



*Prof<sup>a</sup> Dr<sup>a</sup> Ideli R. Di Tizio*

## **SUSPENSÃO E INTERRUÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO**

Tanto na interrupção como na suspensão, ocorre a cessação temporária da obrigação de trabalhar, o que se suspende é o trabalho e não o contrato de trabalho.

Interrupção: o empregado tem direito ao pagamento do salário e também a contagem do tempo de serviço. São:

- as férias do empregado,
- gala - casamento (três dias consecutivos, nove dias para professor),
- nojo - falecimento do cônjuge, ascendente ou descendente (dois dias consecutivos, nove dias para professor),
- nascimento de filho (cinco dias),
- doação de sangue (um dia a cada 12 meses),
- alistamento ou transferência eleitoral (até 2 dias),
- licença a empregada gestante,
- os 15 primeiros dias de afastamento por acidente de trabalho ou auxílio doença,
- comparecimento como jurado à sessão do júri, ausência por trabalho nas eleições (dobro dos dias trabalhados).
- exame vestibular para ingresso em ensino superior
- aborto não criminoso – duas semanas

Suspensão: o empregado não tem direito ao salário nem contar o tempo de serviço, enquanto durar o afastamento. Poderá ocorrer quando:

- do afastamento do empregado em virtude do serviço militar,
- quando violar norma da empresa (no máximo 30 dias),
- a partir do 16º dia do afastamento do empregado em razão do auxílio doença,
- licença não remunerada,
- desempenho de cargo sindical,
- exercício de cargo público obrigatório.
- Greve
- Força maior
- Participação em curso ou programa de qualificação profissional

OBS: ao empregado afastado, serão asseguradas por ocasião de sua volta, todas as vantagens que, em sua ausência, tenham sido atribuídas à categoria a que pertence.

## **JORNADA DE TRABALHO**

É o espaço de tempo em que o empregado presta serviços ao empregador ou está à sua disposição. A C.F. estabelece que “a duração do trabalho não deve ser superior a oito horas diárias, e 44 semanais, facultada a compensação de horário e redução da jornada mediante acordo ou convenção coletiva.”



*Prof<sup>a</sup> Dr<sup>a</sup> Ideli R. Di Tizio*

O horário de início ou término da jornada fica a cargo do empregador, conforme usos e costumes da região. A redução da jornada normal feita sob contrato será lícita, desde que seja assegurado ao empregado o salário total correspondente à jornada anterior à alteração.

A compensação de horário semanal deve ser ajustada por escrito, em se tratando de caso individual e acordo coletivo ou convenção, quando mulheres e menores forem incluídos no sistema de compensação.

### *Jornada Especial de Trabalho*

Existem classes de trabalhadores que contam com jornada de trabalho considerada especial, por lei. Com duração de 6 horas temos: bancários, cinematográficos, ascensoristas, empregados em serviço de telefonia, empregados em minas de subsolo. Com duração de 5 horas temos: músicos profissionais e jornalistas; e com 4 horas temos os médicos e os dentistas.

Existem algumas categorias de empregados que estão excluídos da jornada normal de trabalho, que são: os gerentes, diretores ou chefes de departamento. Outros empregados não têm direito a horas extras, que são: empregados domésticos, vendedores viajantes ou praticistas, art. 62 CLT.

### *Horário de Compensação*

A compensação da jornada de trabalho ocorre quando o empregado trabalha mais horas num determinado dia para compensá-las em outro dia da semana. Normalmente as empresas costumam fazer com que o empregado trabalhe 1 hora a mais por dia, de segunda a sexta-feira, para que não trabalhe no sábado.

### *Banco de Horas*

Trata-se de um sistema de compensação de horas extras mais flexível, mas que exige 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. O "banco de horas" abrange todos os trabalhadores, independentemente da modalidade de contratação, se por prazo determinado ou indeterminado. Não poderá ocorrer redução do salário no período

### *Períodos de Descanso*

Visando proporcionar ao empregado a possibilidade de recuperar suas energias dispendidas no trabalho, foi determinado período de descanso durante a prestação de serviços.

a) entre duas jornadas de trabalho haverá um período mínimo de onze horas consecutivas para descanso



*Prof<sup>a</sup> Dr<sup>a</sup> Ideli R. Di Tizio*

b) durante a semana, todo empregado tem o direito a um descanso de 24 horas consecutivas, coincidindo com o domingo, salvo se a empresa estiver autorizada a agir diferentemente, ou em caso de força maior. Ao comércio varejista é permitido o trabalho no domingo, respeitadas as normas locais do município e desde que o empregado goze ao menos uma folga mensal neste dia da semana.

c) Nos casos de jornada com mais de 4 horas e máximo de 6 horas, será concedido um intervalo de 15 minutos, na jornada superior a 6 horas, haverá um intervalo para alimentação e repouso de no mínimo 1 hora e no máximo 2 horas.

