**06** horas

Tempo de trabalho + pausa

**05** horas **45** minutos de trabalho +  
**15** minutos de pausa

**07** horas

**06** horas de trabalho +  
**01** hora de pausa

## ATRASOS

No artigo 58 da CLT, podemos encontrar a regra de tolerância de atraso. De acordo com o 1º parágrafo do artigo, as variações de horário no registro de ponto não excedentes a cinco minutos não serão computadas e nem mesmo descontadas.

**! ATENÇÃO !**

Após 10 minutos de atraso já é computado



*\*CLT -  
Consolidação das  
Leis Trabalhistas*



**O que diz a CLT sobre a duração de trabalho?**

## HORA EXTRA

De acordo com o artigo Art. 59, jornada de um colaborador CLT pode ser acrescida de duas horas extras mediante acordo individual, convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho.

Entretanto, essas horas excedentes devem ser remuneradas com pelo menos 50% do valor superior a hora normal. Ou em outros casos as horas também podem ser acrescentadas a um sistema de banco de horas para futura compensação.



Recurso que a empresa e o trabalhador possuem para possibilitar a extensão esporádica da duração de trabalho.



**O que diz a CLT sobre a duração de trabalho?**

## INTERVALO INTRAJORNADA

O intervalo intrajornada ou horário de almoço faz parte da jornada de trabalho, essa é uma pausa obrigatória durante a jornada, que proporciona uma melhor qualidade de vida no trabalho para os funcionários.

Essa pausa está prevista no artigo 71 da CLT, de acordo com este artigo, em qualquer jornada de trabalho com duração maior do que 6 horas, é necessário uma pausa para repouso de no mínimo 1 hora.

**O que diz a CLT sobre a duração de trabalho?**





## INTERVALO INTRAJORNADA

Todavia, a lei também permite que um acordo ou convenção coletiva altere esse período para mais ou menos tempo, entretanto, ele não poderá exceder duas horas.

Por isso, é bastante comum algumas empresas adotarem pausas maiores durante a jornada dos funcionários. Agora, quando a jornada de trabalho durar menos de 6 e mais do que 4 horas, o intervalo obrigatório passará a ser de 15 minutos.

**O que diz a CLT sobre a duração de trabalho?**



## INTERVALO INTRAJORNADA

Em todos esses casos a contagem da pausa não entra na duração da jornada. Por isso, podemos dizer que os colaboradores passam cerca de 9 horas em seu local de trabalho, contudo, sua jornada laboral só contempla 8 horas.

Vamos a um exemplo, em jornadas que vão das 8:00 às 17:00, contabilizam 9 horas de um dia, entretanto, se o colaborador fizer uma pausa do 12h às 13h, essa 1 hora é tirada da contagem de tempo.

**O que diz a CLT sobre a duração de trabalho?**



## INTERVALO INTERJORNADA

Assim como a CLT prevê um intervalo dentro da jornada, o tempo entre uma jornada e outra também é previsto, a ele dá-se o nome de intervalo interjornada.

Este intervalo está previsto no artigo 66 da CLT, que diz que entre uma jornada de trabalho e outra é obrigatório um descanso de 11 horas consecutivas.

Isso quer dizer que um colaborador não pode começar outro expediente antes desse intervalo de 11 horas.

**O que diz a CLT sobre a duração de trabalho?**



## DESCANSO SEMANAL

Assim como a CLT prevê um intervalo dentro da jornada, o tempo entre uma jornada e outra também é previsto, a ele dá-se o nome de intervalo interjornada.

Este intervalo está previsto no artigo 66 da CLT, que diz que entre uma jornada de trabalho e outra é obrigatório um descanso de 11 horas consecutivas.

Isso quer dizer que um colaborador não pode começar outro expediente antes desse intervalo de 11 horas.

**O que diz a CLT sobre a duração de trabalho?**



# Qual é a duração de trabalho permitida pela CLT?



Conforme nos artigos 58 e 59 da CLT já mencionados na aula, a jornada de trabalho de um funcionário celetista deve ser de 8 horas diárias.

Entretanto, há a possibilidade da realização de 2 horas extras, totalizando 10 horas diárias de trabalho.

# *FÉRIAS*

- *O que é férias e como funciona?*
- *Tipos de férias*
- *Férias CLT*
- *Férias: jovem aprendiz*
- *Como calcular férias?*

# O que é férias e como funciona?



As férias são um período de descanso direcionado aos funcionários de uma empresa. Esse é um benefício garantido por lei a todos os trabalhadores em regime celetista.

A legislação trabalhista brasileira prevê que, a cada 1 ano de trabalho completo, o colaborador tem o direito de tirar 30 dias de descanso de seu trabalho. Esses dias são remunerados junto ao acréscimo de férias.

Apesar do benefício existir há 95 anos no país, as férias laborais demoraram muito tempo para se consolidar no Brasil como um direito trabalhista que não pode ser negado ou negligenciado. Antes desse período se tornar o que é hoje, ele passou por diversos decretos e atualizações.

