



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.”

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

A compensação, inicialmente semanal, foi estendida a quaisquer períodos, desde que não supere um ano, onde as horas extras trabalhadas em um dia poderão ser compensadas com a correspondente diminuição em outro dia.

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
- 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.