



CÂMARA MUNICIPAL DE ARAGUARI  
ESTADO DE MINAS GERAIS

\*\*\*\*

PROJETO DE LEI N. 088 /2024

“Institui no Município o sistema de  
Banco de Horas e dá outras providências.”

O PREFEITO DO MUNICÍPIO DE ARAGUARI. Faço saber que a Câmara Municipal aprova e eu sanciono, com base no art. 71, inciso III, da Lei Orgânica do Município, a seguinte Lei:

**Art.1º** – Esta proposição Institui o sistema de Banco de Horas dos servidores municipais, disciplinando a compensação das horas excedentes ao horário normal trabalhado em dias úteis, domingos e feriados, computadas como horas créditos, compensadas em horas folgas, observando-se os seguintes critérios:

I – As horas trabalhadas além do horário de expediente normal, entendidas como extensão de jornada, serão compensadas, observadas as jornadas semanais do cargo de concurso, previsto na Lei Municipal – Estatuto dos Servidores Municipais.

II – A compensação de horas, devidamente registradas no Banco de Horas é extensiva aos servidores detentores de funções de confiança.

III – As horas trabalhadas aos domingos e feriados, desde que não façam parte do sistema de revezamento de horário, previsto em lei específica, serão compensadas na proporção de uma hora trabalhada por duas horas de folga e as trabalhadas em dias úteis, além das 40 (quarenta) horas semanais, serão compensadas na proporção de uma hora trabalhada por uma hora folga.

IV – A compensação do Banco de Horas, prevista nesta Lei, deverá obrigatoriamente, ocorrer no prazo máximo de 06 (seis) meses, após a execução das horas excedentes, sob pena de responsabilização da chefia imediata onde o servidor está ou esteve lotado, cabendo-lhe, neste caso, pagamento das mesmas com acréscimo de 50% (cinquenta por cento) sobre o valor da hora normal de trabalho do cargo, no sétimo mês a contar da aquisição, por ocasião do pagamento de seus vencimentos regulares.

V – As horas folgas serão concedidas mediante solicitação prévia pelo servidor, após autorização expressa da chefia imediata, com a devida comunicação ao Departamento de Recursos Humanos, para registro e controle, a fim de evitar prejuízo ao desenvolvimento dos trabalhos, observado o prazo previsto no inciso IV do Art. 1º, desta proposição.

**Art. 2º** – Quando houver transferência do servidor de local de trabalho, as respectivas horas contabilizadas no banco de horas da Secretaria, deverão ser compensadas ou pagas, antes da efetivação da transferência.

**Art. 3º** – É vedado ao servidor faltar ao trabalho, sem prévia comunicação e autorização da chefia imediata, para posterior compensação das faltas no Banco de Horas.

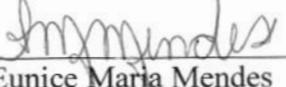
**Art. 4º** – Nos locais de trabalho onde não exista sistema eletrônico de registro e controle de frequência dos servidores públicos municipais, somente serão computadas como horas créditos com direito à compensação, aquelas previamente autorizadas e registradas em cartão ponto e/ou registro manual através do livro ponto ou folha individual de frequência devidamente vistados pela chefia imediata do órgão de lotação do servidor, observada a jornada semanal de trabalho.

**Art. 5º** – Em caso de exoneração e/ou rescisão do contrato de trabalho, as horas constantes do Banco de Horas, serão pagas com acréscimo de 50% (cinquenta por cento) no valor da hora normal.

**Art. 6º** – Revogadas as disposições em contrário, a presente Lei entra em vigor na data de sua publicação.

Câmara Municipal de Araguari, Estado de Minas Gerais, em 21 de maio de 2024.

---



Eunice Maria Mendes  
Vereadora Proponente



Bruno  
(Prop.)

## **JUSTIFICATIVA**

O projeto visa à instituição de mecanismos de compensação de horas de serviço dos servidores quando ocorrer jornada extraordinária e eventual decretação de ponto facultativo. Considerando que compensar horas excedentes com concessão de folgas de serviço, reduz custos com o funcionamento e manutenção de serviços públicos essenciais, além de resguardar e preservar a saúde e vida social dos servidores que trabalham em regime de revezamento, diante da visível flexibilização da jornada de trabalho.

Com efeito, através da presente proposição inserimos na legislação municipal a possibilidade de compensação, mecanismo que consiste do aumento da jornada em um ou em vários dias, seguidos ou não, para cobrir ausência coletiva em dia declarado como ponto facultativo ou para cobrir ausência individual, segundo escala aprovada pela Administração Municipal. De se ver, portanto, que a jornada excedida em um ou em mais dias, será suprimida em outro ou em outros dias.

Na mesma linha de convicção, entendemos que a compensação é benéfica sob diversos ângulos. De um lado, não impõe qualquer prejuízo ao serviço público, que será devidamente compensado. De outro lado, a população também não terá prejuízo no acesso às repartições e aos serviços públicos. Por fim, o servidor poderá se ausentar do serviço – sob determinadas condições – sem que essa ausência implique a redução ou a perda da sua remuneração. Não fossem esses aspectos, a compensação de jornada é mais um instrumento de gestão de pessoas, na linha da modernização administrativa.

E de acordo com a CLT – Consolidação das Leis trabalhistas, em seu **art. 59**. “A duração diária do trabalho poderá ser acrescida de horas extras, em número não excedente de duas, por acordo individual, convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, § 5º O banco de horas de que trata o § 2º deste artigo poderá ser pactuado por acordo individual escrito, desde que a compensação ocorra no período máximo de seis meses. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017) (Vigência)

Para a conclusão, declara-se que projeto de Lei não amplia o valor de despesas obrigatórias de caráter continuado, tampouco implica aumento de gastos com pessoal. Portanto, não há impacto orçamentário e financeiro.

## BANCO DE HORAS

O chamado banco de horas é uma possibilidade admissível de compensação de horas, vigente a partir da Lei 9.601/1998.

Trata-se de um sistema de compensação de horas extras mais flexível.

Até a publicação da Lei 13.467/2017 (Lei da Reforma Trabalhista), o banco de horas exigia autorização por convenção ou acordo coletivo, possibilitando à empresa adequar a jornada de trabalho dos empregados às suas necessidades de produção e demanda de serviços.

Com a publicação da referida lei, o banco de horas passou a ser objeto de **acordo individual de trabalho**, não necessitando da intervenção do sindicato da categoria, desde que a compensação ocorra no período máximo de seis meses, conforme dispõe o § 5º do art. 59 da CLT.

Em que pese a possibilidade do acordo individual de banco de horas (para compensação em até 6 meses), nada obsta que a empresa possa fazer o acordo de compensação para períodos superiores a 6 meses, situação que exige a intervenção do sindicato da categoria profissional, conforme dispõe o art. 611-A da CLT.

Vale esclarecer que a inovação do "banco de horas" pode abranger todos os trabalhadores, independentemente da modalidade de contratação, se por prazo determinado ou indeterminado.

