

INTERVALOS / FÉRIAS / DSR

INTERVALOS DE DESCANSO

- Os intervalos de trabalho estão intimamente ligados com a saúde do trabalhador, vez que são outorgados com o intuito de restaurar as energias do trabalhador e a propiciar seu convívio familiar e comunitário, prejudicados pela atividade laborativa
- Previstos por **normas de ordem pública** e devem ser obrigatoriamente concedidos pelo empregador
- Podem ser remunerados ou não, situados intra ou intermódulos diários, semanais ou anuais do período de labor

INTERVALO INTRAJORNADA

(Intervalo para refeição e descanso)

- **Artigo 71, caput e § 1º, da CLT** : na hipótese da jornada de trabalho ter duração superior a 06 (seis) horas diárias, o empregador será obrigado a conceder um descanso mínimo ao trabalhador, que poderá variar entre 1 (uma) e 2 (duas) horas. Até 04 (quatro) horas diárias não tem direito a intervalo. Entre 04 e 06 horas diárias, o empregador será obrigado a conceder 15 minutos de intervalo. Portanto, é um intervalo que ocorre dentro da jornada de trabalho.
- não são computados na duração da jornada de trabalho, não sendo considerados como tempo a disposição do empregador e, portanto, não são remunerados (**art. 71, § 2º, da CLT**).
- **Artigo 71, § 3º da CLT**: possibilidade de redução do mínimo legal do intervalo intrajornada. Requisitos: a) prévia autorização do Ministério do Trabalho; b) existência de refeitório organizado dentro da empresa; c) inexistência de prática de horas extras pelos empregados. Nem mesmo com a participação sindical poderá haver tal redução (**Súmula 437, II, do TST**).
- **Artigo 71, § 5º da CLT**: possibilidade de redução do mínimo legal, desde que previsto em CCT e ACT, para os seguintes profissionais: motoristas, cobradores, fiscalização de campo e afins nos serviços de operação de veículos rodoviários, empregados no setor de transporte coletivo.

INTERVALO INTRAJORNADA

(Intervalo para refeição e descanso)

- Possibilidade de aumento do máximo legal do intervalo intrajornada – mediante prévio acordo ou convenção coletiva de trabalho. Não é permitida o referido aumento por acordo individual.
- Para os empregados rurais, em qualquer trabalho contínuo de duração superior a 6 horas, será obrigatória a concessão de intervalo para repouso e alimentação de acordo com os usos e costumes da região (**Art. 5º da Lei 5.889/73**).
- **Artigo 71, § 4º da CLT:** pagamento de remuneração para o empregado que não usufruiu do limite mínimo estabelecido por lei: adicional de 50% sobre o valor da remuneração da hora normal de trabalho, sendo certo que a não concessão total ou parcial do referido intervalo implica no pagamento total do período correspondente com acréscimo de no mínimo 50% sobre o valor da remuneração da hora normal de trabalho, sem prejuízo do computo da efetiva jornada de labor para efeito da remuneração (**Súmula 437, I, do TST**).
- parcela de natureza salarial, repercutindo no cálculo de outras parcelas salariais (**Súmula 437, III, do TST**).

INTERVALO INTRAJORNADA

(Intervalos especiais)

- Hipóteses nas quais o intervalo concedido durante a jornada de trabalho é computado na duração da jornada de trabalho, contando como tempo à disposição do empregador, sendo, portanto, remunerados.
- **Artigo 72 da CLT: serviços permanentes de mecanografia:** descanso de 10 minutos a cada 90 minutos de trabalho consecutivo. Equiparação: digitadores (Súmula 346 do TST).
- **Artigo 298 CLT: trabalho em minas e subsolo:** a cada 03 horas de trabalho consecutivo, o empregado terá 15 minutos de descanso.
- **Artigo 229 da CLT: empregados em serviços de telefonia, telegrafia submarina e subfluvial, radiotelegrafia, sujeitos a jornada variável:** a cada 03 horas de trabalho consecutivo, o empregado terá 20 minutos de descanso
- **Artigo 396 da CLT: amamentação:** nos primeiros 06 meses após o parto, é concedida a mãe 02 intervalos de $\frac{1}{2}$ hora cada para amamentar seu filho recém-nascido. Decorridos os 06 (seis) primeiros meses, poderá esse período ser dilatado, a critério da autoridade competente.
- **Artigo 384 e artigo 413 do CLT: prorrogação de jornada normal para mulher e menores de 18 anos:** em caso de prorrogação do horário normal, será obrigatório um descanso de 15 minutos, no mínimo, antes do início do período extraordinário.

