

**FACER FACULDADES – UNIDADE DE RUBIATABA**  
**CURSO DE DIREITO**



**OS EFEITOS JURÍDICOS DA SUSPENSÃO E DA  
INTERRUPÇÃO NOS CONTRATOS DE TRABALHO**

Orientadora: Prof.<sup>a</sup> Marilda Ferreira Machado Leal

Orientanda: Priscila Machado Ferreira

**RUBIATABA-GO**

**2014**

**FACER FACULDADES – UNIDADE DE RUBIATABA**  
**CURSO DE DIREITO**

**Priscila Machado Ferreira**



**OS EFEITOS JURÍDICOS DA SUSPENSÃO E DA**  
**INTERRUPÇÃO NOS CONTRATOS DE TRABALHO**

Monografia Jurídica apresentada ao Curso de Direito da FACER  
Faculdades – Unidade de Rubiataba, como pré-requisito para a  
obtenção do Título de Bacharel em Direito, sob a orientação da  
professora Especialista em Direito Público, Marilda Ferreira  
Machado Leal.

De acordo

\_\_\_\_\_  
Professora Orientadora.

5.0514723

Tombo n°:	20489
Classif:	.....
Ex:	1
.....	.....
.....	.....
Origem:	d
Data:	25-05-15

**RUBIATABA-GO**

**2014**

FOLHA DE APROVAÇÃO

PRISCILA MACHADO FERREIRA

**OS EFEITOS JURÍDICOS DA SUSPENSÃO E DA INTERRUÇÃO NOS  
CONTRATOS DE TRABALHO**

COMISSÃO JULGADORA

MONOGRAFIA PARA A OBTENÇÃO DO TÍTULO DE BACHAREL EM DIREITO  
PELA FACULDADE DE CIÊNCIAS E EDUCAÇÃO DE RUBIATABA

RESULTADO: \_\_\_\_\_

---

Profa. Esp. Marilda Ferreira Machado Leal  
Orientadora

---

Profa. Esp. Leidiane de Moraes e Silva  
1ª Examinadora

---

Prof. Esp. Luiz Fernando Alves Chaves  
2º Examinador

Rubiataba – GO

2014

*“As nuvens mudam sempre de posição, mas são sempre nuvens no céu. Assim devemos ser todo dia, mutantes, porém leais com o que pensamos e sonhamos; lembre-se, tudo se desmancha no ar, menos os pensamentos”.*

*Paulo Belecki*

## DEDICATÓRIA

Dedico este trabalho a minha família, por sua capacidade de acreditar e investir em mim. Mãe, seu cuidado e dedicação foi que me deram, em alguns momentos, a esperança para seguir. Pai, sua presença significou segurança e certeza de que não estou sozinha nessa caminhada. Aos meus tios, obrigada pela paciência, pelo incentivo, pela força e principalmente pelo carinho.

## AGRADECIMENTO

Primeiramente agradeço a Deus que permitiu que tudo isso acontecesse, ao longo de minha vida, e não somente nestes anos como universitária, mas em todos os momentos, é o maior mestre que alguém pode conhecer.

Aos meus familiares que tanto me apoiaram nessa longa e árdua jornada, em especial aos meus pais, meus tios, irmãos e cunhada, que sempre estiveram ao meu lado, apoiando esse sonho.

A todos os meus amigos, que também colaboraram com essa conquista. E por fim, a todos os meus professores, em especial a professora e orientadora Marilda Ferreira Machado Leal, pela sabedoria e determinação com que me orientou durante a realização deste trabalho.

**RESUMO:** O presente trabalho objetiva analisar os efeitos jurídicos da suspensão e da interrupção dos contratos de trabalho por tempo determinado e indeterminado, e, em quais hipóteses podem ocorrer a suspensão ou a interrupção. Inicialmente, foi demonstrado a origem e a evolução dos direitos dos trabalhadores no Brasil e no Mundo. No decorrer dos anos foram criadas diversas Constituições, Leis e Decretos-leis que protegiam os interesses dos trabalhadores. Atualmente essas legislações ainda defendem os trabalhadores, mas contém diversos direitos que no passado eles não possuíam. Como por exemplo a atual Constituição de 1998, que traz um capítulo sobre os direitos dos trabalhadores, assim como as mais diversas Leis que tratam do assunto, bem como o Decreto-lei nº 5.452/1943, nominada como Consolidação das Leis Trabalhista. Portanto, pode-se dizer que o Direito do trabalho é o ramo do direito que tem por objetivo resguardar ao empregado, parte mais fraca da relação de emprego, todos os direitos pertinentes a relação de emprego. Para que seja configurada a relação de emprego, deve haver duas partes – empregado e empregador –, porém essa relação tem requisitos específicos que devem ser seguidos, sem eles não há que se falar em contrato de trabalho. Os contratos de trabalho é um acordo entre duas partes, cada um tem que cumprir suas obrigações. Eles podem ser por tempo determinado ou indeterminado. O contrato também tem requisitos e devem ser seguidos, são eles: continuidade, onerosidade, subordinação, pessoalidade e alteridade, sem eles não existe contrato de trabalho. Por fim foram analisados os casos em que ocorre a suspensão e a interrupção, demonstrando os efeitos jurídicos que ocorrem em cada hipótese.