### CARACTERÍSTICAS

Esse sistema de banco de horas pode ser utilizado, por exemplo, nos momentos de pouca atividade da empresa para reduzir a jornada normal dos empregados durante um período, sem redução do salário, permanecendo um crédito de horas para utilização quando a produção crescer ou a atividade acelerar, ressalvado o que for passível de negociação coletiva (convenção ou acordo coletivo).

Se o sistema começar em um momento de grande atividade da empresa, a jornada de trabalho poderá ser entendida além da jornada normal (até o limite máximo da décima hora diária) durante o período em que o alto volume de atividade permanecer.

### RESCISÃO DO CONTRATO ANTES DA COMPENSAÇÃO DAS HORAS

A compensação das horas extras deverá ser feita durante a vigência do contrato, ou seja, na hipótese de rescisão de contrato (de qualquer natureza), sem que tenha havido a compensação das horas extras trabalhadas, o empregado tem direito ao recebimento destas horas, com o acréscimo previsto na convenção ou acordo coletivo, que não poderá ser inferior a 50 % da hora normal, conforme prevê artigo 6º, § 3º da Lei 9.601/1998.

## **SEMANA EM QUE O FERIADO RECAIR EM SÁBADO**

Na maioria das empresas e principalmente nas áreas administrativas em geral, há o acordo de compensação dos sábados, ou seja, trabalha-se 8 (oito) horas e 48 (quarenta e oito) minutos de segunda a sexta para compensar o sábado.

Como o feriado pode coincidir com o sábado e havendo banco de horas, esta compensação não deve ser realizada, uma vez que dia de feriado é considerado repouso semanal remunerado e não precisa ser compensado.

DECRETO N° 108, DE 24 DE MAIO DE 2022.

DISPÕE SOBRE O LIMITE MÁXIMO MENSAL  
PARA A REALIZAÇÃO DE HORAS EXTRAS.

O PREFEITO DE ARAGUARI, Estado de Minas Gerais, no uso das suas atribuições legais, e CONSIDERANDO a necessidade de regularizar as horas extraordinárias concedidas aos servidores públicos no âmbito municipal, DECRETA:

Art. 1º Somente será autorizado o pagamento ou a compensação em dias de folga, em razão de realização de horas extraordinárias pelos servidores municipais, independente do órgão de lotação, até o limite de 40 (quarenta) horas extras mensais.

Parágrafo único. A realização de horas extraordinárias até o limite de que trata o caput deste artigo pelos servidores municipais, dependerá da necessidade do serviço, devidamente justificadas e autorizadas pelo chefe imediato e/ou Secretário Municipal da pasta do servidor.

Art. 2º Os Secretários Municipais ou os chefes imediatos, que autorizarem horas extras fora das hipóteses previstas no artigo anterior, e acima do limite de 2 (duas) horas extras diárias e até 40

(quarenta) horas extras mensais, poderão ser suspensos de suas funções, com prejuízo do respectivo vencimento.

Art. 3º Ficam revogados:

- 1- o § 1º do art. 5º do Decreto nº 106, de 10 de outubro de 2018;
- II - o art. 10 do Decreto nº 146, de 10 de agosto de 2020;
- III - demais disposições contrárias.

Art. 4º Este Decreto entra em vigor na data da sua publicação, com a produção dos seus efeitos a partir do dia 1º de junho de 2022.

PREFEITURA MUNICIPAL DE ARAGUARI, Estado de Minas Gerais, em 24 de maio de 2022.  
RENATO CARVALHO FERNANDES  
Prefeito Municipal

**DECRETO N° 687, DE 2 DE MAIO DE 2024.**

Dispõe sobre a proibição de realização e do pagamento habitual de horas extraordinárias (horas extras habituais), em cumprimento a decisão do Tribunal de Contas do Estado de Minas Gerais.

O PREFEITO DO MUNICÍPIO DE ARAGUARI, Estado de Minas Gerais, no uso das suas atribuições legais que lhe são próprias,

CONSIDERANDO a decisão do Conselheiro Durval Ângelo do Tribunal de Contas do Estado de Minas Gerais, que nos autos do Processo de Inspeção da folha de pagamentos da Prefeitura Municipal nº 1092522, publicada no Diário Oficial de Contas, que dentre outras medidas, determina que sejam adotadas providências necessárias para que o Município de Araguari não incorra no pagamento habitual de jornada extraordinária (pagamento de horas extras habituais) aos servidores públicos municipais,

**DECRETA:**

Art. 1º Ficam proibidos, doravante, a realização de horas extras habituais, e o pagamento habitual de jornada extraordinária aos servidores públicos municipais da Administração Direta e Indireta do Município de Araguari, em cumprimento a decisão nos autos do Processo de Inspeção nº 1092522, em trâmite no Tribunal de Contas do Estado de Minas Gerais, publicada no Diário Oficial de Contas.

Art. 2º O Secretário Municipal, ou a chefia imediata, que autorizar a realização de horas extras habituais, ou autorizar o respectivo pagamento habitual de jornada extraordinária, ficarão sujeitos as penalidades previstas na Lei nº 6.238, de 4 de dezembro de 2019, consoante o disposto no art. 5º, inciso III da mencionada Lei, por descumprimento dos deveres de servidor público municipal, por deixar de cumprir as ordens superiores contidas neste Decreto.

Art. 3º O presente Decreto entra em vigor na data da sua publicação, com a produção dos seus efeitos a partir de 6 de maio de 2024.

PREFEITURA MUNICIPAL DE ARAGUARI, Estado de Minas Gerais, em 2 de maio de 2024.

RENATO CARVALHO FERNANDES

Johnathan Lourenço de Almeida

Luiz Felipe de Miranda

Diogo Machado Cunha e Sousa

Wesley Marcos Lucas de Mendonça

# sólides

Blog

[Conheça o Tangerino](#)  
[Conheça o Tangerino](#)

- [Categorias](#)
  - [Admissão](#)
  - [Controle de Ponto](#)
  - [Demissão](#)
  - [Departamento Pessoal](#)
  - [Férias](#)
  - [Folha de Pagamento](#)
  - [Gerenciamento de Documentos](#)
  - [Gestão de pessoas](#)
  - [Gestão Empresarial](#)
  - [Legislação](#)
  - [Recrutamento e Seleção](#)
- [Cases de Sucesso](#)
- [Materiais Gratuitos](#)
- [Cursos](#)
  - [Jornada do DP](#)
  - [Indicadores-chave de DP](#)
  - [Planejamento anual de DP](#)
  - [Auditoria nos processos de DP](#)
  - [Checklist do DP](#)
  - [Onboarding Sólides DP](#)
- [Colunistas](#)
- [Kit de Planilhas RH e DP](#)

Digite sua busca aqui



[Início](#) > [Controle de Ponto](#) > Hora Extra: Tudo o Que Você Precisa Saber

[Controle de Ponto](#)

## Hora Extra: Tudo o Que Você Precisa Saber

Tempo de Leitura: 22 minutos

Regida pela CLT, a hora extra é o período de tempo trabalhado além da jornada normal — respeitando limites e outras regras — e que resulta no pagamento de um valor extra para o funcionário.

[Por: Leonardo Barros](#) 23 dezembro 2020 8 março 2024 22 minutos

Tempo de Leitura: 22 minutos

Adotar um sistema que garanta o correto registro da hora extra e, depois, calculá-la de forma correta.

