COLEÇÃO **ORIENTAÇÕES PARA O EMPRESÁRIO**

Intervalo intrajornada e fracionamento de férias





FECOMERCIOSP

Olá, empreendedor!



Sabemos que, em função da competitividade e das condições econômicas – nem sempre favoráveis –, o processo de aperfeiçoamento dos negócios é contínuo. Ao refletir sobre as possibilidades à disposição da empresa, costuma-se, de certa forma, ignorar os instrumentos de gestão de pessoas que podem fazer diferença no que diz respeito à eficiência do quadro funcional.

Mudanças no intervalo de descanso e na concessão de férias são iniciativas que podem ser interessantes para a empresa e para os funcionários. E desde que a Reforma Trabalhista entrou em vigor, em novembro de 2017, o espaço para adaptar esses recursos às necessidades das empresas foi ampliado.





Um exemplo disso é que, agora, o funcionário cujo expediente ultrapassar 6 horas por dia poderá fazer intervalo para descanso ou almoço de apenas 30 minutos, desde que esse mecanismo conste no Acordo Coletivo de Trabalho (ACT) firmado com o sindicato dos trabalhadores ou na Convenção Coletiva de Trabalho (CCT) da categoria.



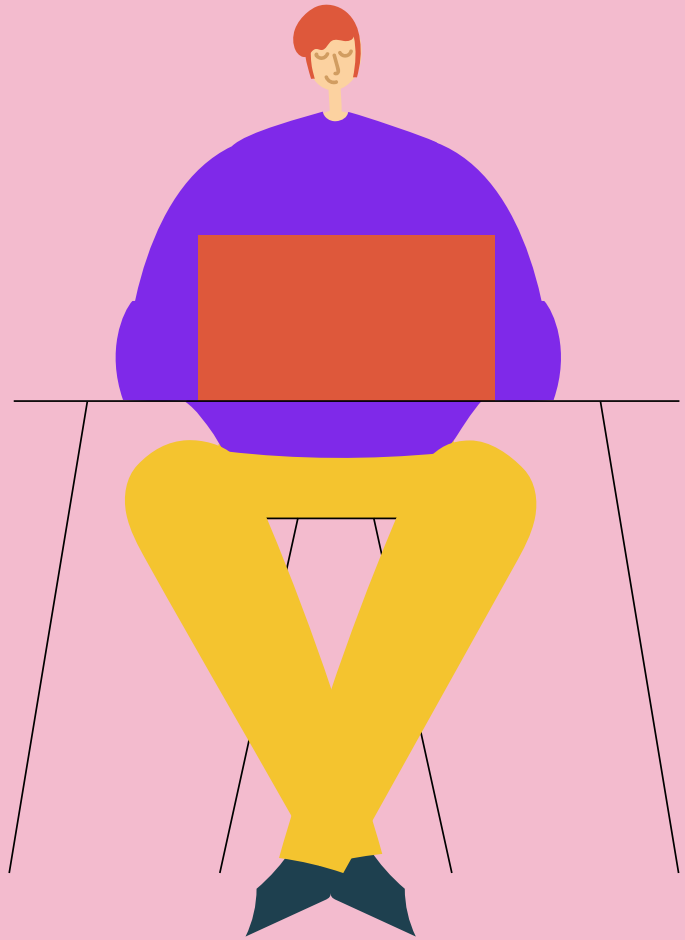
Ainda que o ***intervalo intrajornada*** não tenha sido um dos assuntos mais comentados da reforma, lembramos que o descumprimento dessa pausa sujeita a empresa ao pagamento de indenizações. Por isso, trazemos explicações de como controlar os intervalos de acordo com os expedientes de trabalho.

No processo de tornar a legislação mais eficiente sem retirar direitos, um tema de destaque é o instituto das ***férias***.
As alterações na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) possibilitaram que os dias de descanso do trabalhador sejam fracionados em até três períodos. Se bem negociado entre empregador e empregado, pode se tornar um recurso imprescindível para a manutenção dos melhores funcionários.

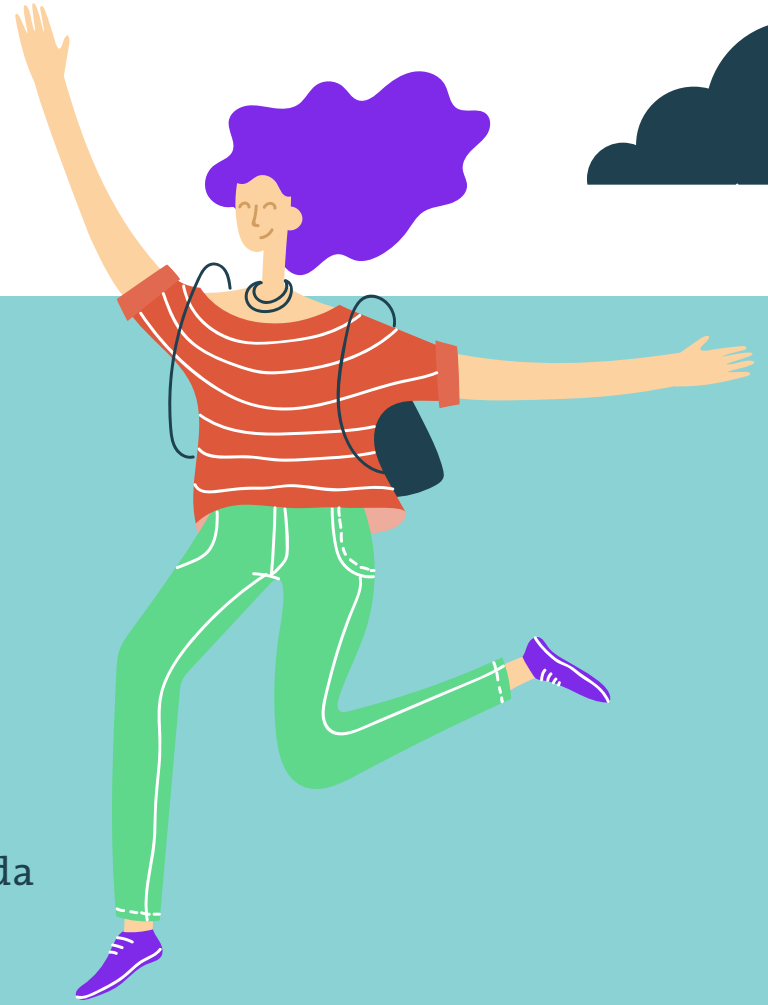


A fim de auxiliá-lo a tornar a sua empresa mais eficiente e a se precaver das incertezas que circundam a legislação, a Federação do Comércio de Bens, Serviços e Turismo do Estado de São Paulo (FecomercioSP) explica, nas próximas páginas deste e-book, como utilizar os intervalos intrajornada e o fracionamento das férias a seu favor, sempre levando em conta o fortalecimento de uma relação harmoniosa com os funcionários e o cumprimento da lei.

Boa leitura!



1. Intervalo intrajornada



Intervalo intrajornada é o período que o empregado tem para descanso ou alimentação durante o expediente de trabalho.

A CLT determina o tempo de intervalo conforme a duração da jornada de trabalho:

→ Quando o expediente é de até 4 horas, não há obrigação de concessão de intervalo;

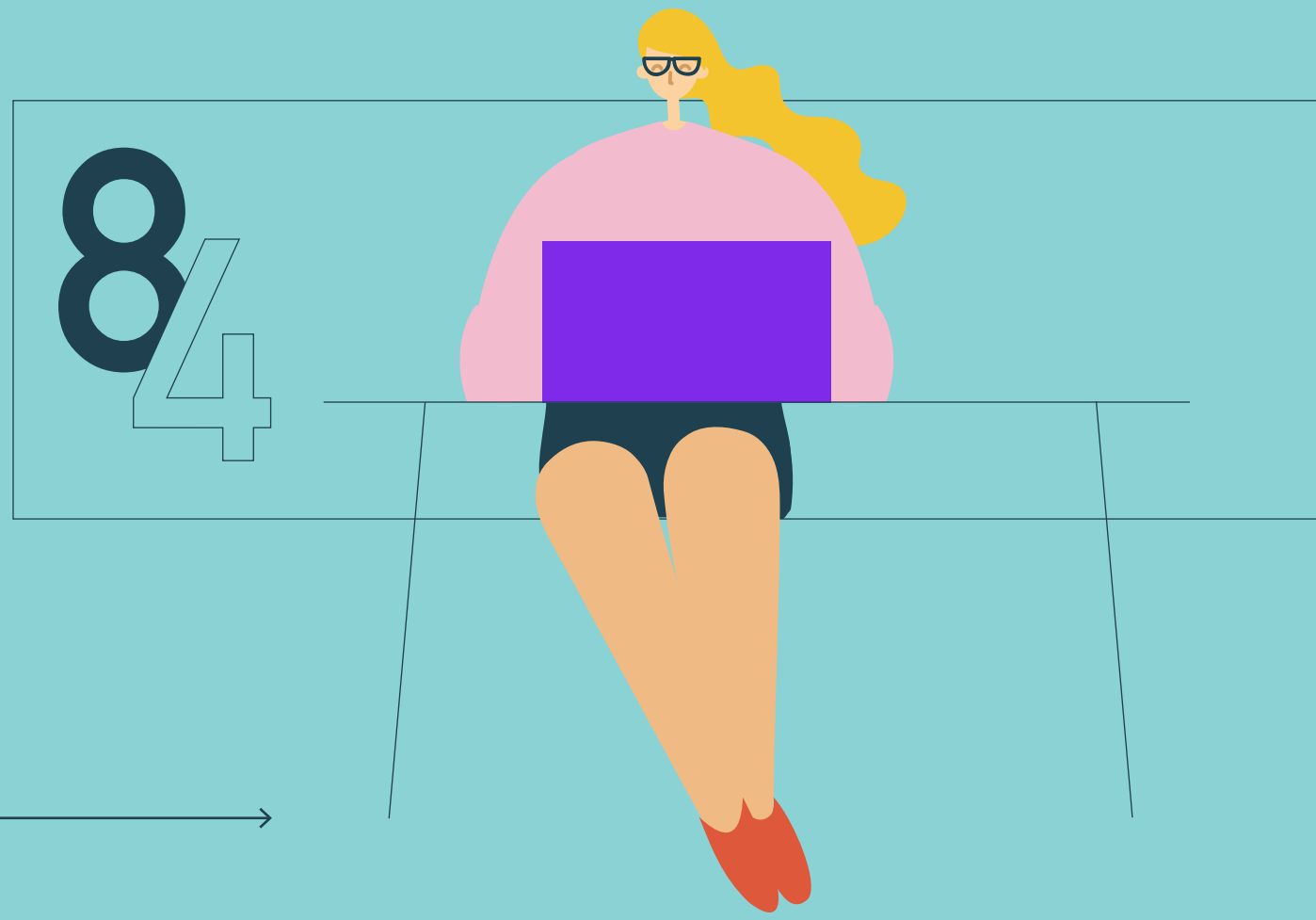
→ Quando passa de 4 horas, mas não excede 6 horas, o funcionário tem direito a um intervalo de 15 minutos;