# Tipos de férias

Ao longo de sua vida profissional, o empregado celetista poderá lidar com diversos tipos de férias. Em algumas empresas é bastante comum que além das férias individuais se tire férias coletivas ou recessos. É preciso ficar atento, pois, esses períodos possuem bastante diferença.





# Tipos de férias

## ■ Férias coletivas

As férias coletivas costumam ser tiradas em períodos de baixas do mercado. É bastante comum que empresas concedam esse período no final ou começo de um ano. Nessa modalidade, a empresa concede férias a um setor inteiro, e não apenas a um funcionário.

Para que todos saiam ao mesmo tempo, já que o trabalho diminui nessas épocas. Mas atenção! Apesar de ser concedida conforme o querer da empresa, esse tipo de férias também possui regras importantes que a organização precisa se atentar.



# Tipos de férias



## ■ Recesso

O recesso é concedido pela empresa aos funcionários como um tipo de “descanso”, sem prejuízo de suas remunerações. É uma decisão tomada pela empresa e cabe a ela organizar a melhor forma de fazê-lo.

Outra diferença do recesso para as férias, é que nesse caso não é devido o adicional de  $\frac{1}{3}$  aos colaboradores. E a empresa também não pode descontar esses dias do saldo de férias do colaborador.

# Tipos de férias

- Abono pecuniário

Muitos colaboradores optam por praticar o abono pecuniário. Esse abono corresponde a venda de  $\frac{1}{3}$  dos dias de férias das quais o colaborador tem direito. Ele é popularmente conhecido como “venda de férias”.

Nessa modalidade, o colaborador deixa de tirar os dias de repouso e recebe esses dias em remuneração.



# Tipos de férias

- Abono pecuniário

E como vender as férias?

Nesse caso, a decisão de vender as férias é totalmente do colaborador. Ele deve procurar o RH da empresa e fazer uma solicitação por escrito, com no máximo 15 dias antes do fim de seu período aquisitivo de férias. Ou seja, 15 dias antes dele completar 12 meses trabalhados na empresa.



# Tipos de férias

- Férias individuais

Esse tipo de férias é um dos mais aguardados pelos colaboradores. Pois, além de poder descansar por uns dias, o funcionário ainda recebe um acréscimo em seu salário.

Nessa modalidade, após concluir o seu período aquisitivo o colaborador pode tirar até 30 dias de folga. Esse período é acordado com a empresa, sendo concedido de acordo com o que for melhor para a organização.



O artigo 129 da CLT prevê que todo colaborador tem direito a um período de férias, sem que haja prejuízo de sua remuneração.

- **Período aquisitivo**

Muitos empregadores e funcionários possuem dúvidas sobre do que se trata o período aquisitivo de férias.

O período aquisitivo é tratado pelo artigo 130 da CLT, e diz respeito aos 12 meses de trabalho que o funcionário completou na empresa. Ou seja, a cada 12 meses ele adquire o direito de tirar o período de férias.

# Férias CLT



Entretanto, neste mesmo artigo existem algumas regras para que o período aquisitivo do colaborador seja computado. Ele apresenta a proporcionalidade entre as faltas injustificadas e os dias de férias, conforme a tabela abaixo:

FALTAS	PROPORÇÃO DE FÉRIAS
Até 5 faltas	30 dias corridos
6 a 14 faltas	24 dias corridos
15 a 23 faltas	18 dias corridos
24 a 32 faltas	12 dias corridos

# Férias CLT



- Período concessivo

O período concessivo corresponde ao tempo de 12 meses em que a empresa deve conceder os dias de descanso ao funcionário. Isso, de acordo com a proporcionalidade que ele tiver direito.

Elas devem seguir o interesse do empregador, desde que não seja ultrapassado o limite do período concessivo. Conforme destacado no artigo 134 da CLT, que diz:

“Art. 134 – As férias serão concedidas por ato do empregador, em um só período, nos 12 (doze) meses subsequentes à data em que o empregado tiver adquirido o direito”.

# Férias CLT





## Jovem aprendiz tem férias? Como funciona?

O jovem aprendiz tem direito ao descanso sim! Isso é determinado pelo Art. 68 do Decreto n. 9.579, de novembro de 2018.

Além disso, segundo a diretriz, o ideal é conciliar com o recesso escolar. Isso visa promover o bem-estar emocional no trabalho, assim o jovem consegue realmente descansar e aproveitar melhor esse período.

Ademais, precisa ser desfrutado com discernimento, pois a pessoa ganhará o valor do salário adiantado e deve ficar ciente: não receberá o pagamento no mês seguinte. É imprescindível isso ficar bem claro, para não gerar confusão

# Férias: jovem aprendiz



O jovem aprendiz tem  
direito a férias?

Sim. Após cumprir o período aquisitivo de 12 meses de serviço, mas a empresa/órgão tem até um ano para conceder.

Como funcionam as férias do  
jovem aprendiz?

Após 12 meses contados a partir da assinatura do contrato, o integrante tem direito a usufruir de seu repouso. Porém, como mencionamos, os menores de 18 anos devem, preferencialmente, gozar do descanso na mesma época do recesso escolar. Além disso, ele tem direito a 30 dias e, ainda, recebe o salário adiantado, bem como 1/3 referente às férias.