Esses são dois dos principais desafios que a jornada extraordinária apresenta ao RH e ao DP.

Por não ser obrigatória, a hora extra pode acontecer por necessidade ou simplesmente para aproveitar a oportunidade de um dia produtivo.

Por aqui, o hábito é bastante comum e isso afeta o cálculo da folha de pagamentos.

Se você tem dúvidas sobre **como calcular horas extras**, preparamos este guia completo para resolvê-las. Ao longo da leitura, você vai conhecer **regras**, saber o que diz a lei, conferir exemplos e mais. Acompanhe!

- [O que são horas extras?](#)
- [Qual o valor da hora extra?](#)
- [Quais os tipos de hora extra?](#)
- [Como calcular a hora extra?](#)
- [A obrigatoriedade da realização de horas extras](#)
- [Como se dá o pagamento de horas extras?](#)
- [Quem não recebe horas extras?](#)
- [A importância do cálculo de horas extras](#)

- [Como controlar as horas extras?](#)
- [Conclusão](#)

## O que são horas extras?



Com base na [CLT](#), **hora extra é o período de tempo trabalhado além da jornada de trabalho normal** de cada funcionário.

Uma forma de entender isso mais a fundo é considerar que a **hora extra é um modelo de compensação financeira pelo tempo trabalhado além do normal** estipulado para a jornada de um funcionário.

Agora, **o que é a jornada normal?** O instrumento que nos explica isso é a legislação trabalhista. A definição é tão conhecida que você já deve saber bem, mas nos cabe ressaltar.

Conforme o texto do [artigo 58](#) da CLT indica, a jornada normal de trabalho tem, no máximo, **8 horas diárias e 44 horas semanais**. Exceções legais existem, sempre na observância das regras definidas.

Assim, se um funcionário **ultrapassa esse limite no exercício de suas funções**, está fazendo hora extra e **precisa ser recompensado por isso** em sua remuneração.

Um funcionário que pode trabalhar no máximo 8 horas em um dia e fica na empresa realizando suas funções por 10 horas **não pode descontar esse período depois no modelo de horas extras**.

Em outras palavras, esse funcionário não pode chegar **2 horas mais tarde ou sair 2 horas mais cedo no dia seguinte para compensar a jornada extraordinária realizada**.

Diferente disso, ele deve receber um acréscimo em seu salário.

## Horas extras no Brasil

Brasileiros fazem, em média, 18 horas extras por mês. Não é sem motivo que esse tema precisa ser **conhecido a fundo**, de modo a demandar um guia completo como este que desenvolvemos para você.

Confira o ranking abaixo e veja qual a média de horas extras trabalhadas mensalmente nos países ao redor do mundo.

## Jornadas inferiores a 8 horas diárias

Depois da Reforma Trabalhista, lei nº 13.467 de 2017, a jornada parcial de trabalho passou a existir de duas formas:

- duração de 30 horas semanais, sem horas extras;
- ou duração de 25 horas semanais com até 6 horas extras semanais.

Com isso, a depender do contrato firmado, a hora extra não deixa de existir só porque a jornada normal tem duração inferior a 8 horas diárias.

## Jornadas que seguem regras diferentes

A CLT indica que podem existir **exceções ao limite de 8 horas diárias** de trabalho desde que essa definição seja **devidamente registrada em um acordo individual ou em Convenção Coletiva de Trabalho**.

Você certamente conhece casos em que essa exceção se aplica, porque um dos exemplos mais famosos são as **escalas de plantão de profissionais da saúde que podem trabalhar em regime 12×36 ou 24×72**.

Não custa dizer, mesmo nesses casos, que se o trabalhador exceder a carga horária diária definida em contrato, também estará realizando hora extra.

## Limites legais das horas extras

Se a CLT estabelece limite para a jornada de trabalho normal, nada mais natural que também tenha **regras sobre hora extra** no que diz respeito à sua **duração máxima**.

É o artigo 59 da legislação que indica que:

**“A duração diária do trabalho poderá ser acrescida de horas extras, em número não excedente de duas, por acordo individual, convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho”.**

Em outras palavras, um trabalhador pode fazer, no máximo, **2 horas de trabalho extra por dia**. Não adianta o funcionário querer fazer mais e nem o empregador solicitar que alguém desconsidere esse limite porque, em ambos os casos, a **empresa pode ser legalmente penalizada**.

### **Exceção à regra de horas extras**

No Tangerino, recorrentemente recomendamos que gestores e profissionais de RH, assim como trabalhadores, **estejam sempre atentos aos detalhes dos textos legais sobre o universo do trabalho**.

Ressaltamos isso mais uma vez para mencionar que existe **exceção à regra de horas extras** e uma possibilidade para que o limite de 2 horas diárias seja superado.

A legislação permite que, **em casos de urgência, o limite de horas extras suba para 4 horas** em um dia.

A urgência seria uma **situação em que o trabalho precisa ser concluído naquele dia** porque, caso contrário, geraria prejuízo ao empregador.

Esses detalhes de como funciona a hora extra devem ser analisados com atenção, para que a lei seja devidamente cumprida.

Confira o que diz artigo 61 da CLT para entender melhor sobre essas situações:

**“Ocorrendo necessidade imperiosa, poderá a duração do trabalho exceder do limite legal ou convencionado, seja para fazer face a motivo de força maior, seja para atender à realização ou conclusão de serviços inadiáveis ou cuja inexecução possa acarretar prejuízo manifesto”.**

É necessário alertar que **é preciso ter cuidado ao definir essas urgências**, sendo sempre mais interessante apostar em melhorias na gestão do tempo para evitar excessos.

Inclusive porque, por lei, **essa exceção à regra de horas extras só pode valer por até 45 dias por ano**.

Nada disso acontece sem uma contrapartida. Diante de uma jornada que pode chegar à marca de 12 horas de trabalho em um único dia, **o trabalhador precisa ser recompensado**.

Nesses casos, a hora extra precisa valer pelo menos 25% a mais do que a hora normal de trabalho.

### **Atenção à Convenção Coletiva**

Para finalizar a parte sobre os limites legais da hora extra trabalhada, precisamos lembrar que a **Convenção Coletiva de Trabalho**, assim como o Acordo de Trabalho, tem prevalência sobre a CLT.

Sabendo disso, é importante que o **RH esteja atento para verificar se há regras diferentes** para os limites no documento em questão.

É bom ter em mente que **essas determinações podem variar** de uma categoria profissional para a outra e que nem toda Convenção ou Acordo traz regras diferentes daquelas apresentadas pela CLT.

### **Qual o valor da hora extra?**

Já que mencionamos que a hora extra precisa ser **recompensada na remuneração** e, portanto, impacta a folha de pagamentos, precisamos esclarecer quanto vale a hora extra.

A CLT define que, para o cálculo, a **empresa precisa considerar um valor que seja pelo menos 50% maior do que o da hora normal** de trabalho.

O valor exato da hora extra depende do **percentual definido** pela empresa e do valor de cada salário.