→ Quando a jornada diária ultrapassa 6 horas, o intervalo deve ser de, no mínimo, 1 hora e, no máximo, 2 horas – esses limites podem ser alterados por acordo escrito ou convenção coletiva.



Empreendedor, é importante saber que os intervalos não compõem a jornada laboral.

Um exemplo para entender melhor: caso o expediente seja de 8 horas por dia, o funcionário pode trabalhar 4 horas, fazer um intervalo de 1 hora e, depois, trabalhar as demais 4 horas – computando, de fato, 8 horas de trabalho.



1.1 INTERVALOS MAIORES E MENORES



A legislação trabalhista prevê a possibilidade de alterar os limites máximo (2 horas) e mínimo (1 hora) de intervalo no caso de jornada de trabalho superior a 6 horas diárias.

PAUSAS MAIS LONGAS DO QUE DUAS HORAS

Podem ser negociadas entre empregador e empregado por acordo escrito ou estipuladas em acordo coletivo ou convenção coletiva.

PAUSAS INFERIORES A UMA HORA

Uma novidade introduzida pela Reforma Trabalhista é a possibilidade de reduzir o intervalo para, no mínimo, 30 minutos. Nesse caso, a pausa para descanso inferior a 1 hora pode ser adotada se constar em acordo coletivo ou convenção coletiva.

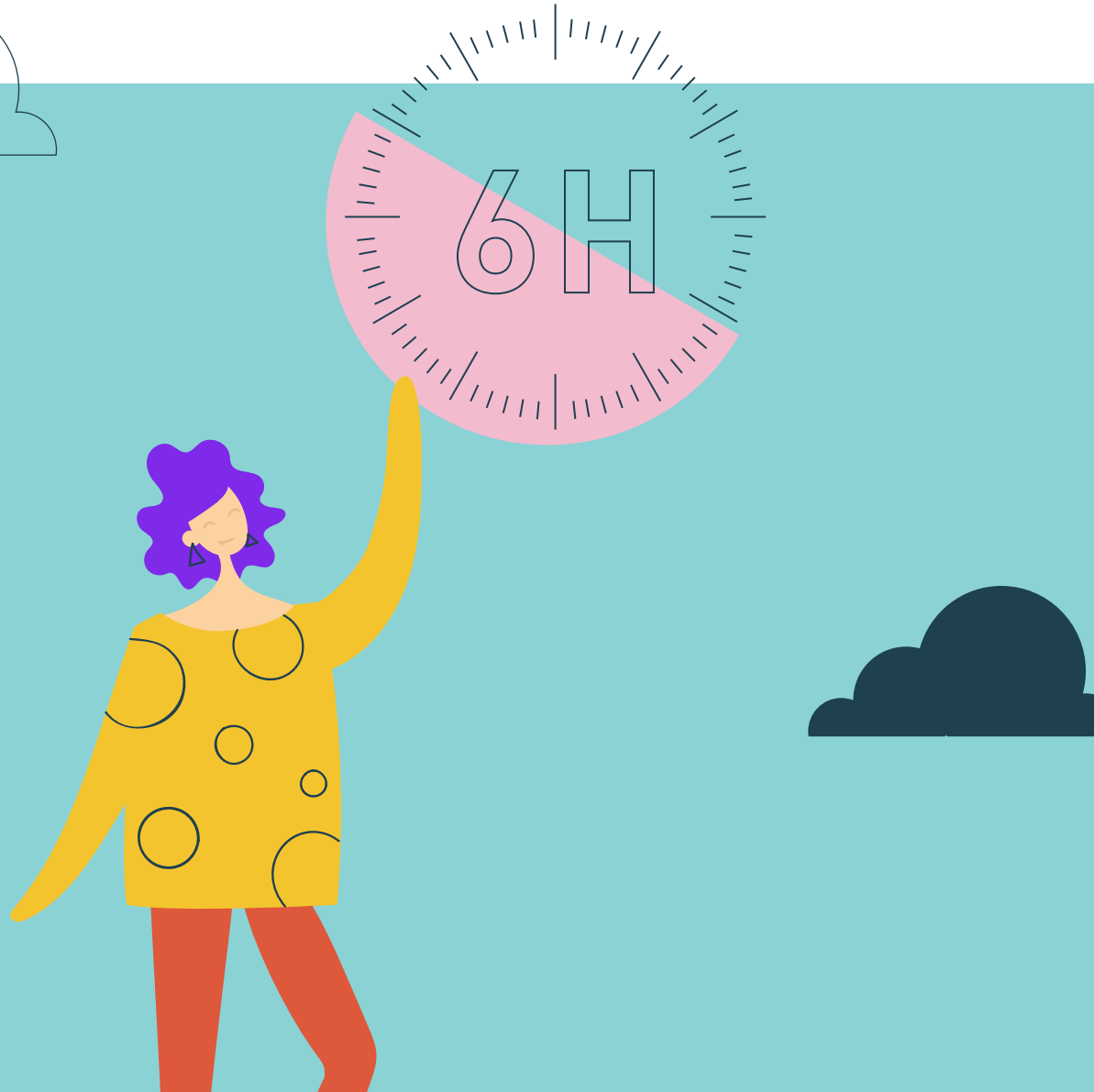
O intervalo menor do que 1 hora também pode ser aplicado por meio de acordo individual entre empregador e empregado, mas somente para um caso específico. Trata-se do chamado “trabalhador hipersuficiente”, que é quem possui diploma de nível superior e recebe salário mensal igual ou superior a duas vezes o limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social (hoje, o teto está em R$ 7.087,22, ou seja, o dobro é R$ 14.174,44).



1.2. CUIDADOS COM A REDUÇÃO DO INTERVALO

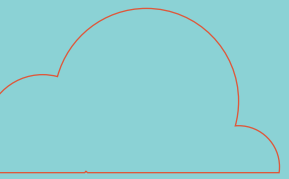
A possibilidade de reduzir o tempo de intervalo pode ser interessante para a empresa e para o funcionário.

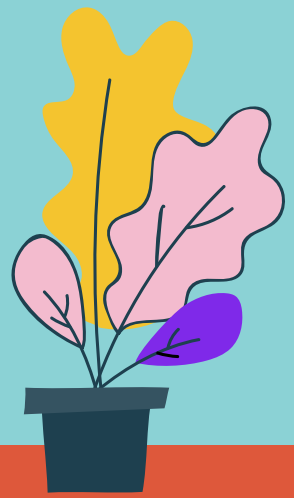
Contudo, antes de promover um menor tempo de pausa, é importante refletir se o recurso é mesmo adequado.

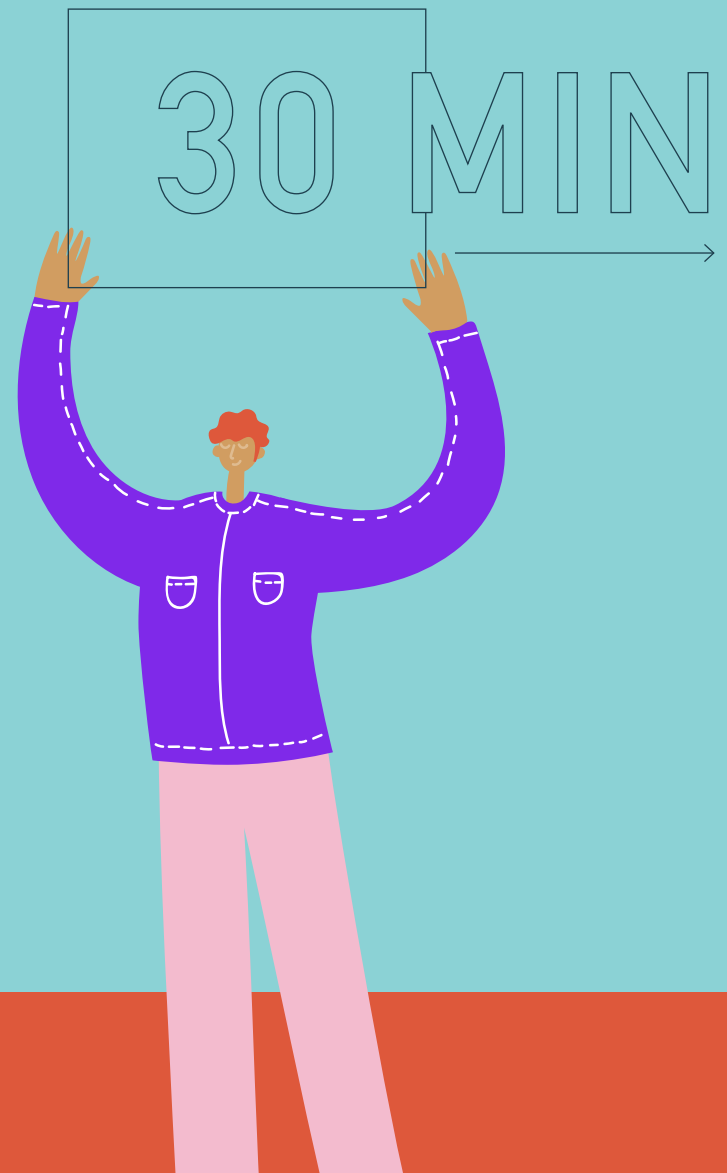


Se o funcionário fizer, por exemplo, 30 minutos de intervalo, significa que o expediente dele terminará 30 minutos antes do que seria normal.