**Palavra chave:** Direito do Trabalho. Contratos. Suspensão. Interrupção. Efeitos.

**ABSTRACT:** The aim of this work is to analyze the legal consequences of suspension and interruption of employment contracts of determinate and indeterminate time, and assumptions which may occur suspension or interruption. Initially, it will be shown the origin and the evolution of workers' rights in Brazil and worldwide. Over the years were created several Constitutions, Laws and Decrees-laws to protect the interests of workers. Currently, these laws still defend worked, but contains many rights that in the past they did not. Such as the current 1998 Constitution, which brings a chapter on the rights of workers as well as the various laws dealing with the subject as well as the Decree-Law No. 5,452 / 1943, nominated as Consolidation of Labor Laws. Therefore, it can be said that labor law is the branch of law that aims to protect the employee, the weaker part of the employment relationship, all the rights the employment relationship. To be configured the employment relationship, there must be two parts - employer and employee - but this relationship has specific requirements that must be followed without them there is no need to talk about employment. Employment contracts is an agreement between two parties, each has to meet its obligations. They can be for a fixed or indefinite period. The contract also has requirements and must be followed, they are: continuity, burden, subordination, personality and otherness, without them there is no employment contract. Finally will be analyzed the cases in which the slurry and the interrupt occurs, demonstrating the legal consequences occurring in each case.

**Keywords:** Labor Law. Contract. Suspension. Interruption. Effects.

## **LISTA DE SIGLAS E ABREVIATURAS**

§ - Parágrafo

Art. - Artigo

Arts. - Artigos

CF - Constituição Federal

CLT - Consolidação das Leis do Trabalho

Dec. - Decreto

FGTS - Fundo de Garantia por Tempo de Serviço

INSS - Instituto Nacional do Seguro Social

OIT - Organização Internacional do Trabalho

OJ - Orientação Jurisprudencial

nº - número

p. - página

pp. - páginas

SDI-1 - Dissídios Individuais I

TST - Tribunal Superior do Trabalho

## SUMÁRIO

<b>1 INTRODUÇÃO</b> .....	11
<b>2 EVOLUÇÃO HISTÓRICA DO DIREITO DO TRABALHO</b> .....	14
2.1 Evolução do Direito do Trabalho no Mundo.....	14
2.2 Evolução Histórica do Direito do Trabalho no Brasil.....	16
2.3 Conceito de Direito do Trabalho.....	18
2.4 Princípios do Direito do Trabalho.....	18
2.4.1 Princípio da Proteção.....	19
2.4.2 Princípio da Irrenunciabilidade de Direitos.....	20
2.4.3 Princípio da Continuidade da Relação de Emprego.....	21
2.4.4 Princípio da Primazia da Realidade.....	21
2.4.5 Princípio da Inalterabilidade Contratual Lesiva.....	22
<b>3 RELAÇÃO DE EMPREGO</b> .....	23
3.1 Requisitos Caracterizadores da relação de Emprego.....	24
3.1.1 Pessoaalidade.....	24
3.1.2 Duração não Eventual ou Contínua.....	25
3.1.3 Subordinação.....	25
3.1.3.1 Subordinação Clássica e Parassubordinação.....	26
3.1.3.2 Subordinação Estrutural, Integrativa ou Reticular.....	27
3.1.3.3 Subordinação Direta e Indireta.....	27
3.1.4 Onerosidade.....	28
3.1.5 Alteridade.....	29
3.1.6 Cumulação de Todos os Elementos.....	29
3.2 Contrato de Trabalho.....	30
3.3 Tipos de Contrato.....	31
3.3.1 Contrato por Prazo Indeterminado.....	31
3.3.2 Contrato por Prazo Determinado.....	31
3.3.2.1 Contrato de Experiência.....	32
3.3.2.2 Contrato de Trabalho por Obra.....	32
3.3.2.3 Contrato de Safra Certa.....	32
<b>4 HIPÓTESES DE SUSPENSÃO E INTERRUPÇÃO</b> .....	33