Quanto a isso, tenha em mente que **é sempre necessário consultar a Convenção Coletiva de Trabalho** também.

A **única** possibilidade que a empresa tem de não pagar pelas horas extras realizadas pelos funcionários é **instituir o banco de horas**.

Nesse regime, variações na jornada devem ser compensadas, o que tende a evitar acréscimos ao orçamento da organização.

## Qual a diferença entre hora extra e banco de horas?

Em uma conversa sobre o que é hora extra, um tópico que não pode passar batido é a diferença desse **sistema para o banco de horas**.

Há empregadores que ainda pensam que quanto mais tempo seus funcionários passam trabalhando, melhor.

Entretanto, o **tempo dedicado ao serviço não é, necessariamente, sinônimo de produtividade**.

Por essa razão, entender **as razões por trás da realização frequente de horas extras é uma decisão estratégica**.

Isso porque a **jornada extraordinária resulta em um acréscimo na remuneração dos trabalhadores**, o que pode acabar pesando a folha de pagamento da empresa.

Organizações que já se preocupam ao menos com essa parte financeira encontram no artigo 59 da CLT a **previsão da possibilidade da adoção do regime de banco de horas**.

Para tanto, é preciso que as partes cheguem a essa decisão por meio da Convenção, do Acordo Coletivo ou de um acordo individual de trabalho.

O banco de horas **abre espaço para que as horas extras trabalhadas sejam compensadas com horas de descanso e não com pagamento adicional**.

Assim, quem **faz horas extras em um dia** pode sair mais **cedo em outro ou até usar o saldo para aumentar seu período de feriado ou de férias**.

É importante dizer que, no banco de horas, **toda hora excedente vale 50% a mais do que uma hora normal**.

Com isso, se um trabalhador faz 1 hora extra, tem direito a compensar 1h30.

Ainda, há um prazo para que essa compensação ocorra. No caso do Acordo Coletivo, o **limite é de até um ano** e, no do acordo individual, de seis meses.

Caso a empresa não respeite esses prazos ou não esteja atenta para conceder a compensação aos funcionários no tempo certo, tem de **fazer o pagamento de horas extras normalmente**.

## Quais os tipos de hora extra?



Para que você entenda cada vez melhor **o que é hora extra**, vamos às diferentes modalidades ou aos principais tipos estabelecidos pela CLT e suas particularidades.

## Hora extra diurna

A hora extra diurna é a mais comum e **diz respeito ao caso de profissionais que excedem a jornada normal de um turno diurno**, em dias de semana.

Nesse caso, o valor adicional a ser pago pela hora extra corresponde aos já mencionados 50% do valor da hora normal de trabalho.

## Hora extra noturna

A jornada de trabalho noturna, segundo o artigo 73 da CLT, **corresponde àquela em que o trabalho é executado “entre as 22 horas de um dia e as 5 horas do dia seguinte”**.

Por lei, **a hora de trabalho no turno da noite deve valer 20% mais do que a hora de trabalho no turno do dia**, e essa regra impacta o valor da hora extra.

Assim, a hora normal noturna (que corresponde à hora normal diurna + 20%) serve como base para o **cálculo da hora extra e seu acréscimo de 50% para chegar ao total devido**.

Tudo isso vai ficar mais claro logo adiante com um exemplo que vai mostrar como calcular hora extra noturna.

## Hora extra em finais de semana e feriados

Quando o fim de semana é definido como dia de descanso, o **dia inteiro de trabalho pode ser considerado hora extra**. O mesmo vale para os feriados.

Essa situação resulta no que chamamos de **hora extra 100%**. Em outras palavras, **quando trabalha em dias que deveria estar descansando, o funcionário tem direito a receber em dobro pelas horas trabalhadas**.

Vale ressaltar que essa regra **não se aplica em casos excepcionais**. Hotéis, restaurantes e profissionais de outros tipos de empresa que atuam em escala 12×36 **não recebem essa hora extra**.

## Hora extra intrajornada

O intervalo intrajornada “é o tempo de descanso que os trabalhadores têm em meio a sua jornada destinado a alimentação e descanso, também conhecido como horário de almoço”.

Essa pausa está prevista na maioria das jornadas, deixando de ser obrigatória apenas para aqueles que trabalham até 4 horas diárias.

Para os que trabalham até 6 horas por dia, a intrajornada é de 15 minutos e, para os que trabalham mais tempo, pode chegar a 2 horas de duração.

Empregadores e RH precisam estar atentos às regras definidas porque, caso o funcionário seja obrigado a trabalhar em seu período de intervalo, deve receber hora extra.

Nesse episódio do Me Explica Aí, falamos melhor sobre o intrajornada. Confira:



## O que não pode ser considerado hora extra

Entender como funciona a hora extra também passa por entender o que não se enquadra na definição de jornada extraordinária.

Para isso, precisamos mencionar a Reforma Trabalhista — lei nº 13.467, de 2017.

A definição é que só pode ser contabilizada como hora trabalhada o tempo em que o colaborador estiver à disposição da empresa, realizando suas tarefas.

Além disso, há dois pontos importantes que nos ajudam a entender o que não é hora extra:

- 1) o tempo de deslocamento não conta como período trabalhado e;
- 2) o tempo gasto para vestir o uniforme também não conta.

Sobre o deslocamento, também chamado de horas in itinere, é importante destacar que mesmo que o trajeto seja feito por transporte fornecido pela empresa, o tempo já não conta.

Assim, tanto trabalhadores quanto empregadores precisam se **atentar** para os dois motivos mencionados acima.

O RH pode, inclusive, **orientar os colaboradores** a se programarem para que deslocamento e troca de roupa não acabem gerando atrasos e descontos na remuneração.

## Como calcular a hora extra?

Com tudo isso, finalmente chegou o momento de falarmos sobre **como fazer o cálculo de hora extra** nas mais variadas situações. Acompanhe!

## Porcentagem de horas extras/cálculo simples

Algo que você precisa lembrar é **quanto vale a hora extra**. Por determinação legal, como indicamos anteriormente, a hora extra vale, pelo menos, **50% mais que a hora normal**.

Vamos a um exemplo.

Digamos que Eduarda tenha um salário de R\$ 1.848,00 para trabalhar 220 horas mensais.

Isso significa que o valor da hora comum de Eduarda é igual a R\$ 8,40 e é esse o valor que serve de base para calcular a hora extra.

*Valor mínimo da hora extra = valor da hora normal + 50%*

*Valor mínimo da hora extra = R\$ 8,40 + 50%*

**Valor mínimo da hora extra = R\$ 12,60**

Agora, suponhamos que no último mês Eduarda tenha feito 10 horas extras e que o valor correspondente a essa jornada extraordinária precise ser definido. O cálculo é o seguinte:

*Valor do salário normal + número de horas extras x valor da hora extra*

*R\$ 1.848,00 + 10 x R\$ 12,60*

*R\$ 1.848,00 + R\$ 126,00*

**R\$ 1.974,00**

*(salário de Eduarda com as horas extras)*

Ao replicar esse cálculo em sua empresa, é certo que você deve tomar por base os valores praticados para o salário de cada funcionário e para o percentual de acréscimo para as horas extras.