Caso o estabelecimento tenha mais movimento no fim do dia, pode não ser uma boa estratégia, uma vez que o empregado terminaria o expediente 30 minutos mais cedo.







Também é importante ficar atento ao horário de saída do trabalhador. Isso porque, se adotado o intervalo de 30 minutos, caso ele estenda a permanência na empresa, esse tempo deve ser remunerado com o adicional de hora extra.



1.3. PAGAMENTO COM ACRÉSCIMO LEGAL APLICADO NO DESCUMPRIMENTO DO INTERVALO

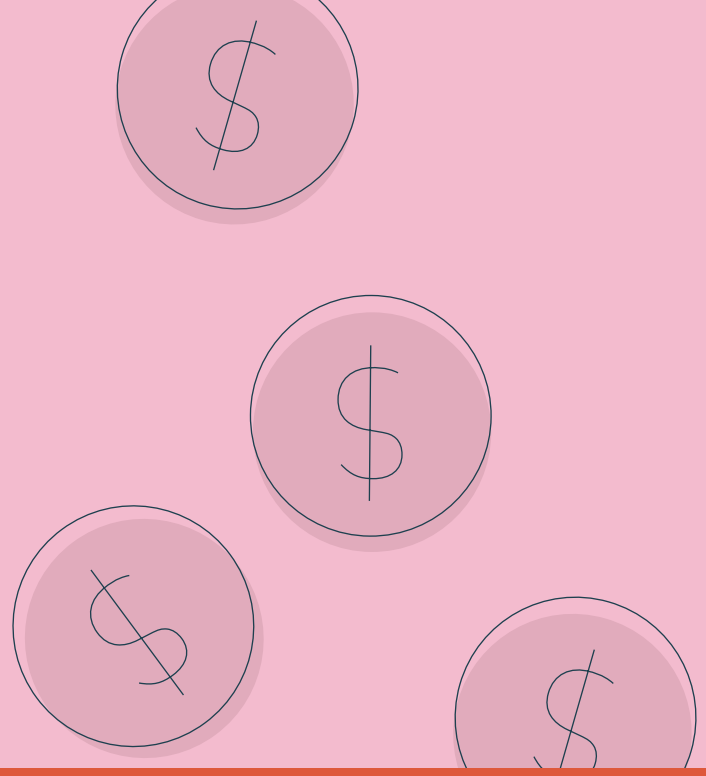


A Reforma Trabalhista promoveu uma importante mudança em relação ao descumprimento do intervalo intrajornada.

Em primeiro lugar, é importante saber que, caso o intervalo não seja realizado – ou seja, o funcionário permanece trabalhando durante o horário de pausa –, a empresa deve pagar o período suprimido com acréscimo de 50% sobre o valor da hora normal de trabalho.

Com a alteração da lei, ficou determinado que o que deve ser pago com acréscimo é apenas o período suprimido de intervalo.

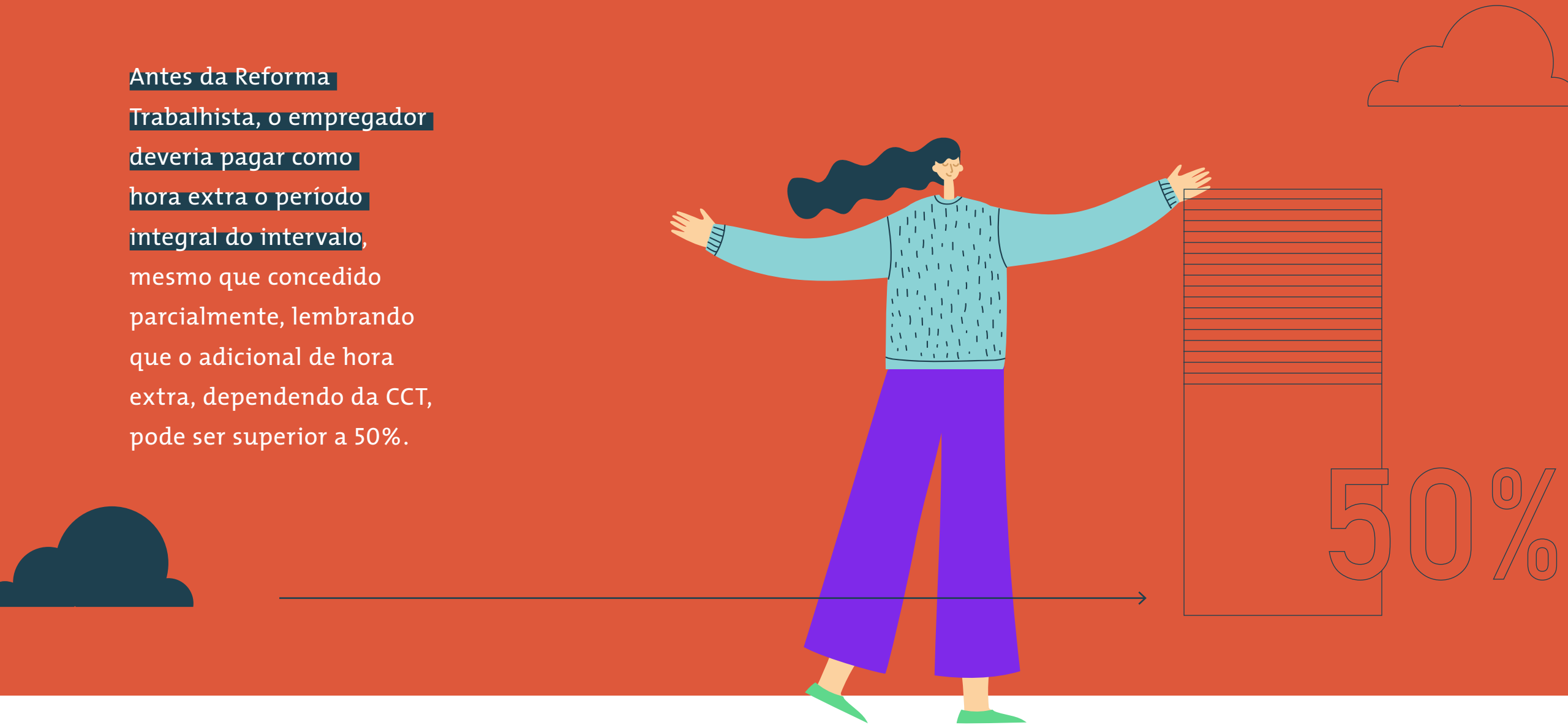






Pense em um funcionário que tenha 1 hora de intervalo. Em uma determinada data, no entanto, ele fez uma pausa de 25 minutos, retornando ao trabalho antes do previsto. Nessa situação, o que deve ser pago com acréscimo são os 35 minutos que não foram usufruídos para descanso.

Antes da Reforma Trabalhista, o empregador deveria pagar como hora extra o período integral do intervalo, mesmo que concedido parcialmente, lembrando que o adicional de hora extra, dependendo da CCT, pode ser superior a 50%.