### **Férias**

São o período do contrato de trabalho em que o empregado não presta serviços, mas recebe remuneração do empregador, após ter adquirido o direito no decurso dos 12 primeiros meses de vigência do seu contrato de trabalho. São 30 dias corridos de descanso a que o empregado tem direito, concedidas, em regra, em um só período, porém podem excepcionalmente, ser concedidas em dois períodos, um dos quais não poderá ser inferior a 10 dias corridos.

### **Concessão**

A lei dá ao empregador o direito de marcar a época da concessão das férias dos seus empregados. O empregador tem o prazo de 12 meses para conceder as férias, após o empregado ter completado o período aquisitivo, se não o fizer o empregado passa a ter o direito subjetivo de exigir o pagamento da remuneração em dobro, bem como a concessão efetiva das férias.

Para ter direito aos trinta dias corridos de férias, o empregado não pode ter faltado mais do que 5 dias ao serviço, durante 12 meses de trabalho. O art. 130 da C.LT estabelece que o empregado terá direito a férias, na seguinte proporção:

- I – 30 dias, quando não houver faltado mais de 5 vezes;
- II – 24 dias, quando houver tido de 6 a 14 faltas;
- III – 18 dias, quando houver tido de 15 a 23 faltas;
- IV – 12 dias, quando houver tido de 24 a 32 faltas.

As férias devem ser comunicadas ao empregado por escrito, com uma antecedência de no mínimo 30 dias. Deverão ser anotadas na CTPS, e o pagamento deverá ser feito até 2 dias antes do seu início.

Férias Coletivas - são aquelas concedidas a todos os empregados de uma empresa ou de determinados estabelecimentos ou setores da empresa.

Podem ser gozadas em 2 períodos anuais não inferiores a 10 dias cada. É necessário prévia comunicação à DRT e ao Sindicato de Trabalhadores, com pelo menos 15 dias de antecedência.



*Prof<sup>a</sup> Dr<sup>a</sup> Ideli R. Di Tizio*

## **RESCISÃO DO CONTRATO DE TRABALHO**

Na doutrina não há unanimidade no uso dos termos qualificadores do término do contrato de trabalho, são empregadas as seguintes palavras para expressar o fim do contrato: dissolução, rescisão, terminação, cassação, resolução, revogação, demissão, dispensa e rescisão.

### **Conceito:**

Rescisão é a cessação do contrato de trabalho, é o término do vínculo de emprego, com a extinção das obrigações para os contratantes, pela vontade das partes ou por vontade de apenas uma das partes.

Fim do contrato por prazo determinado: este contrato termina no fim do prazo ou quando finda a obra para a qual foi o empregado contratado.

O término do contrato de trabalho por prazo indeterminado pode ocorrer por diversas formas:

**Morte do Empregado:** o contrato de trabalho é “intuitu personae”, em relação ao empregado, e a morte do empregado determina o fim do contrato, pela impossibilidade da prestação de serviço ser cumprida pessoalmente.

**Aposentadoria do Empregado:** a aposentadoria definitiva faz cessar a atividade do empregado pelo seu desligamento do quadro da empresa, portanto causa a cessação do contrato de trabalho.

**Prisão Prolongada:** preso o empregado com condenação transitada em julgado, caso não tenha havido suspensão da execução da pena (sursis), constitui justa causa para cessação do contrato de trabalho.

**Falência do Empregador:** a falência do empregador, automaticamente, rompe todos os contratos de trabalho existentes na empresa.

**Dispensa por decisão do Empregador:** o empregador pode dispensar o empregado sem justa causa, cessando assim o contrato de trabalho. Neste caso o trabalhador terá direito a aviso prévio, 13º salário proporcional, férias vencidas e proporcionais, saldo de salários, guias do seguro-desemprego, levantamento do FGTS e multa de 40%.