## Como calcular as diferentes porcentagens?

No exemplo acima, ensinamos como é feito o **cálculo de horas extras simples**, ou seja, aquele em que não há qualquer outro fator a ser considerado.

Agora, vamos a exemplos mais **complexos** e que dependem de diferentes porcentagens.

### Horas extras no sábado

O trabalho realizado no sábado é, na verdade, considerado trabalho em dia útil. Assim, **não apresenta uma porcentagem diferente** para o cálculo da jornada excedente do trabalhador.

Para chegar ao valor devido, **basta seguir as regras do cálculo simples** com a hora extra valendo 50% da hora normal de trabalho ou mais.

### Horas extras em domingo e feriados

**Domingos e feriados encaixam nas situações que nos levam a falar sobre como calcular hora extra 100%.**

Basicamente, nesses casos, **a hora extraordinária vale o dobro da hora normal** de trabalho.

Voltemos ao exemplo de Eduarda, a funcionária que recebe um salário de R\$ 1.848,00 para trabalhar 220 horas mensais.

Com base nisso, e como vimos antes, o valor da hora normal de Eduarda é:

*R\$ 1.848,00 / 220 = R\$ 8,40*

Isso nos leva à seguinte situação para o cálculo da hora extra:

*Valor da hora extra = valor da hora normal + 100%*

*Valor da hora extra = R\$ 8,40 + R\$ 8,40*

**Valor da hora extra = R\$ 16,80**

Precisamos ainda destacar dois cenários e a diferença entre eles merece muito a sua atenção:

1. se Eduarda trabalha **normalmente aos domingos**, porque essa rotina faz parte da natureza das atividades da empresa, deve receber hora extra 100% apenas pela jornada excedente;
2. se Eduarda **não** trabalha normalmente aos domingos e foi chamada por uma **situação atípica**, todas as horas do seu dia vão valer o **dobro** ainda que a funcionária não faça hora extra.

Dar atenção a isso é importante para que o RH ou o DP saiba exatamente como calcular toda a remuneração correspondente ao dia de trabalho e não apenas a relativa à jornada extraordinária.

### Horas extras noturnas

Agora, vamos entender como fazer o cálculo de **horas extras noturnas**, seguindo para a situação de um novo personagem.

Para isso, vamos supor que Alisson trabalhe na mesma empresa e tenha o mesmo cargo e função que Eduarda, mas que atue sempre no turno da noite.

Com isso, tem direito ao mesmo salário que a colega, ou seja, R\$ 1.848,00 **mais o adicional noturno de 20%**.

Com isso, Alisson recebe R\$ 2.217,60, sem considerar eventuais acréscimos e descontos.

Com base nessa informação, podemos descobrir o valor da hora normal de Alisson que, como a colega, também trabalha 220 horas mensais. O que temos é:

$$R\$ 2.217,60 / 220 = R\$ 10,08$$

**Esse valor serve de base para que determinemos o valor da hora extra noturna que corresponde a:**

$$\text{Valor da hora extra noturna} = \text{valor da hora noturna} + 50\%$$

$$\text{Valor da hora extra noturna} = R\$ 10,08 + 50\%$$

$$\text{Valor da hora extra noturna} = R\$ 15,12$$

Agora, vamos supor que Alisson tenha feito um total de **6 horas extras noturnas** no último mês.

Isso significa que ele deve receber:

$$\text{Valor do salário normal} + \text{número de horas extras} \times \text{valor da hora extra}$$

$$R\$ 2.217,60 + 6 \times R\$ 15,12$$

$$R\$ 2.217,60 + R\$ 90,72$$

$$R\$ 2.308,32$$

*(salário de Alisson com as horas extras)*

Caso você sinta que precisa melhorar a gestão de jornadas e evitar erros de cálculo, confira nossa [Planilha de Cálculo do Adicional Noturno](#).

## A obrigatoriedade da realização de horas extras

Quando explicamos a diferença entre hora extra e banco de horas, já indicamos que **há empregadores que não encaram esse recurso de forma estratégica**. Se essa for a realidade em sua empresa, sugerimos revisar isso.

Além da relação com a produtividade e com o aumento de custos, nossa sugestão se baseia em um ponto legal fundamental: a menos que a Convenção ou o Acordo Coletivo determinem a realização de horas extras, **funcionários não são obrigados a passar mais horas no trabalho**.

Apenas casos de urgência mudam essa regra. Se um funcionário perde um familiar próximo e recebe o direito de se ausentar do trabalho, tirando uma licença nojo, aí sim **um colega pode ser chamado a fazer horas extras** para evitar a perda de prazos, por exemplo.

Fora situações de urgência, o empregador ou outras lideranças dentro da empresa não podem forçar funcionários a seguirem trabalhando após o fim de sua jornada normal. Algo que, inclusive, pode resultar em punição legal.

### O que fazer se as horas extras são necessárias?

A regra da não obrigatoriedade da realização de horas extras **pode colocar a empresa em uma situação desafiadora**.

Às vezes, horas a mais de trabalho são entendidas como **necessárias** para que todas as entregas ocorram devidamente.

Isso nos leva a, mais uma vez, falar sobre **a análise das horas extras sob uma ótica mais estratégica**.

Por que os funcionários não estão conseguindo cumprir suas demandas no tempo normal?

Esse e outros **questionamentos** devem ser feitos para que a empresa entenda se há problemas de gestão do tempo, de **falta de motivação ou até de excesso de demandas**.

Ao empregador e ao RH é sempre importante lembrar que a legislação trabalhista não define limites de jornada — e de horas extras — sem motivo.

O instrumento legal tem como premissa principal **preservar o direito dos trabalhadores**.

Funcionários **precisam** ter horas de descanso para a garantia de sua saúde mental e para que possam desfrutar de horas livres como **quiserem fazer**.

Assim, existem diferentes motivos que sugerem a necessidade de uma análise do cenário quando a empresa entende que horas extras são sempre necessárias.

**Confira esses artigos em nosso blog:**

- ? [Horas Extras no Trabalho Externo: Como Monitorar?](#)
- ? [Banco de horas ou horas extras: o que vale mais a pena para a empresa?](#)
- ? [Pequeno guia para calcular salário com horas extras](#)
- ? [Pagamento de horas extras: produtividade ou prejuízo?](#)

## Como se dá o pagamento de horas extras?

Quando falamos sobre horas extras de forma mais simples, tendemos a nos concentrar na ideia de que o impacto do benefício se resume a um aumento de 50% ou mais no valor da hora normal e pronto. Não é bem assim.

Como parte da remuneração de funcionários, as horas extras impactam os encargos sociais existentes.

Isso quer dizer que o INSS, o FGTS e demais encargos têm sua base de cálculo alteradas para incluir o valor das horas extras de cada mês.

Vamos a um exemplo com o [cálculo do FGTS](#) apenas para você entender melhor esse impacto que estamos mencionando.

Você já deve saber que o FGTS corresponde a 8% do salário bruto de um funcionário, exceto no caso de menor aprendiz em que o percentual cai para 2%.

Suponhamos que Suzane receba R\$ 2.300,00 de salário bruto. Todos os meses, a empresa deposita R\$ 184,00 na conta vinculada à Suzane para o Fundo de Garantia. Isso quando não há qualquer adicional.