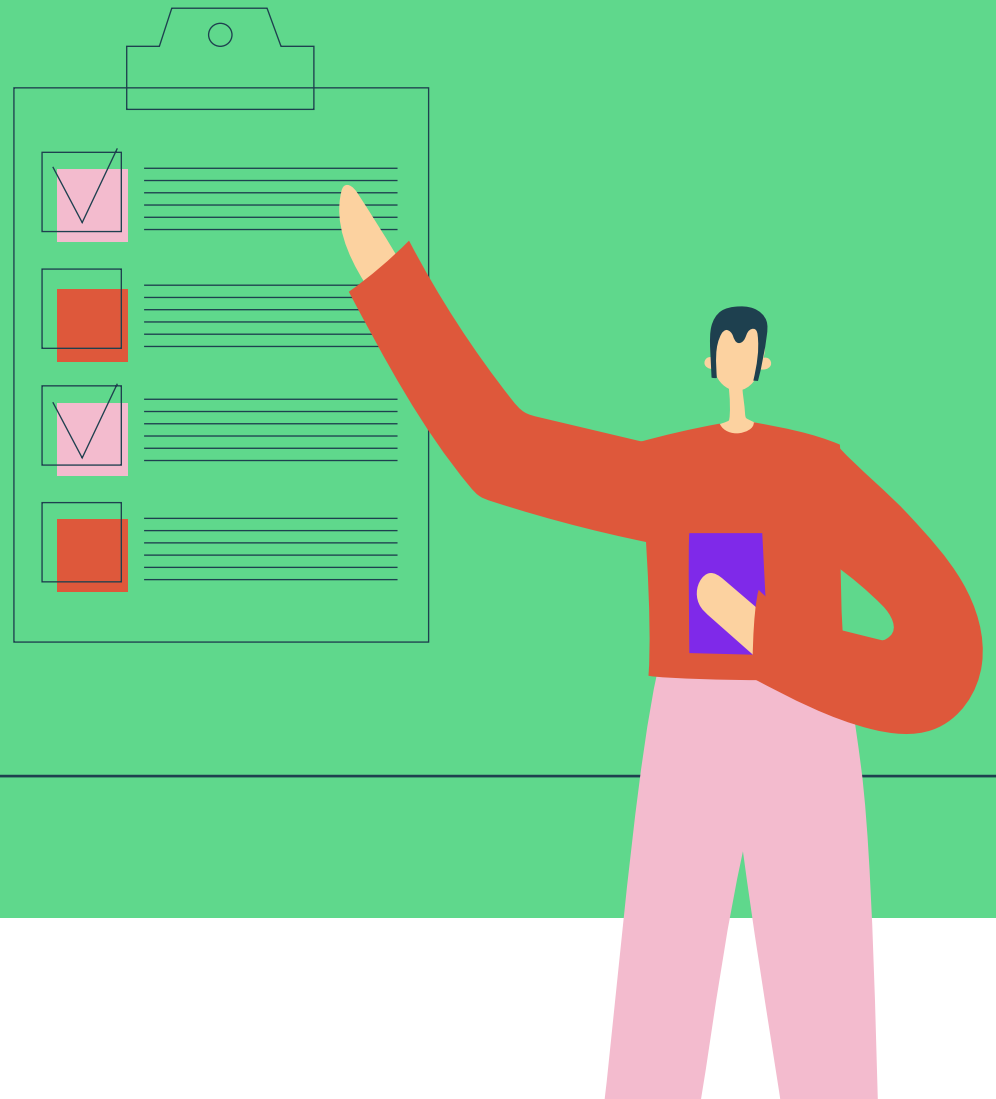




Ainda sobre o descumprimento do intervalo, é importante entender que o pagamento do período suprimido com acréscimo de 50% é caracterizado como ***indenização***. Desse modo, não incidem os tradicionais encargos trabalhistas da hora extra, como Imposto de Renda (IR), Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS) e contribuição ao INSS. Por fim, como se trata de indenização, o tempo não usufruído não pode ser convertido em folga.

1.4. REGISTRO DE INTERVALO

De acordo com a CLT, as empresas que contam com mais de 20 funcionários devem providenciar um sistema de controle de ponto para registro dos horários de início e término de expediente.



Embora a lei deixe a critério do empregador a pré-assinalação ou não do horário de intervalo, a FecomercioSP recomenda que as empresas façam esse controle. É uma maneira de comprovar que o tempo de pausa foi concedido e usufruído pelo empregado.



1.5. INTERVALO APLICADO A JORNADAS ESPECIAIS

Não é raro o empregador ficar confuso sobre a concessão do intervalo correto para descanso a trabalhadores em jornadas especiais.



No caso do trabalho intermitente, o intervalo depende da jornada a ser cumprida pelo empregado convocado. Se ele ocupa um posto de trabalho de até 6 horas, a pausa é de 15 minutos. Para jornadas mais longas do que 6 horas, intervalo de, no mínimo, 1 hora e, no máximo, 2 horas – a não ser que a convenção coletiva da categoria estipule períodos mais longos ou curtos.

Na jornada 12x36, vale a regra do intervalo para as jornadas que ultrapassam 6 horas.



O intervalo para funcionário em teletrabalho, por sua vez, depende de o contrato determinar (ou não) o controle de jornada. Se o contrato não estipula controle de jornada, uma vez que o funcionário não esteja nas instalações da empresa, a questão do intervalo será deixada de lado. Mas, caso haja controle de jornada, ainda que a distância, o intervalo correspondente deverá ser respeitado.

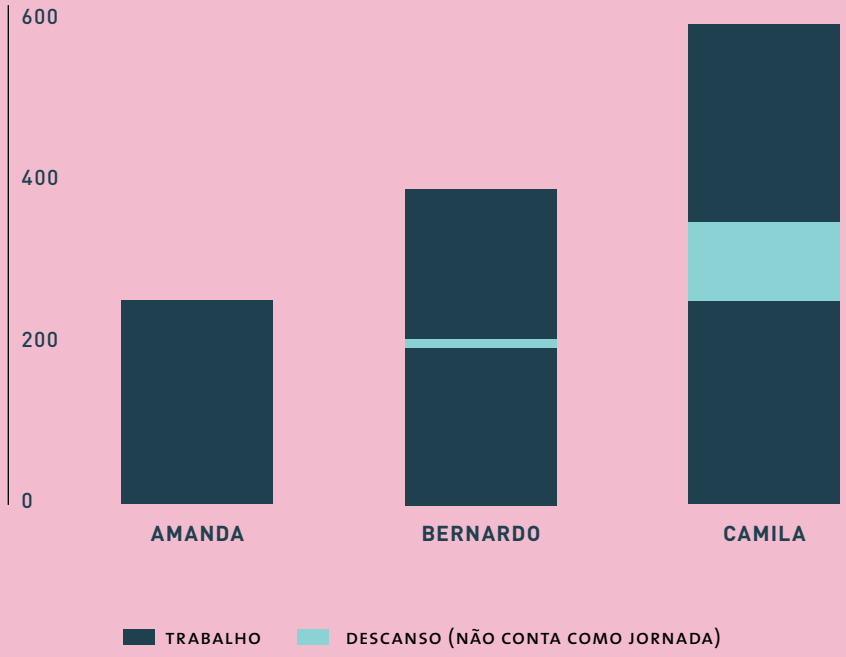


INTERVALO INTRAJORNADA

O que a CLT prevê

CENÁRIO 1

Como são as jornadas dos funcionários pela CLT





AMANDA

- → Até 4 horas, não tem direito a descanso
- → Jornada de 4 horas diárias
- → Início do expediente: 10h30
- → Fim do expediente: 14h30

BERNARDO

- → Entre 4 e 6 horas, tem direito a 15 minutos de descanso
- → Jornada de 5 horas diárias
- → Início do expediente: 10h
- → Descanso às 12h, volta às 12h15
- → Fim do expediente: 15h15

CAMILA

- → Mais de 6 horas, mínimo de 1 e máximo de 2 horas de descanso
- → Jornada de 8 horas diárias
- → Descanso às 13h, volta às 14h30
- → Início do expediente: 9h
- → Fim do expediente: 18h30

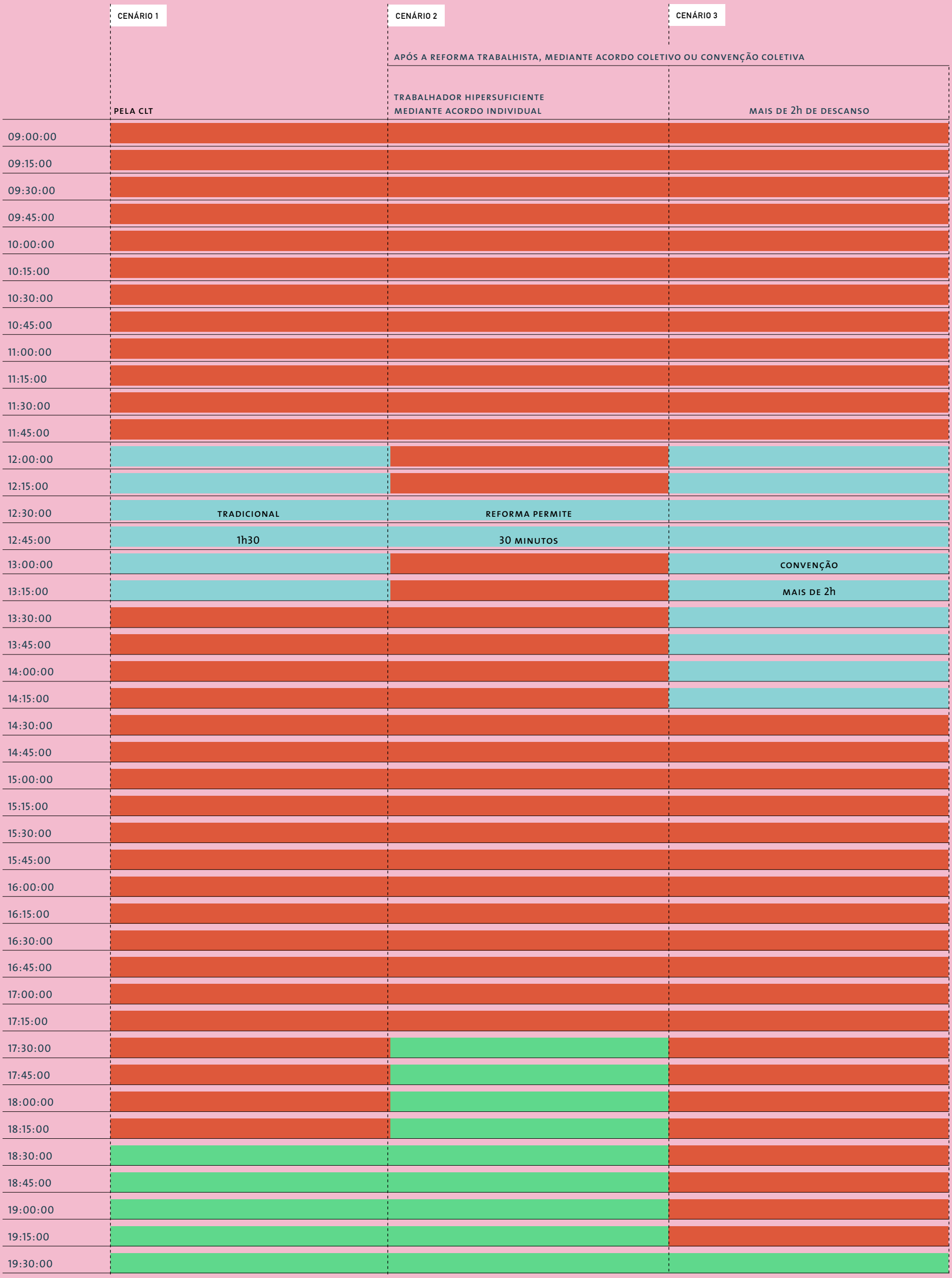
O intervalo não deve ser computado nas horas da jornada de trabalho.