**Pedido de Demissão do Empregado:** é um ato unilateral do empregado que manifesta a sua vontade de não mais trabalhar para o empregador. Não têm direito a indenização, ao levantamento do FGTS e às guias do seguro-desemprego. Fará jus ao 13º salário proporcional, a férias vencidas e proporcionais.



*Prof<sup>a</sup> Dr<sup>a</sup> Ideli R. Di Tizio*

**Dispensa Indireta:** A rescisão indireta, é a forma do empregado fazer com que o poder judiciário aplique a JUSTA CAUSA a empresa, sendo que tal medida deverá obedecer os critérios fundamentados em LEI, ( artigo 483 e seus incisos da CLT ).

O empregado pode considerar rescindido o contrato de trabalho quando o empregador der justa causa para tanto, por meio de atos abusivos, como:

- exigência de serviços superiores às forças do empregado, ou proibidos por lei,
- rigor excessivo no tratamento do empregado
- exposição a perigo manifesto de mal considerável
- descumprimento pelo empregador de normas do contrato
- prática de ato lesivo à honra do empregado e de sua família
- ofensas físicas
- redução do trabalho, como forma de afetar o salário

**Cessação do Contrato por Força Maior:** considera-se força maior o acontecimento inevitável e imprevisível, em relação à vontade do empregador, e para a qual este não concorreu, direta ou indiretamente, como por exemplo, incêndio, terremoto, inundação, etc. Se por motivo de força maior a empresa for extinta, é assegurada ao empregado, quando despedido, uma indenização que consistiria na metade das verbas rescisórias, a que teria direito, conforme artigo 479 de CLT.

**Cessação do Contrato por culpa recíproca** – havendo culpa recíproca, a indenização devida ao empregado será reduzida pela metade, artigo 484 da CLT.

**Dispensa por Justa Causa** – Art. 482 CLT

O empregador pode dispensar o empregado que comete falta grave, que faça desaparecer a confiança entre as partes. A justa causa deve ser prevista em lei, deve ser atual e não admite dupla punição empregado. A demissão por justa causa também deve ser aplicada imediatamente ao fato ocorrido pois caso tenha se passado certo tempo a falta perde a validade. Em caso de o trabalhador ser demitido injustamente há a possibilidade de mover uma a o contra o empregador a fim de ser indenizado pelo fato da dispensa infundada.

A CLT prevê 12 hipóteses para rescisão do contrato de trabalho sem o pagamento das verbas rescisórias:

- a) ato de improbidade – desonestidade, abuso, fraude, furto, falta de integridade.
- b) incontinência de conduta ou mau procedimento – abuso ou desvio da sexualidade,
- c) negociação habitual por conta própria sem permissão do empregador
- d) condenação criminal, passada em julgado – desde que não exista o “sursis”.
- e) desídia no desempenho das funções – negligência, má vontade, preguiça.
- f) embriaguez habitual ou em serviço –  lcool ou drogas.



*Prof<sup>a</sup> Dr<sup>a</sup> Ideli R. Di Tizio*

- g) violação de segredo da empresa – divulgar marcas e patentes sem consentimento.
- h) ato de indisciplina ou de insubordinação – (indisciplina)descumprimento de ordens gerais de serviço e, (insubordinação) desobediência a ordem pessoal.
- l) abandono de emprego – o período deve ser de 30 dias, a não ser que seja comprovado que o empregado não se interesse em retornar ao trabalho.
- j) ato lesivo da honra ou da boa fama – atos de calúnia, injúria e difamação contra o empregador ou superiores hierárquicos.
- k) ofensas físicas - agressão contra qualquer pessoa no local de trabalho.
- l) prática constante de jogos de azar – necessita habitualidade

Parágrafo único - Constitui igualmente justa causa para dispensa de empregado a prática, devidamente comprovada em inquérito administrativo, de atos atentatórios contra a segurança nacional.

OBS: Nestes casos o empregado não terá direito a aviso prévio, férias proporcionais, 13º salário, levantamento do FGTS e indenização de 40%, nem ao fornecimento do seguro-desemprego. Só receberá saldo de salário e férias vencidas, se houver.