Imagine que, no último mês, Suzane realizou um total de horas extras que lhe deu direito a R\$ 94,00 de adicional. Esse valor deve ser incluído no cálculo para que a empresa saiba o valor referente ao FGTS do mês. Com isso, temos:

$$\begin{aligned} & (\text{Salário bruto normal} + \text{valor das horas extras}) \times 0,08 = \\ & (R\$ 2.300,00 + R\$ 94,00) \times 0,08 = \\ & R\$ 2.394,00 \times 0,08 = \\ & \mathbf{R\$ 191,52} \\ & (\text{valor do FGTS com o impacto das horas extras}) \end{aligned}$$

## Impacto da hora extra em adicionais

Você já deve saber que, quando as condições em que uma atividade profissional é executada estão “fora da normalidade”, o empregador é obrigado a pagar um adicional trabalhista.

Trata-se de uma compensação financeira pela situação a qual o trabalhador é exposto.

Com isso em mente, precisamos falar sobre os impactos que a hora extra pode ter sobre esses adicionais, considerando que ambos os fatores definem a remuneração dos funcionários de uma empresa.

## Insalubridade

É muito importante saber que **a legislação trabalhista não permite a realização de horas extras em ambientes considerados insalubres.**

A exceção existe apenas caso a empresa tenha uma autorização do Ministério do Trabalho. Essa determinação está no artigo 60 da CLT cujo texto diz o seguinte:

*Nas atividades insalubres [...] quaisquer prorrogações só poderão ser acordadas mediante licença prévia das autoridades competentes em matéria de higiene do trabalho, as quais, para esse efeito, procederão aos necessários exames locais e à verificação dos métodos e processos de trabalho, quer diretamente, quer por intermédio de autoridades sanitárias federais, estaduais e municipais, com quem entrarão em entendimento para tal fim.“*

Com isso, caso um funcionário faça hora extra em condições insalubres, o RH deve integrar o adicional de insalubridade ao salário e, com base no valor determinado, fazer o cálculo de horas extras.

## Periculosidade

Diferente do que acontece com o adicional de insalubridade, a legislação trabalhista não tem regras que impedem a jornada extraordinária em atividades que demandem o pagamento do adicional de periculosidade.

Esse adicional é uma verba salarial e, portanto, **deve fazer parte da base de cálculo para o pagamento de horas extras.**

Em outras palavras, é preciso integrar o valor do adicional de periculosidade ao salário e, então, calcular quanto a empresa deve ao funcionário pelas horas excedentes trabalhadas.

## Noturno

Como já vimos, o adicional noturno é pago a trabalhadores que atuam entre 22 horas de um dia e 5 horas do dia seguinte.

Algo que leva a um acréscimo de 20% em relação ao valor da hora diurna e que resulta em uma quantia que deve servir como base para o cálculo da hora extra.

## Impacto da hora extra nas férias

Temos um post completo sobre o cálculo de férias que explica, com exemplos, como as horas extras impactam essa conta.

Basicamente, é preciso achar uma média de horas extras realizadas para incluí-las no valor base a ser considerado para que o RH ou do DP chegue ao total devido a cada funcionário que sai de férias.

Vamos a um exemplo em que um trabalhador chamado Pedro recebe R\$ 2.100,00 e trabalha 220 horas mensais. Isso significa que o valor da hora normal de Pedro é:

$R\$ 2.100,00 / 220 =$   
 $R\$ 9,55$

Com isso, temos que:





Valor da hora extra = valor da hora normal + 50%

Valor da hora extra = R\$ 9,55 + 50%

**R\$ 14,33**

(valor da hora extra de Pedro)

Com esse valor da hora definido, o cálculo de férias precisa considerar quantas horas Pedro trabalhou além de sua jornada normal.

Suponhamos que Pedro trabalhe de segunda a sábado, fazendo duas horas extras nos dias de semana e uma hora extra aos sábados. O total é de 11h extras semanais.

Para calcular férias, precisamos ainda de uma média de horas extras realizadas, o que nos leva a dividir o tempo trabalhado pelo número de dias da semana em que Pedro trabalha. Confira:

Total de horas extras / total de dias trabalhados =

11 horas / 6 dias =

**1,83 horas**

(média de horas extras de Pedro)

Em seguida, esse valor precisa ser multiplicado pela média de dias trabalhados por mês, sabendo que, de segunda a sábado, são 25 dias. Assim, o cálculo segue da seguinte maneira:

$1,83h \times 25 =$

**45,83h**

(média de horas extras mensais)

**Cálculo final da hora extra seguindo essa fórmula:**

R\$20,44 (valor da hora extra) x 45,83h =

**R\$936,83**

(valor mensal das horas extras a ser acrescido no cálculo de férias)

Com isso, se Pedro recebe R\$ 2.100 + R\$ 936,83 de horas extras, o cálculo das férias deve partir do valor de R\$ 3.036,83.

## Impacto da hora extra na rescisão

No cálculo de rescisão contratual, é preciso considerar as horas extras realizadas no mês de encerramento do contrato e acrescentar esse valor às verbas devidas.

Vale dizer que, caso a empresa adote o regime de banco de horas e o trabalhador não tenha oportunidade de compensar a jornada excedente em razão da demissão, o pagamento extra deve ser feito.

Em outras palavras, a empresa não pode alegar o uso do banco de horas para não pagar o valor devido pelas horas extras no caso de rescisão contratual.



**Quem não recebe horas extras?**

Como aparece na legislação como um direito dos trabalhadores que empregadores precisam respeitar, há uma tendência em pensar que as regras se aplicam em qualquer situação, mas não é bem assim.

Há casos de profissionais que, pelas características da atividade exercida, da função ou do modelo de trabalho adotado não têm direito ao recebimento de horas extras.

## Equipes externas

Equipes externas de vendas são o exemplo mais claro de **profissionais que exercem atividades que não possibilitam a fixação de um horário de trabalho**.

Quando isso acontece, não é possível aplicar limites de jornada que definiriam a hora extra e, consequentemente, o seu pagamento. Por isso, as regras acabam mudando.

## Cargos de confiança

Outro exemplo de profissionais que não recebem horas extras são aqueles que ocupam cargos de confiança dentro da organização. Vale, por exemplo, para gerentes, diretores e chefes de departamento.

A regra muda porque um funcionário com cargo de confiança deve realizar suas atividades dentro das necessidades da empresa. **Isso faz com que ele não possua um tempo máximo de trabalho diário**. Algo que leva à perda do direito ao recebimento por horas extras.

Quanto aos cargos de confiança, mencionamos alguns exemplos, mas ressaltamos ainda que outros podem ser definidos por meio da Convenção Coletiva ou do Acordo Coletivo.

Por isso, é fundamental que o RH esteja sempre atento a essa documentação, porque qualquer outro cargo que se encaixe nessa categoria também leva à não aplicação das horas extras.

## Teletrabalho

Para falar sobre hora extra no contexto do trabalho remoto, a primeira coisa que precisamos fazer é abordar a diferença entre teletrabalho e home office.