COMO FICA QUADRO DE HORÁRIOS DA EMPRESA



	AMANDA	BERNARDO	CAMILA
09:00:00			
09:15:00			
09:30:00			
09:45:00			
10:00:00			
10:15:00			
10:30:00			TRABALHOU 4h
10:45:00			
11:00:00			
11:15:00		TRABALHOU 2h30	
11:30:00			
11:45:00			
12:00:00			
12:15:00			
12:30:00		INTERVALO 15 MIN	
12:45:00			
13:00:00			
13:15:00			
13:30:00			INTERVALO 1h30
13:45:00		TRABALHOU 2h30	
14:00:00			
14:15:00			
14:30:00			
14:45:00			
15:00:00			
15:15:00			
15:30:00			
15:45:00			TRABALHOU 4h
16:00:00			
16:15:00			
16:30:00			
16:45:00			
17:00:00			
17:15:00			
17:30:00			
17:45:00			
18:00:00			
18:15:00			
18:30:00			

TRÊS CENÁRIOS DA JORNADA DA FUNCIONÁRIA CAMILA APÓS A REFORMA TRABALHISTA



Nos cenários 1 e 3, caso Camila volte do intervalo 1 hora antes do acordado (às 13h30 no 1; 14h30 no 3) e encerre o expediente na hora habitual (18h30 no 1; 19h30 no 3), a empresa deve indenizá-la pagando 50% a mais por aquela hora.

2. Fracionamento de férias

Uma das novidades proporcionadas pela Reforma Trabalhista é a possibilidade de as férias serem divididas em até três períodos.





14 DIAS



Nesse caso, a lei determina que um dos períodos contemple pelo menos 14 dias corridos. Os demais não podem ser inferiores a 5 dias corridos cada um.

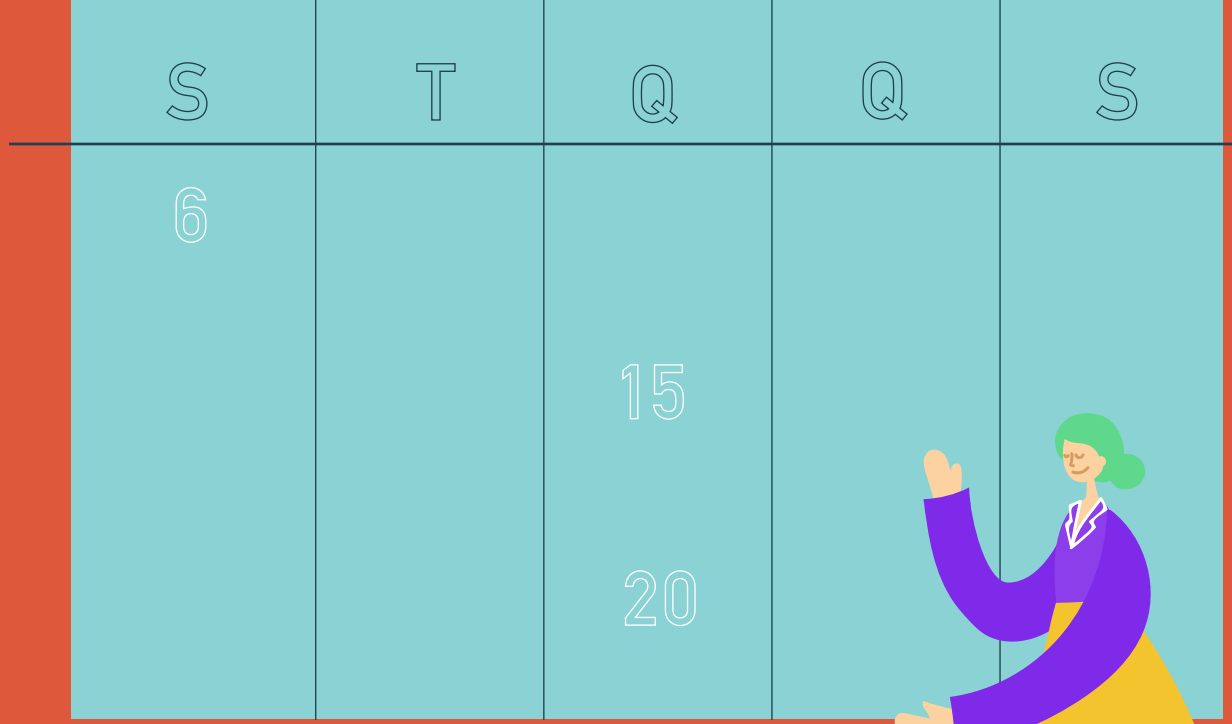
Vale destacar que a reforma também abriu a possibilidade de menores de 18 e maiores de 50 anos fracionarem as férias.

2.1. QUEM DECIDE SOBRE O PERÍODO DE FÉRIAS

A lei confere ao empregador a escolha quanto ao melhor momento para concessão das férias. De qualquer maneira, o fracionamento em três períodos está condicionado ao consentimento do funcionário.



2.2.
FÉRIAS NEM SEMPRE SÃO DE 30 DIAS



Embora seja comum pensar que o trabalhador tenha direito a 30 dias de férias, esse período não se aplica a todas as situações.

Para o direito a 30 dias, o funcionário deve ter, no máximo, 5 faltas injustificadas no período de 12 meses de trabalho. Caso ultrapasse esse limite, o número de dias de férias cai progressivamente conforme as faltas. Entenda no quadro a seguir:

DIAS DE FÉRIAS	NÚMERO DE FALTAS INJUSTIFICADAS
30	ATÉ 5
24	DE 6 A 14
18	DE 15 A 23
12	DE 24 A 32
SEM FÉRIAS	MAIS DE 32

2.3. VENDA DAS FÉRIAS

O empregado pode vender 1/3 das férias. A prática, conhecida na legislação como “abono pecuniário”, consiste em abdicar dias de descanso em troca de remuneração.



Mesmo que tenha direito a menos do que 30 dias de férias (em função de faltas injustificadas), ainda cabe ao funcionário vender 1/3 do período de descanso. Por exemplo, caso tenha direito a 12 dias de férias, 4 dias (1/3) podem ser convertidos em abono pecuniário.

O abono não deve ser confundido com o benefício de o empregado receber o adicional de 1/3 sobre as férias. Além disso, vale destacar que o benefício constitucional não incide sobre o abono, ou seja, sobre os dias de férias vendidos.

Desde que não excedente de 20 dias, o abono pecuniário não integra a remuneração do empregado para os efeitos da legislação do trabalho, não incidindo sobre ele, portanto, a contribuição do FGTS.



2.4.
COMO FUNCIONA O FRACIONAMENTO COM A VENDA DAS FÉRIAS



Caso o empregado venda 1/3 dos dias de descanso, não será possível fracionar as férias em três períodos.

Desse modo, o empregado com direito a 30 dias de férias que optar pelo abono pode usufruir de dois momentos de descanso: um de 14 dias e outro de 6 dias.

2.5. REGRAS PARA O INÍCIO DAS FÉRIAS

Embora a legislação confira ao empregador a definição sobre a época de concessão das férias dos funcionários, há regras que determinam como o período de descanso deve ser concedido.

Em primeiro lugar, o funcionário deve ser comunicado com pelo menos 30 dias de antecedência.



Além disso, as férias não podem começar dois dias antes do descanso semanal remunerado e de feriados. Mais regras podem constar na CCT da categoria. Por isso, é importante consultar o documento que rege as relações trabalhistas da empresa com seus empregados.

Ainda lembramos que o funcionário estudante menor de 18 anos tem direito a coincidir as férias laborais com as escolares.



2.6. FÉRIAS COLETIVAS

Empreendedor, é possível aproveitar momentos menos favoráveis para os negócios concedendo férias coletivas a todos os funcionários ou a determinado setor.

Os empregados são obrigados a aderir, mas ressaltamos a necessidade de que a empresa providencie a devida comunicação a todos os funcionários abrangidos, com a possibilidade de afixar o aviso no posto de trabalho.





De qualquer forma, as férias coletivas podem ser usufruídas em dois períodos anuais, desde que nenhum deles seja inferior a 10 dias corridos.