4.1 Conceito.....	33
4.2 Distinção.....	34
4.3 Hipóteses.....	34
4.3.1 Aborto.....	35
4.3.2 Auxílio doença e Acidente de trabalho.....	35
4.3.3 Aposentadoria por invalidez.....	35
4.3.4 Aviso prévio.....	36
4.3.5 Empregado eleito para cargo de diretor.....	36
4.3.6 Encargo público.....	36
4.3.7 Faltas ao serviço.....	37
4.3.8 Férias.....	38
4.3.9 Greve.....	38
4.3.10 Inquérito para apuração de falta grave.....	38
4.3.11 Lockout.....	39
4.3.12 Prontidão e sobreaviso.....	39
4.3.13 Repouso semanal remunerado.....	39
4.3.14 Representação sindical.....	39
4.3.15 Licença maternidade.....	40
4.3.16 Segurança nacional.....	40
4.3.17 Serviço militar.....	41
4.3.18 Suspensão disciplinar.....	41
4.3.19 Preso.....	41
<b>5 EFEITOS JURÍDICOS DA SUSPENSÃO E DA INTERRUPÇÃO.....</b>	<b>42</b>
5.1 Prescrição na suspensão do contrato de trabalho por aposentadoria por invalidez.....	43
5.2 Reflexo da suspensão disciplinar na concessão das férias.....	45
5.3 Manutenção de Benefícios durante a suspensão do contrato de trabalho por auxílio doença e aposentadoria por invalidez.....	45
5.4 Depósitos fundiários na suspensão e interrupção.....	46
5.5 Suspensão do contrato de trabalho no caso de prisão do empregado.....	47
5.6 Empregado eleito diretor – efeitos.....	49
5.7 Faltas justificadas e injustificadas.....	49
<b>6 CONCLUSÃO.....</b>	<b>53</b>
<b>REFERÊNCIAS.....</b>	<b>55</b>

## 1 INTRODUÇÃO

O presente trabalho trata da suspensão e da interrupção dos contratos de trabalho, os quais estão previstos no Capítulo IV, do Título IV da Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), denominado “Da suspensão e da interrupção”, referindo-se aos contratos de trabalho que, são tratados nos arts. 471 a 476 da CLT.

A interrupção ou suspensão dos contratos de trabalhos são institutos que estão presentes no Direito do Trabalho, eles ocorrem quando o empregado deixa de prestar seus serviços provisoriamente, ocasionando-se a paralisação temporária da prestação de serviços, sem que haja extinção do contrato laboral.

Tanto na interrupção como na suspensão são assegurados ao empregado, no seu retorno à atividade, todas as vantagens que, durante seu afastamento, tenham sido alcançadas. Enquanto o empregado estiver afastado de suas atividades, o empregador não poderá extinguir o contrato, salvo, em se tratando de justa causa.

O objetivo é analisar os reflexos dos institutos da interrupção e da suspensão nos contratos de trabalho, diferenciando-os, bem como demonstrar as características do contrato de trabalho, a semelhança entre eles, suas principais diferenças e efeitos.

Este trabalho está estruturado em quatro capítulos. No 1º capítulo foi abordado sobre a evolução histórica do direito do trabalho no mundo e no Brasil, o conceito e os princípios fundamentais do direito do trabalho. Ver-se-á um breve relato sobre essa evolução: O trabalho iniciou-se na era da escravidão, após veio o feudalismo no qual os servos recebiam proteção militar. Na idade média surgiram as corporações de ofício.

Em 1789, na revolução francesa houve muitas mudanças, mas o marco do direito do trabalho foi a Revolução Industrial, pois foi a que transformou o trabalho em emprego. No ano de 1917 surgiu o constitucionalismo social protegendo os interesses sociais e as garantias fundamentais. As primeiras constituições a tratar deste assunto, foram a Constituição do México de 1917 e a Constituição de Weimar de 1919. Neste mesmo ano foi criada a OIT - Organização internacional do Trabalho.