Apesar de serem usados como sinônimos, **os termos se referem a situações diferentes e que têm regras diferentes**.

O *home office* é o trabalho remoto por exceção, pois a regra é trabalhar na sede e, em alguns dias, trabalhar fora. O teletrabalho é o contrário disso.

Em outras palavras, isso significa que casos em que o *home office* se configura, meios para o controle, inclusive da jornada de trabalho, devem ser aplicados como se os funcionários estivessem na própria empresa.

Por sua vez, apenas o **teletrabalho tem previsão legal para não seguir normas de controle de jornada** e, consequentemente, não adotar a aplicação de horas extras e seu consequente pagamento.

**Importante!** Se a empresa conseguir adotar um sistema de controle de jornada mesmo no teletrabalho, a situação muda e o pagamento de horas extras passa a ser necessário quando os funcionários excederem a jornada normal.

## Estágio

O estágio não é uma contratação regida pela CLT. É por isso que estagiários não podem realizar horas extras.

Caso essa determinação seja descumprida, o tipo de contratação muda aos olhos da lei, levando a uma situação em que há vínculo empregatício.

Nesse caso, além de pagar pela jornada extraordinária, o empregador passa a dever outros benefícios ao estagiário.

Vale dizer que, caso seja necessário, a empresa pode instituir o **sistema de banco de horas para contratos de estágio**.

Assim, ela se resguarda caso algum estagiário precise exceder sua jornada normal em alguma ocasião. Isso, claro, desde que a compensação ocorra devidamente.

## Quando tudo isso muda

Profissionais do RH sabem bem que a legislação trabalhista é cheia de poréns, ou seja, de detalhes que modificam uma regra a depender da situação.

Com isso em mente, precisamos alertar que, com exceção do estágio, o texto legal não obriga o controle de jornada de trabalho nos casos mencionados acima, mas **a empresa pode escolher fazer esse acompanhamento**.

Algo que se torna possível em razão da existência de sistemas alternativos de controle e marcação de ponto — como o Tangerino — que podem ser utilizados até remotamente.

Quando a empresa tem um controle efetivo da jornada de funcionários externos, em cargo de confiança ou em teletrabalho, passa a ter condições de contabilizar as horas extras realizadas.

Isso, por sua vez, implica no acréscimo do valor devido pela jornada extraordinária na remuneração dos trabalhadores.

**Quer saber um pouco mais das limitações do banco de horas? Confira o nosso RH em Pauta:**



## A importância do cálculo de horas extras

A hora extra, como já dissemos, deve ser vista como um **instrumento estratégico** dentro da empresa, para a sua cultura organizacional.

Isso faz com que funcionários não encarem a possibilidade de **passarem mais tempo no trabalho** apenas para “engordar” a remuneração mensal.

Também faz com que **empregadores não vejam a jornada excedente como sinal certeiro** de mais produtividade ou como um aumento de custo injustificado.

Quando a empresa e os trabalhadores entendem quando e por que horas extras devem ser feitas, fica mais fácil compreender sua relevância e, consequentemente, entender a importância do cálculo.

Saber como calcular hora extra e seguir essa prática é importante porque estamos falando de **um direito dos trabalhadores e uma obrigação das empresas**. Não fazê-lo resulta em problemas.

O descumprimento de qualquer benefício trabalhista — e o pagamento pela jornada extraordinária entra na lista — pode resultar em uma ação movida na Justiça do Trabalho. Algo que pode causar perda financeira e prejuízos à marca empregadora.

Além de evitar processos e o pagamento de multas, o cálculo de hora extra é importante para que a **empresa consiga entender como está sendo feita a destinação de seus recursos**.

**Poder analisar se as horas extras consomem mais dinheiro do que seria adequado para a saúde financeira**, por exemplo, é fundamental para a tomada de decisões que muda o rumo das coisas.

Em outras palavras, as **horas extras podem ser uma ferramenta importante para que o RH identifique a necessidade de investir na melhoria da motivação e produtividade dos funcionários.**

Da mesma forma, elas também ajudam **CEOs, por exemplo, a compreender e autorizar a adoção de determinadas estratégias de gestão de pessoas.**

## Como controlar as horas extras?

Chegou até aqui pensando que é tanto detalhe que você fica até com medo de se perder? Pois é.

**Erros no pagamento estão entre as principais causas de ações movidas na Justiça do Trabalho** e esse erro pode partir da dificuldade em realizar o **cálculo de horas extras de forma correta.**

Felizmente, é possível contar com a **tecnologia** para tornar não apenas os cálculos mais simples, mas para facilitar o controle de horas extras.

Algo que garante mais segurança e mais transparência para funcionários e para a própria empresa.

### Consequências do controle incorreto

**Processos trabalhistas envolvendo o pagamento de horas extras estão entre os primeiros colocados no ranking de reclamações segundo o Tribunal Superior do Trabalho (TST).**

Nem sempre os funcionários procuram a Justiça logo pela primeira vez que o empregador erra no cálculo e no pagamento.

Antes que o desgaste leve a essa situação mais severa, **um histórico de problemas pode ter pavimentado o caminho para o embate legal.**

Quando algo assim acontece, **as chances são altas de que a empresa tenha sua reputação manchada inclusive internamente.**

Algo que pode prejudicar os relacionamentos e até servir como fator motivador para que os funcionários busquem novos empregos.

Como vimos, **as horas extras podem impactar uma série de outras verbas**, incluindo o pagamento de férias ou o repasse do FGTS.

Por essa razão, as consequências de um controle incorreto de horas extras podem ser significativas.

Se a situação for parar na Justiça, a empresa precisará despender tempo e recursos para se defender e ainda terá de **pagar uma multa.**

E já pensou no que acontece se a ação movida pelo funcionário é indevida? Com **um controle mal feito**, a empresa pode **não ter como provar que está correta e que o trabalhador está agindo de má-fé.**

Nesses casos, a Justiça também dá ganho de causa ao trabalhador. Assim, há mais de uma razão para que uma organização aposte em um controle de jornada e em um controle de horas extras bem feito.

### Melhor controle de ponto para as horas extras

Dante disso, o que você precisa saber é que sua **empresa pode contar com soluções de controle de ponto para ter informações corretas a embasar o cálculo de horas extras.**

Talvez você já esteja ciente de que a publicação da Lei de Liberdade Econômica, em 2019, determinou que **apenas empresas com mais de 20 funcionários são legalmente obrigadas a adotar algum sistema de controle de ponto.**

Apesar disso, até empresas que tenham quadros mais reduzidos tendem a se beneficiar pelo uso de uma solução para acompanhar as jornadas de seus profissionais. Um dos motivos é justamente o **controle de horas extras**.

Entre as opções de controle conhecidas ainda é possível mencionar a planilha de horas trabalhadas, mas não sem ressaltar que essa opção abre **possibilidade para fraudes que podem ser questionadas em processos trabalhistas.**

### Apps de controle de ponto

Atualmente, a **melhor tecnologia para controlar jornada e hora extra são os sistemas alternativos de controle de ponto, como é o caso do aplicativo Tangerino.**

O uso de uma ferramenta assim **simplifica** a vida do RH e do DP, porque exige **apenas** que os **horários e as escalas de cada funcionário, grupo ou setor** sejam cadastrados no sistema.