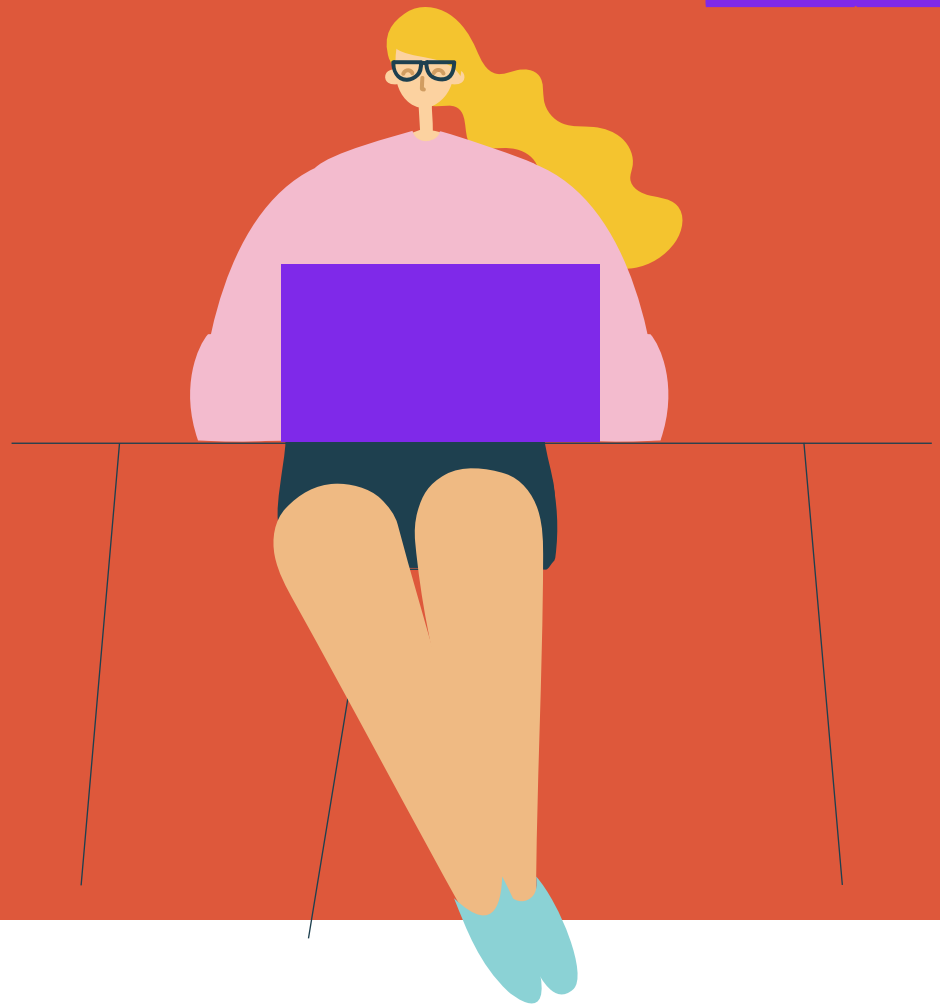
Em alguns casos, as férias coletivas são determinadas em acordo coletivo ou convenção coletiva. Mais uma razão, portanto, para ficar atento aos instrumentos de negociação entre as entidades sindicais representantes das empresas e dos funcionários.

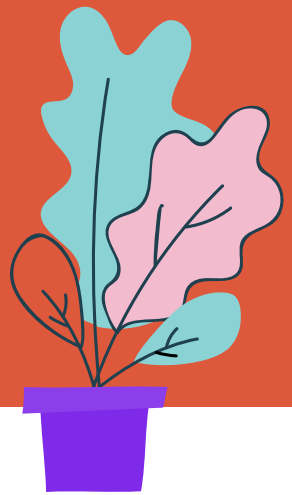
Ao adotar o regime de férias coletivas, o empregador precisa comunicar a Superintendência Regional do Trabalho (SRT) com antecedência de 15 dias, além de enviar cópia do comunicado ao sindicato representativo da categoria profissional e afixar avisos nos locais de trabalho. As microempresas e empresas de pequeno porte estão dispensadas de comunicar as férias coletivas à SRT.



Se a empresa conta com empregados que pertençam às chamadas “categorias diferenciadas” (telefonistas, nutricionistas, secretárias, economistas, engenheiros, jornalistas, etc.), a entidade representativa de cada categoria profissional também deve ser informada.

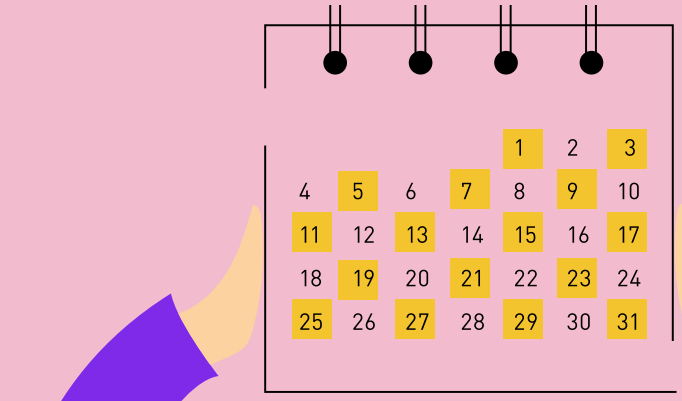
A empresa que descumprir essas formalidades fica sujeita a sanções administrativas.





2.7. FÉRIAS COLETIVAS E PROPORCIONAIS

De acordo com a legislação, o funcionário deve trabalhar 12 meses contados a partir da data de admissão para ter direito a férias. Contudo, quando há férias coletivas e o empregado tem menos de 12 meses no estabelecimento, há uma mudança na contagem para o próximo momento de descanso.

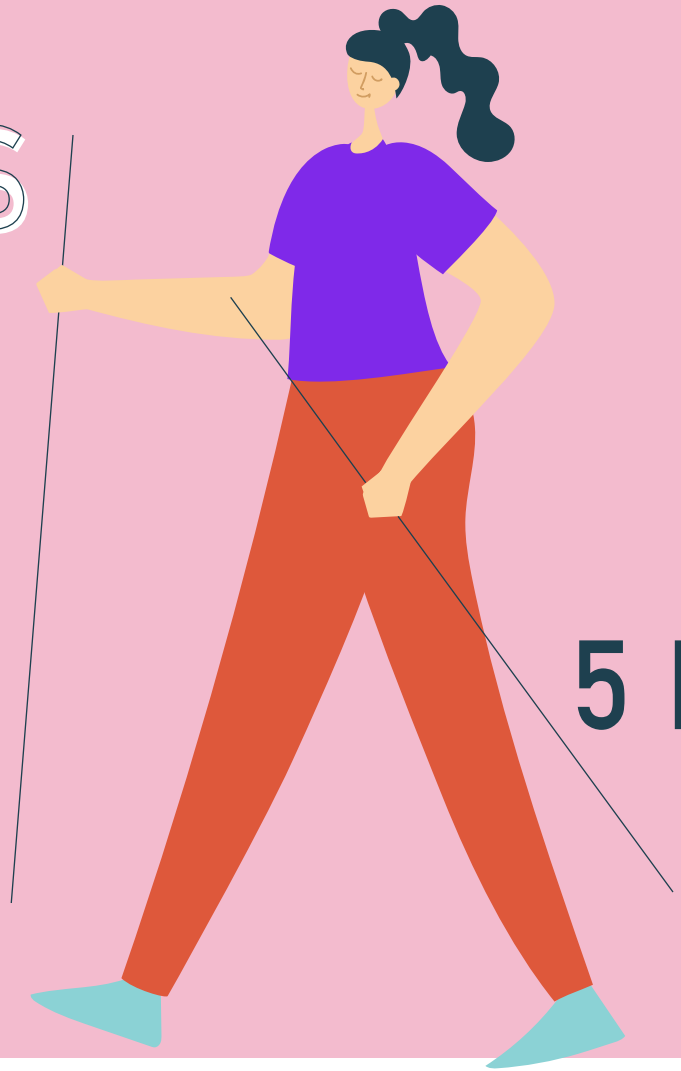


Nesse caso, inicia-se a contagem de novo período para aquisição de férias a partir do início das férias coletivas, e não mais da data de admissão.

Uma dúvida comum diz respeito a como proceder quando o empregado tem direito a menos dias de férias do que o período previsto de férias coletivas.

Por exemplo: a empresa entra em férias coletivas de 15 dias, mas o funcionário tem direito a apenas 10 dias de descanso. Nessa situação, os 5 dias restantes podem ser considerados como licença remunerada, os quais não podem ser descontados do salário nem compensados com extensão do horário de trabalho em outras datas.

15 DIAS



5 DIAS

A conversão de 1/3 das férias em abono pecuniário no caso de férias coletivas só será possível se houver acordo coletivo entre o empregador e o sindicato representativo da respectiva categoria profissional, independendo de requerimento individual a concessão do abono.



2.8. VANTAGENS DO FRACIONAMENTO DAS FÉRIAS

O fracionamento das férias em até três períodos é uma novidade interessante para empregadores e empregados.



O funcionário ganha por poder se ausentar do trabalho em três ocasiões, de modo que possa usufruir das férias da maneira que melhor lhe convier, como programar viagens longas ou curtas.

A empresa, por sua vez, evita ficar longos períodos sem o empregado, comprometendo menos o quadro funcional.