# Férias: jovem aprendiz



Vale destacar: as faltas injustificadas podem ser descontadas, por isso, é indispensável atentar-se ao fato durante o ano.

Dessa forma, o recomendado é não comparecer apenas quando for realmente necessário. Em contextos de consulta médica ou para realizar exames mais complexos, peça o atestado para justificar o período de ausência do posto laboral.

Quantos dias de férias o jovem aprendiz tem direito?

Assim como os outros assalariados com registro em carteira de trabalho, o aprendiz também pode usufruir de 30 dias de descanso. No entanto, é preciso lembrar: são descontados os dias com faltas injustificadas, conforme descrito na CLT.

# Férias: jovem aprendiz



São férias remuneradas?  
O que isso significa?

Quando um colaborador completa 12 meses ocupando a mesma posição de sucesso. Ainda, recebe o seu rendimento mensal de maneira integral, mesmo não estando em sua estação de trabalho naquele mês.

Além disso, recebe 1/3 do seu salário referente às suas férias, ou seja, um bônus extra relacionado a esse benefício, conforme é descrito nas leis trabalhistas.

O pagamento deve ser realizado dois dias antes de começar as semanas de folga. Para contextualizar, a quantia é a soma do salário bruto mensal com 1/3, descontado o valor do INSS (Instituto Nacional do Seguro Social) e IRRF (Imposto de Renda Retido na Fonte).

# Férias: jovem aprendiz



Porém, é essencial destacar: o valor é um adiantamento, ou seja, no mês de seu retorno às demandas empresariais, seu salário será de  $\frac{2}{3}$ , pois esse adiantamento ( $\frac{1}{3}$ ) já foi depositado antes.

**Por isso, é necessário usar a remuneração com consciência.**

# Férias: jovem aprendiz



# Como calcular férias?

Para exemplo vamos utilizar o salário de R\$ 2.500,00.

O primeiro passo é saber quantos dias o funcionário irá tirar de férias, ou seja, qual a proporção a que ele tem direito. Nesse caso, vamos supor que o colaborador irá tirar os 30 dias corridos.

Depois de saber a quantidade de dias, você precisa calcular  $\frac{1}{3}$  do abono de férias. Para isso, basta dividir o valor por 3. Então,  $\frac{1}{3}$  de 2.500,00 é igual a 833,33. Agora você tem o total de férias bruto a ser recebido pelo colaborador:

$$2.500,00 + 833,33 = 3.333,33$$

# Como calcular férias?

Mas, o cálculo ainda não acabou, você ainda precisa saber o valor da dedução do INSS.

Para descobri-lo, você precisa olhar a tabela do INSS do ano em questão, você pode consultá-la nos canais oficiais do governo. Vale lembrar que o cálculo do INSS passou por uma recente alteração por conta da reforma da previdência, e agora o cálculo é feito de forma progressiva.

Como o nosso colaborador irá receber R\$ 3.333,33 de férias, de acordo com a tabela do INSS de 2022, a porcentagem de dedução é de 9,27 %.

$$9,27 \% \text{ de } 3.333,33 = 309,00$$

O valor de R\$ 309,00 será deduzido do valor bruto das férias do colaborador.

Então, dos R\$ 3.333,33 que o colaborador tem direito, será retirado R\$ 309,00, sobrando o valor de R\$ 3.024,33

## Como calcular férias?

Agora você precisa calcular a dedução do imposto de renda em cima desse valor. Para isso, é necessário consultar a tabela do IRRF deste ano. Nesse caso, o valor da dedução será de 15%, então faremos a conta:

$$\text{R\$ } 3024,33 \times 0,15 = 453,64$$

Para saber o valor da dedução, devemos olhar na tabela a faixa de 15%. Para esse exemplo, o valor da faixa de 15% do IRRF é de R\$ 354,80. A conta será:

$$453,64 - 354,80 = 98,85 \text{ é o valor do IRRF.}$$



# Como calcular férias?

Agora nós já temos: o valor do 1/3 e as deduções do INSS e IRRF.

Não. Mas, agora ficou fácil, basta pegar o valor bruto das férias e subtrair os valores de INSS e IRRF. Veja:

- Férias bruta: 3.333,33
- INSS: R\$ 309,00
- IRRF: 98,85

$$3.333,33 - 309,00 - 98,85 = 2.925,48$$

O valor líquido de férias a ser recebido por esse colaborador é de R\$ 2.925,48

# Como calcular férias?

É importante ressaltar que esse é um cálculo simples e padrão de férias. Mas se o colaborador tiver horas extras, adicional noturno ou adicional de periculosidade, o valor pode mudar, conforme previsão do parágrafo 5º do artigo 142.

É importante que você tenha uma assessoria contábil para conferir esses valores e tenha as tabelas de INSS e IRRF atualizadas em mãos.

**\*\*Esse cálculo é feito de forma aproximada ao valor da remuneração do colaborador, desconsiderando outros valores que podem interferir na conta.**

[www.nurap.org.br](http://www.nurap.org.br)



*DIVERSIDADE E  
INCLUSÃO*