Em 1930 surgiu a política de Getúlio Vargas, no qual criou vários decretos. A primeira Constituição brasileira a tratar-se especificamente do Direito do trabalho foi a de 1934. Em 1943 foi aprovado o decreto-lei nº 5.452 - Consolidação das Leis Trabalhistas. Após foram criadas diversas leis que regulamentaram as atividades dos trabalhadores.

O capítulo 2 abordou sobre a relação de emprego, trazendo os principais requisitos que caracterizam essa relação, bem como os contratos de trabalho e sua tipificação. A relação de emprego é uma espécie de relação de trabalho que traz elementos essenciais. Todos os elementos essenciais devem estar presentes para configurar a relação de emprego. O contrato de trabalho é o acordo entre duas partes, empregado e empregador. Existem contratos por tempo determinado e indeterminado.

O Capítulo 3 tratou-se da suspensão e interrupção dos contratos de trabalho e suas principais hipóteses. Tanto na interrupção como na suspensão são assegurados ao empregado, no seu retorno às atividades, todas as vantagens que, durante seu afastamento, tenham sido alcançadas. Enquanto o empregado estiver afastado de suas atividades, o empregador não poderá extinguir o contrato, salvo, em se tratando de justa causa. Estas semelhanças existentes entre a interrupção e a suspensão do contrato de trabalho geram dúvidas em relação às diferenças entre estes.

Por fim, o Capítulo 4 trata dos efeitos jurídicos da suspensão e da interrupção nos contratos de trabalho por tempo determinado e indeterminado. São asseguradas ao empregado afastado do emprego, todas as vantagens, por ocasião de sua volta que, em sua ausência, tenham sido atribuídas à categoria a que pertencia na empresa.

Nos contratos de trabalho por tempo determinado, tanto na suspensão quanto na interrupção não afetarão a data de término, estabelecida na contratação. O empregado pode ser dispensado durante o prazo da suspensão ou interrupção do contrato de trabalho, porém o empregador deve pagar as vantagens durante esse período.

Para o desenvolvimento deste foi utilizado pesquisas bibliográficas, constituídas principalmente de livros, jurisprudências, súmulas, códigos jurídicos e pesquisas em diferentes fontes e diferentes autores. O modelo de pesquisa escolhido foi à bibliográfica de compilação de dados que consiste na exposição do pensamento de vários autores que escreveram sobre o tema em questão, visando quais são os pontos de vistas existentes das varias posições destes.

O método utilizado na confecção deste foi o dedutivo ao qual pressupõe que existem verdades gerais já afirmadas de modo explícito, já contida nas premissas. Desse modo, será realizada neste trabalho científico a citação bibliográfica de vários autores que possuem produção sobre o assunto, buscando-se o esclarecimento de tais questões e respostas às dúvidas existentes em nosso ordenamento jurídico.

Este trabalho pretende esclarecer as dúvidas e questionamentos pertinentes ao assunto, delineando com precisão as características destes dois institutos e quais os efeitos jurídicos

provocados pela aplicação dos mesmos, diferenciando-os, e enumerando os casos de suspensão e interrupção dos contratos de trabalho.

## 2 EVOLUÇÃO HISTÓRICA DO DIREITO DO TRABALHO

### 2.1 Evolução do direito do trabalho no mundo

A palavra trabalho vem do latim *tripalium*, que significa instrumento de tortura de três paus, este instrumento era usado por agricultores para bater, rasgar e esfiapar trigo, espiga de milho e linho.<sup>1</sup>

A Bíblia considera o trabalho como uma punição, pois o homem foi condenado a trabalhar para remir seus pecados e resgatar sua dignidade que perdera diante de Deus, ou seja, o trabalho tem sentido reconstrutivo e sem dúvida ele adquire uma valorização como atividade humana.

O trabalho iniciou-se na era da escravidão, no qual o escravo era considerado como coisa. Os escravos eram os que faziam todos os serviços, e não recebiam nada em troca, eram considerados incapazes pelos homens livres, enquanto estes se dedicavam ao pensamento e a contemplação. Observa-se nesse sentido o diálogo de Martins:

A escravidão explica-se pelas particulares condições econômicas da época e pela falta de um conceito autêntico de liberdade. O mundo grego apresenta duas teorias antagônicas sobre o trabalho: uma o considera vil, opressor da inteligência humana, e outra o exalta como essência do homem. Na realidade, essas teorias resultam de duas concepções de vida, com origens diferentes. Os pensadores que enaltecem o trabalho e são de origem humilde, participam da religião dos mistérios, das classes deserdadas, e os que o consideram vil pertencem às classes mais favorecidas.<sup>2</sup>

No fim da escravidão veio o feudalismo no qual os servos recebiam proteção militar e políticas dos senhores feudais, que não eram livres e em troca eram obrigados a prestar serviços a estes. Na idade média, surgiram as corporações de ofício em que eram divididos em três membros: os mestres, os companheiros e os aprendizes.