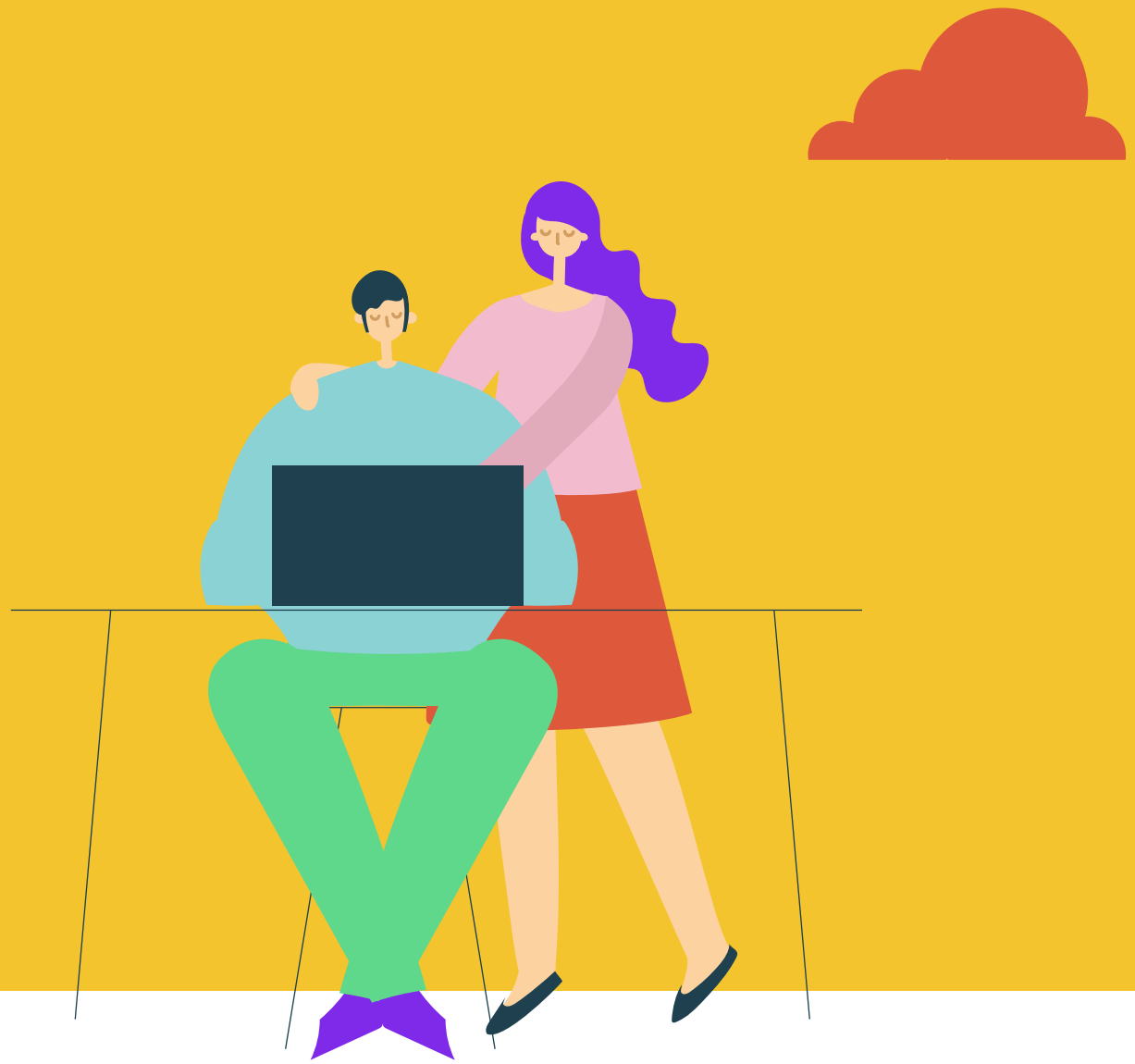
2.9. PAGAMENTO E MULTAS

Ressaltamos a necessidade de cuidado com o pagamento e a concessão das férias no período correto, a fim de evitar penalidades.



A legislação determina que os pagamentos das férias, do adicional de 1/3 sobre as férias e do eventual abono pecuniário (venda de férias) devem ser efetuados em até 2 dias antes de o trabalhador iniciar o período de descanso.

Caso não cumpra esse prazo, a empresa fica obrigada a pagar remuneração equivalente ao dobro das férias, mesmo que o empregado desfrute dos dias de descanso.



A mesma multa é aplicada caso o funcionário não saia de férias em algum momento dos 12 meses subsequentes à data em que tiver adquirido esse direito, conhecido como “período concessivo”.

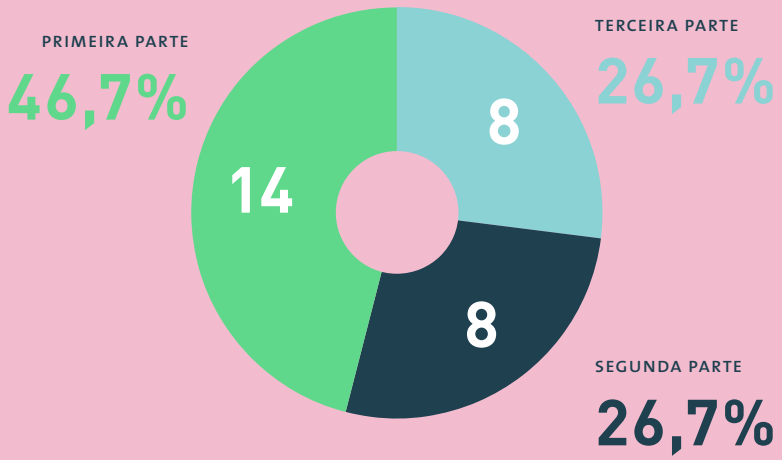


FRACIONAMENTO DE FÉRIAS

O funcionário pode dividir suas férias em até três períodos, desde que um deles tenha 14 dias e os outros tenham ao menos 5 dias cada um. Dependendo do número de faltas injustificadas que tenha no ano, a duração das férias pode ser reduzida [*veja a tabela na página 28*]. Confira a seguir uma simulação com férias completas (30 dias):



FÉRIAS FRACIONADAS



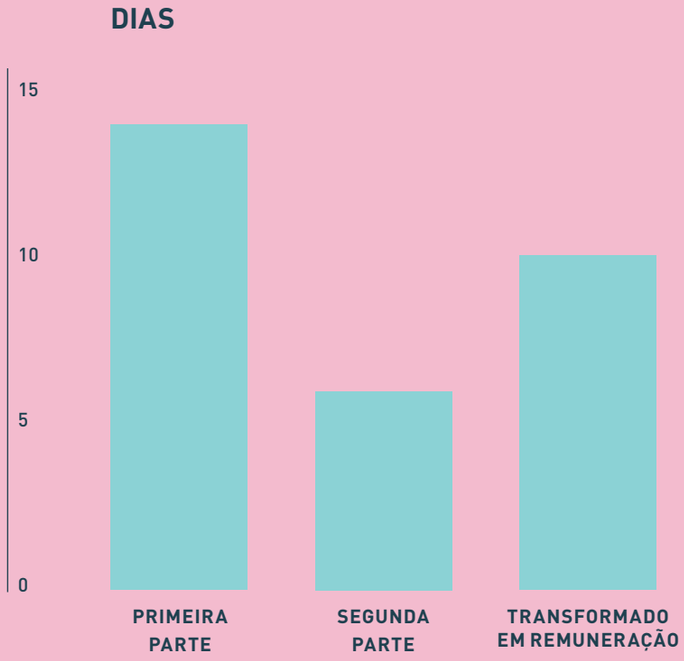
Um terço das férias (nesse caso, equivalente a 10 dias de trabalho) pode ser transformado em abono pecuniário, mas sem o acréscimo de 1/3 sobre os dias de descanso remunerado.

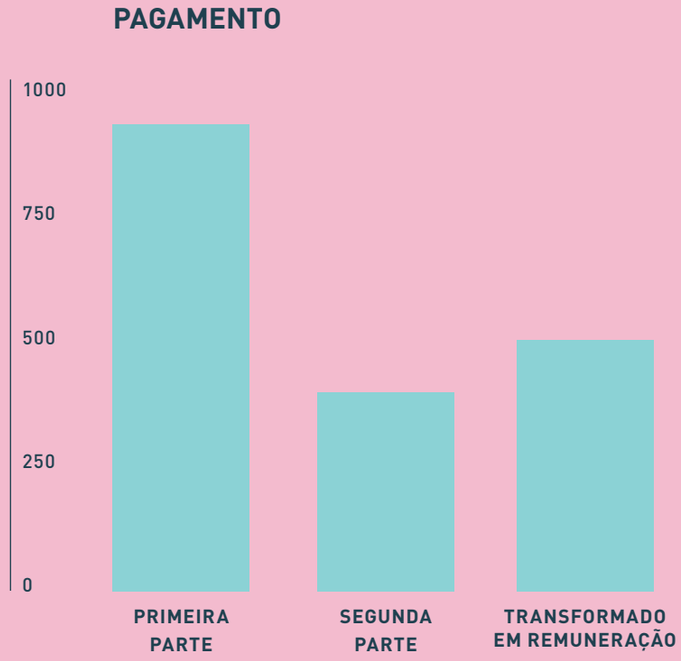
Mesmo assim, o restante dos dias de descanso pode ser fracionado, seguindo as mesmas regras de duração mínima.

No caso de um funcionário que ganha R$ 1,5 mil mensais, fica assim a remuneração:

O MELHOR PERÍODO PARA GOZO DAS FÉRIAS DEVE SER APROVADO PELO EMPREGADOR.

A DIVISÃO DAS FÉRIAS EM MAIS DE UM PERÍODO DEVE TER A CONCORDÂNCIA DO FUNCIONÁRIO.







3. Considerações finais





Procuramos esclarecer ao empreendedor que o intervalo intrajornada e o fracionamento das férias são recursos que, se aplicados de acordo com os interesses da empresa e dos funcionários, podem contribuir para o dia a dia dos negócios, melhorando o ambiente de trabalho. Boa parte das possibilidades está à disposição de ambos, bastando um acordo por negociação direta ou previsão em acordo coletivo ou convenção coletiva.



De todo modo, salientamos a indispensabilidade do cumprimento da legislação, principalmente para que as empresas se preservem de questionamentos na Justiça. Portanto, reforçamos considerar a anotação dos intervalos para descanso como uma medida de prudência.