Com base nessas informações, o próprio sistema compara os registros de entrada e de saída de cada funcionário com suas jornadas normais que foram previamente cadastradas. Assim, pode computar quem faz hora extra e por quanto tempo.

**O Tangerino permite que tudo isso aconteça de forma automatizada.** Para melhorar, como o aplicativo pode ser sincronizado com o *software* da folha de pagamentos, o cálculo de horas extras também pode ser feito automaticamente.

**Já pensou dispensar toda essa trabalheira de conferir cada um dos detalhes que você leu neste post?**

Enquanto você vislumbra essa possibilidade — e provavelmente respira aliviado — aproveitamos para compartilhar mais uma informação.

**O aplicativo de controle de ponto do Tangerino é prático** também para os funcionários.

Além de ficar disponível em um dispositivo na empresa, o programa pode ser **instalado** nos celulares de cada trabalhador, facilitando a marcação e permitindo o acompanhamento de jornada mesmo a distância.

Com tudo isso, fechamos dizendo que tecnologias alternativas, que têm autorização de uso pela Portaria 671 do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), são a melhor solução para controlar as horas extras em sua empresa.

## Conclusão

O cálculo de horas extras pode parecer bem simples se houver algum tipo de controle e poucas ou nenhuma variável, mas a verdade não é bem essa.

Há diferentes fatores que influenciam o cálculo, como o adicional noturno ou o de periculosidade, e outros que dependem do cálculo, como o FGTS.

Por isso, a atenção aos detalhes é crucial e o desafio para evitar erros pode causar dor de cabeça todos os meses.

Para facilitar a gestão de horas extras, garantir o direito dos funcionários e evitar processos e multas para a empresa, é preciso contar com uma boa tecnologia para acompanhar a jornada de cada trabalhador.

**Gostou do post e quer conhecer o Tangerino? Solicite já um teste gratuito de 14 dias e conheça melhor essa ferramenta!**

Leonardo Barros construiu sua carreira com uma abordagem estratégica e empreendedora. Ele criou vários produtos digitais e soluções tecnológicas, e fundou empresas de tecnologia e gestão como a Framework Digital, Argos e Tangerino. Atualmente, ele é COO e sócio na Sólides. Leonardo é pós-graduado em Ciências da Computação pela PUC Minas e também estudou Inovação e Empreendedorismo na Universidade de Stanford. No Blog da Sólides DP, ele compartilha insights sobre empreendedorismo e as soluções que a empresa oferece para o mercado de Departamento Pessoal (DP).

Leonardo

Barros



## Deixe seu comentário

Seu e-mail não será publicado. Os campos com \* são obrigatórios.

Comentário	
Nome *	
E-mail *	
<input type="checkbox"/> Salvar meus dados neste navegador para a próxima vez que eu comentar.	
<a href="#">Postar comentário</a>	

### 4 comentários

1. *Rosane dos Santos Reis* disse:

fevereiro 28, 2021 às 9:32 am

Prezados,

Gostei muito de todo conteúdo exposto, estou com um trabalho da faculdade relacionado com a matéria divulgada. Venho por meio deste parabeniza-los, pois foi muito esclarecedor.

GRATA.

[Responder](#)

2. *Gabriel Henrique da Silva* disse:

março 18, 2021 às 9:15 am

O colaborador precisa compreender que fazer hora extra não é uma injustiça, mas uma necessidade momentânea que será recompensada no final do mês.

O artigo traz todas as informações necessárias para aplicação da correta remuneração das horas extras.  
Realmente muito informativo e enriquecedor.

[Responder](#)

3. *ANA CAROLINA Montezuma dos santos* disse:

setembro 8, 2021 às 12:10 am

Olá, tenho 7 anos numa empresa sendo que 4 anos assinando ponto 3 anos em cargos de confiança, fui desligada esses 4 anos de ponto assinado são contados?

[Responder](#)

4. *Thomas Ricardo dos Santos Castro* disse:

setembro 10, 2021 às 5:57 pm

Olá gostaria de tirar uma dúvida.

trabalho numa empresa que possui uma jornada de trabalho de 44 horas semanais, toda vez que é realizado o cálculo de horas extra a divisão sempre é feita como 220 horas mensais, horário de segunda a sexta é das 8 até 18 horas, tendo 2 horas para almoço e aos sábados é das 8 as 12 horas.

Não consigo entender de onde vem essas 220 horas

[Responder](#)

## Artigos Relacionados



## Política de Home Office: entenda como funciona e como criar uma

Tempo de Leitura: 13 minutos

Empresas que desejam implementar o trabalho à distância devem investir em uma política de home office. É uma decisão que irá respaldar o negócio, com a definição e oficialização de regras claras e que ajudarão ...

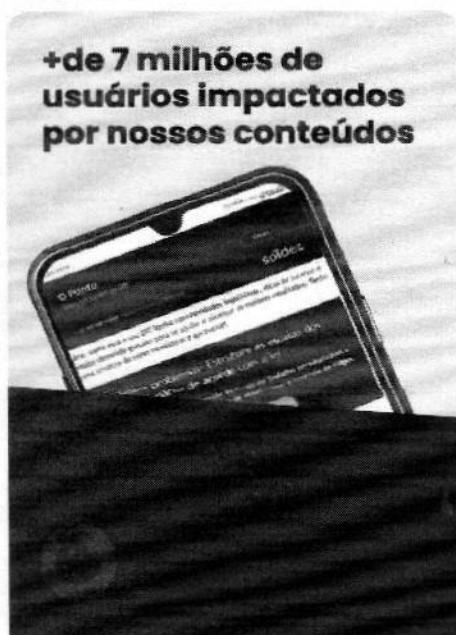
Leandro Cazeiro

## Tudo sobre redução de jornada para pais de autistas

Tempo de Leitura: 12 minutos

A lei 13.370/2016 garante a redução da carga horária de trabalho para pais de autistas entre 20% e 50%. Essa redução não implica em descontos salariais nem compensação de horas.

Leandro Cazeiro



A Sólides Tangerino se consolida como a solução completa para a demanda do Departamento Pessoal. Automatizamos os principais processos de gestão da jornada de trabalho, oferecendo admissão, controle de ponto, gestão de férias e outras funcionalidades, de forma 100% digital.

Tel: (31) 3646-1613  
e-mail: [contato@tangerino.com.br](mailto:contato@tangerino.com.br)

**A EMPRESA**

- Sobre a Sólides Tangerino
- Sobre a Sólides
- Carreiras
- Parcerias

**SÓLIDES TANGERINO**

- Admissão
- Controle de ponto
- Clube de vantagens
- Gestão de férias
- Funcionalidades
- Software de GED
- Quanto custa

**ARENDÔ CLIENTE**

- Login geral

[Bater ponto](#)

[Login contador](#)

[Central de ajuda](#)

[Materiais gratuitos](#)

[Cases de sucesso](#)

[Blog](#)

[Política de privacidade](#)

[Termos e condições de uso](#)



[Google Play](#)



[App Store](#)