INTERVALOS INTERJORNADAS

- São os intervalos compreendidos entre duas jornadas de trabalho, ou seja, são aqueles que devem ser concedidos pelo empregador entre o término de uma jornada de trabalho e o início de outra.
- **Artigo 66 da CLT:** repouso mínimo de **11 (onze) horas consecutivas** entre uma jornada e outra.
- Não há qualquer disposição legal que preveja uma consequência econômica para o empregador que descumpra com tal obrigação. Multa Administrativa aplicada pela DRT.
- Não observância deste intervalo implica no pagamento da integralidade das horas que foram subtraídas do intervalo, acrescidas de adicional de no mínimo 50%, por aplicação analógica do § 4º do artigo 71 da CLT e da Súmula 110 do TST (**OJ 355 da SDI – 1 do TST**).

DESCANSO SEMANAL REMUNERADO

- Conceito: é o período de 24 horas consecutivas em que o empregado deixa de prestar serviços ao empregador, uma vez por semana, preferencialmente aos domingos, mas recebe a respectiva remuneração
- Previsão legal: **art. 7º, inciso XV, da CF; art. 67 a 70 da CLT e Lei 605/49**
- normas de ordem pública e sua concessão é obrigatória
- **Art. 6º da Lei 605/49** - Requisitos para que o empregado faça jus a remuneração advinda com o descanso semanal: a) assiduidade (frequência integral na semana anterior); b) pontualidade no comparecimento ao trabalho (cumprimento integral ao horário de trabalho)

DESCANSO SEMANAL REMUNERADO

- Caso o empregador exija que seu empregado trabalhe no dia que corresponderia ao descanso semanal, deve conceder outro dia de folga compensatória ou pagar em dobro a remuneração pelo trabalho neste dia (art. 9º da Lei 605/49) - **Súmula 146 e OJ 410 da SDI-1 do TST.**
- O pagamento em dobro pelo trabalho no dia do repouso semanal não compensado tem natureza nitidamente salarial, nele repercutindo, portanto, todos os direitos trabalhistas do empregado.

FÉRIAS

- **Conceito:** as férias anuais caracterizam-se como um certo número de dias consecutivos durante os quais, cada ano, o trabalhador que cumpriu certas condições de serviço suspende o seu trabalho, recebendo, não obstante, sua remuneração habitual.
- **Previsão Legal:** no art. 7º, inciso XVII da CF e art. 129 a 149 da CLT
- **Normas de ordem pública e caráter imperativo.**
Flexibilização: abono de férias (venda de 1/3 das férias) – Art. 143 da CLT.
- **Objetivo:** atender as necessidades de saúde mental e física do trabalhador, proporcionando sua maior integração familiar, social e política.

FÉRIAS

- **Natureza jurídica:** As férias não são apenas um **direito** do empregado, mas um **dever** de fruição, ante o princípio da irrenunciabilidade e proibição expressa em lei de o empregado prestar serviços a outro empregador, salvo se estiver obrigado a fazê-lo em virtude de outro contrato de trabalho (**art. 138 da CLT**).
- **Aquisição e concessão das férias:** Para o cômputo das férias, há necessidade da análise de 02 (dois) períodos: a) **Período aquisitivo**: o direito as férias surge a partir de 12 meses de vigência de contrato – é o período em que o trabalhador adquire o direito as férias (**artigo 130 da CLT**). b) **Período concessivo**: são os 12 meses seguintes ao período aquisitivo – é o período que a empresa tem para conceder as férias ao seu trabalhador (**art. 134 da CLT**).

FÉRIAS

- A concessão das férias deverá ocorrer em 01 (um) só período, sendo que somente em casos excepcionais poderão ser concedidas em 02 (dois) períodos, um dos quais não poderá ser inferior a 10 dias (**art. 134, § 1º, da CLT**). O referido fracionamento é inaplicável a empregados menores de 18 anos e maiores de 50 anos, conforme se depreende da leitura do artigo 134, §2º, da CLT.
- **Comunicação da férias:** concessão das férias será comunicada por escrito ao empregado, com antecedência de, no mínimo, 30 dias. Desta comunicação, o empregado dará recibo (**art. 135 da CLT**).
- É o empregador que determina a época de concessão das férias ao seu empregado, de acordo com os interesses da empresa (**art. 136 da CLT**). Havendo empregados de uma mesma família na empresa, deverão gozar férias no mesmo período, desde que daí não decorra prejuízo para o serviço. Se tratar de empregado menor, terá direito a que suas férias coincidam com as férias escolares (**art. 136, §§ 1º e 2º, da CLT**).