Da mesma forma, não é demais frisar que o fracionamento das férias do funcionário, ainda que a legislação confira à empresa a escolha do melhor momento para concessão do descanso, precisa ser resultado de consenso entre empregador e empregado. Além disso, não se deve ignorar o prazo mínimo



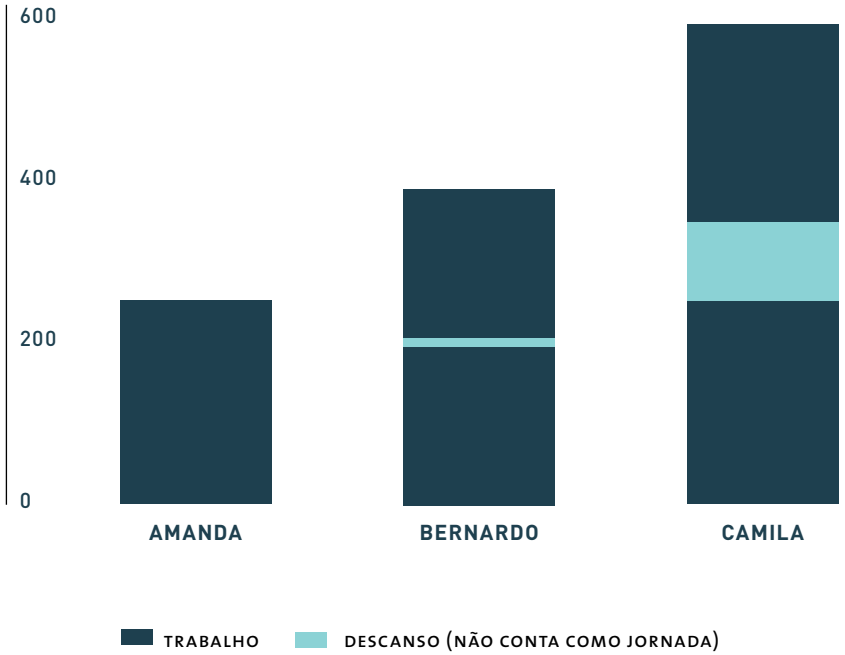
de 30 dias para comunicar sobre a concessão de férias e as formalidades legais inerentes às férias coletivas.

INTERVALO INTRAJORNADA

O que a CLT prevê

CENÁRIO 1

Como são as jornadas dos funcionários pela clt



AMANDA

→ Até 4 horas, não tem direito a descanso
→ Jornada de 4 horas diárias
→ Início do expediente: 10h30
→ Fim do expediente: 14h30

BERNARDO

→ Entre 4 e 6 horas, tem direito a 15 minutos de descanso
→ Jornada de 5 horas diárias
→ Início do expediente: 10h
→ Descanso às 12h, volta às 12h15
→ Fim do expediente: 15h15

CAMILA

→ Mais de 6 horas, mínimo de 1 e máximo de 2 horas de descanso
→ Jornada de 8 horas diárias
→ Descanso às 13h, volta às 14h30
→ Início do expediente: 9h
→ Fim do expediente: 18h30

O intervalo não deve ser computado nas horas da jornada.

VOCÊ PODE IMPRIMIR ESTA PÁGINA E TER UM RESUMO SEMPRE A MÃO

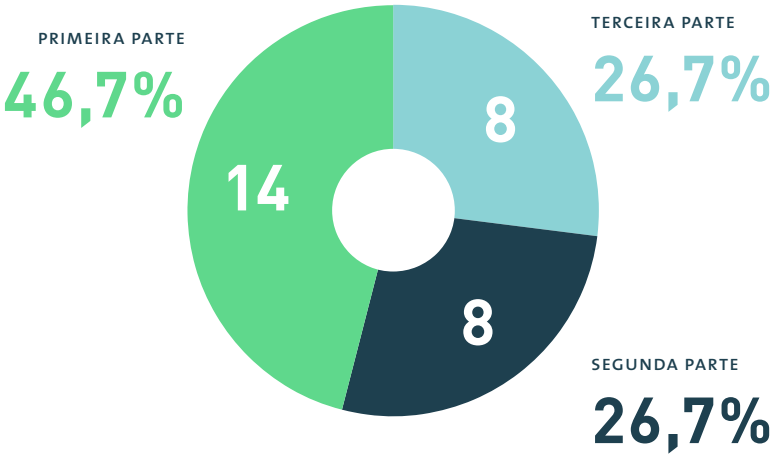
FÉRIAS FRACIONADAS

Para o direito a 30 dias, o funcionário deve ter, no máximo, 5 faltas injustificadas no período de 12 meses de trabalho. Caso ultrapasse esse limite, o número de dias de férias cai progressivamente conforme as faltas. Entenda no quadro a seguir:

DIAS DE FÉRIAS	NÚMERO DE FALTAS INJUSTIFICADAS
30	ATÉ 5
24	DE 6 A 14
18	DE 15 A 23
12	DE 24 A 32
SE	MAIS DE 32

FRACIONAMENTO DE FÉRIAS

O funcionário pode dividir as férias em até três períodos, desde que um deles tenha 14 dias e os outros tenham ao menos 5 dias. Dependendo do número de faltas injustificadas que tenha no ano, a duração das férias pode ser reduzida [*veja a tabela na página 28*]. Veja abaixo uma simulação com férias completas (30 dias):

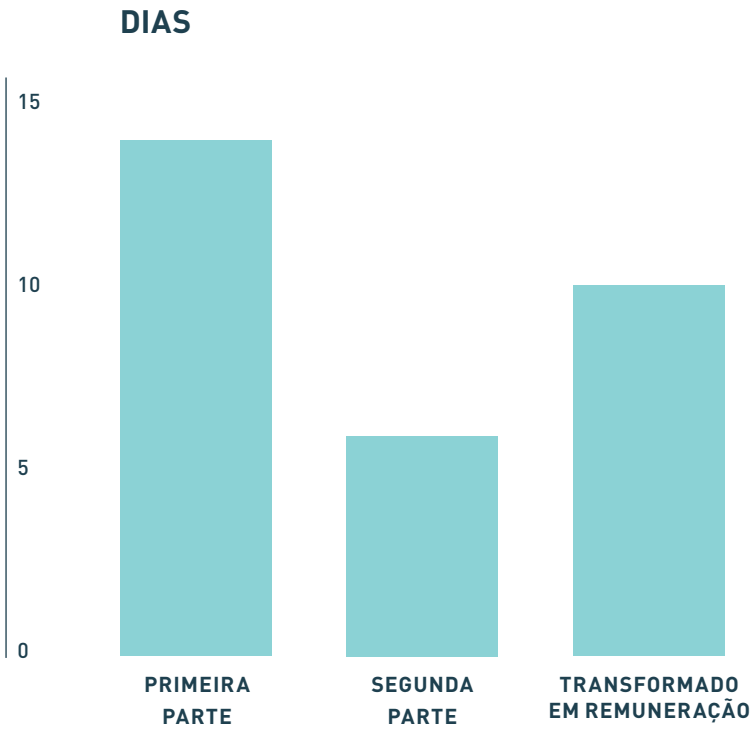


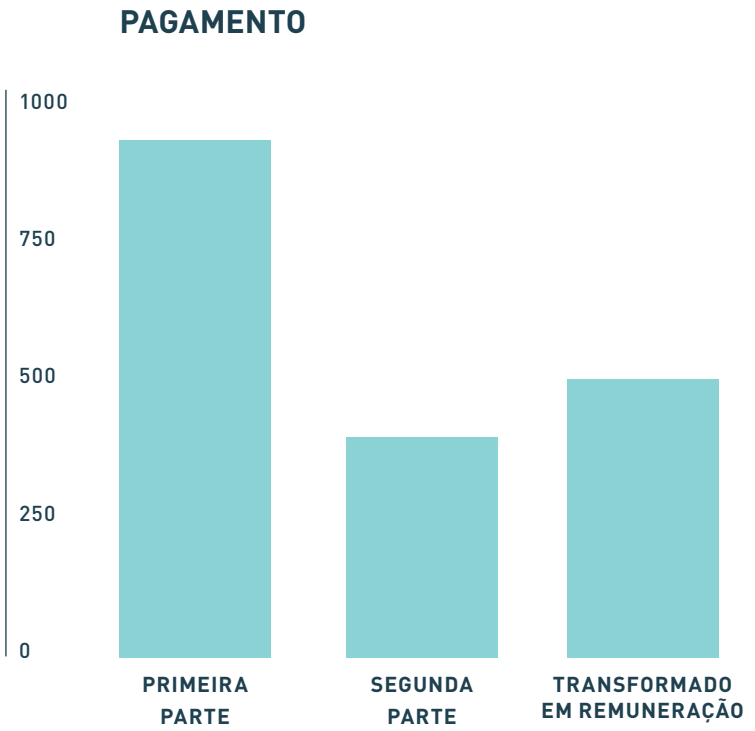
Um terço das férias (nesse caso, equivalente a 10 dias de trabalho) pode ser transformado em remuneração, mas sem o acréscimo de 1/3 sobre os dias de descanso remunerado.

VOCÊ PODE IMPRIMIR ESTA PÁGINA E TER UM RESUMO SEMPRE A MÃO

Mesmo assim, o restante dos dias de descanso pode ser fracionado, seguindo as mesmas regras de duração mínima.

No caso de um funcionário que ganha R$ 1,5 mil mensais, fica assim a remuneração:





O MELHOR PERÍODO PARA GOZO DAS FÉRIAS DEVE SER APROVADO PELO EMPREGADOR.

A DIVISÃO DAS FÉRIAS EM MAIS DE UM PERÍODO DEVE TER A CONCORDÂNCIA DO FUNCIONÁRIO.

VOCÊ PODE IMPRIMIR ESTA PÁGINA E TER UM RESUMO SEMPRE A MÃO

PRESIDENTE
Abram Szajman

SUPERINTENDENTE
Antonio Carlos Borges

FECOMERCIOSP
REPRESENTA MUITO PARA VOCÊ

Rua Dr. Plínio Barreto, 285
Bela Vista • São Paulo

11 3254-1700 • fax 11 3254-1650

www.fecomercio.com.br

PRODUÇÃO TUTU
MARÇO 2022