FÉRIAS

- Quanto aos efeitos da não concessão das férias dentro do período concessivo - **artigo 137 da CLT e Súmula 81 do TST** – encargo triplo ao empregador, ou seja, **pagamento em dobro + gozo**.
- Não terá direito a férias o empregado que, no curso do período aquisitivo (**art. 133 da CLT**): A) deixar o emprego e não for readmitido dentro de 60 dias subsequentes a sua saída; B) permanecer no gozo de licença remunerada por mais de 30 dias; C) deixar de trabalhar, com percepção de salário, por mais de 30 dias, em virtude de paralisação parcial ou total dos serviços da empresa; D) receber da Previdência Social por mais de 6 meses, embora descontínuos, prestações de acidentes de trabalho ou de auxílio-doença.

FÉRIAS

- **Duração das férias:**

- **Requisito:** Assiduidade. Diminuição no gozo desse direito na proporção de suas faltas injustificadas.

- **Artigo 130 da CLT:** determina um prazo de gozo de 30 dias corridos, quando o empregado, durante o período aquisitivo, não tiver mais de 05 (cinco) faltas injustificadas. À medida que aumenta o n° de faltas injustificadas, diminui-se o n° de dias de gozo para férias.

- Para fins de apuração do número de dias de férias do empregado, não são consideradas as faltas justificadas ao serviço que são previstas no **artigo 131 da CLT**.

FÉRIAS

- **Duração das férias dos empregados que trabalham a tempo parcial**
- A duração das férias dos empregados que trabalham a tempo parcial será proporcional a jornada cumprida por semana, conforme estabelecido pelo **artigo 130-A da CLT**.
- O empregado contratado sob o regime de tempo parcial que tiver mais de 07 (sete) faltas injustificadas ao longo do período aquisitivo terá o seu período de férias reduzido pela metade (**art. 130-A, § 1º, da CLT**).
- Os empregados contratados sob o regime de tempo parcial não fazem jus ao abono de férias (**art. 143, § 2º, da CLT**), ou seja, não podem vender suas férias.

FÉRIAS

- **Remuneração das férias:**
- A remuneração das férias equivale a remuneração normal do empregado, ou seja, o mesmo valor que o empregado receberia caso trabalhasse no respectivo período, acrescida de 1/3 (**art. 142 da CLT + art. 7º, XVII, da CF + Súmula 328 do TST**)
- Para fins de cálculo das férias, deve ser considerada a remuneração do empregado na época da concessão, e não na época da aquisição do direito (**art. 142 da CLT**).
- Data do pagamento: até 02 dias antes do empregado iniciar o período respectivo (**art. 145 da CLT**).
- Abono das Férias: O pagamento do abono das férias será feito no mesmo prazo e da mesma forma que o pagamento da remuneração das férias, ou seja, até dois dias antes do empregado sair de férias.
- **Súmula 450 do TST – Férias – Gozo na época própria – Pagamento fora do prazo – Dobra devida – art. 137 e 145 da CLT:** *“É devido o pagamento em dobro da remuneração de férias, incluído o terço constitucional, com base no art. 137 da CLT, quando, ainda, que gozadas na época própria, o empregador tenha descumprido o prazo previsto no art. 145 do mesmo diploma legal”.*

FÉRIAS

- **Férias coletivas:**
- **Conceito:** São férias concedidas a todos os empregados de uma empresa ou de determinados estabelecimentos ou setores da empresa, atendendo os interesses do seu empreendimento.
- Trata-se de uma **situação excepcional**. O normal é a concessão de férias individuais.
- **Requisitos:** artigo 139 da CLT: 1 - comunicação à autoridade administrativa: a DRT, ao Sindicato e aos próprios trabalhadores, com antecedência mínima de 15 dias; 2 - pode ser fracionada em até dois períodos anuais, desde que nenhum seja inferior a 10 dias.
- Para aqueles empregados que contém menos de 01 ano de serviço, após o retorno das férias coletivas terá início um novo período aquisitivo (**art. 140 da CLT**).
- O pagamento das férias coletivas se efetua nos mesmos moldes das férias individuais (**art. 142 da CLT**).
- O abono de férias previsto no **artigo 143 da CLT** deverá ser objeto de acordo coletivo e ser requerido expressamente pelo empregado.

FÉRIAS

- **Efeitos da cessação do contrato nas férias:**

Se ocorrer a extinção do contrato de trabalho sem que o empregado tenha gozado suas férias, ainda sim será devida remuneração ao empregado a este título.

- **Férias simples**
- **Férias em dobro**
- **Férias proporcionais**