Os mestres e os companheiros eram livres e recebiam os mesmos salários, e ensinavam os jovens aprendizes que poderiam tornar-se companheiro, somente se conseguissem superar as dificuldades dos ensinamentos. O trabalho era desumano, pois a jornada trabalhista era de 18 horas por dia, com a criação do lampião a gás várias indústrias começaram a trabalhar no período noturno e as horas diurnas passaram a ser de 12 e 14 horas por dia. Sobre isso pondera Nascimento:

<sup>1</sup> Direito do trabalho / Sergio Pinto Martins. - 30. ed. - São Paulo : Atlas, 2014. p. 4.

<sup>2</sup> Curso de direito do trabalho. Alice Monteiro de Barros. - 7. Ed. - São Paulo: LTr, 2011. p. 44.

Com a iluminação artificial, houve uma tendência de aumento da jornada de trabalho. Vários estabelecimentos passaram, então, a funcionar no período noturno. Na verdade, o excesso de trabalho não era novidade que pudesse ser atribuída ao nascimento da grande indústria porque, mesmo antes, já se verificava na atividade artesanal. Porém, é certo que houve um endurecimento dessas condições.<sup>3</sup>

As mudanças começaram na Revolução Francesa, 1789, época em que as corporações de ofício suprimiam, com efeito, a liberdade do homem. O marco histórico do direito do trabalho foi a Revolução Industrial, em que houve o surgimento e a descoberta da máquina a vapor como fonte energética e substituiu a força humana, no qual resultou o desemprego de muitos.

Hargreaves criou a máquina de fiar, e Cartwright os teares mecânicos, que também acabaram substituindo a força humana pela máquina, terminando com vários postos de trabalho e causando desemprego na época.<sup>4</sup> Esta revolução transformou o trabalho em emprego, no qual os trabalhadores passaram a receber salários pelos seus serviços, do teor da lição adiante de Nascimento:

O progresso do maquinismo foi acompanhado do desenvolvimento da concentração. Os ofícios mecânicos se aperfeiçoaram. A eletricidade foi utilizada como fonte de energia ao lado do vapor. O emprego da máquina, que era generalizado, trouxe problemas desconhecidos, principalmente pelos riscos de acidente que comportava.

A prevenção e a reparação de acidentes, a proteção de certas pessoas (mulheres e menores), constituíam uma parte importante da regulamentação do trabalho.<sup>5</sup>

Em razão da exploração e das jornadas excessivas dos menores e das mulheres, surge o sindicato para que os trabalhadores reivindicar algumas melhorias, como por exemplo, o salário. Logo o Estado começou a intervir nas relações de trabalho, criando leis para proteger os trabalhadores, para haver liberdade entre as partes e proibição de abusos do empregador, preservando assim a dignidade humana. Também teve a intervenção da igreja católica em razão da ideia de justiça social.

Em 1917, surge o constitucionalismo social, onde foi incluído nas constituições, a proteção do direito do trabalho, os interesses sociais e as garantias fundamentais. As

---

<sup>3</sup> Curso de direito do trabalho: história e teoria geral do direito do trabalho : relações individuais e coletivas do trabalho / Amauri Mascaro Nascimento. – 26. ed. – São Paulo : Saraiva, 2011. p. 43.

<sup>4</sup> Direito do trabalho / Sergio Pinto Martins. - 30. ed. - São Paulo : Atlas, 2014. p. 6.

<sup>5</sup> Curso de direito do trabalho: história e teoria geral do direito do trabalho : relações individuais e coletivas do trabalho / Amauri Mascaro Nascimento. – 26. ed. – São Paulo : Saraiva, 2011. p. 35.

primeiras constituições a tratar sobre esses direitos foram a Constituição do México de 1917 e a Constituição de Weimar de 1919.

Em 1919 criou-se a Organização Internacional do Trabalho (OIT), a qual ficou encarregada de proteger as relações de empregado e empregador na área internacional, expedindo convenções e recomendações. Ainda no plano internacional, a Declaração Universal de Direitos Humanos, de 1948, também prevê diversos direitos trabalhistas, como férias remuneradas, limitação de jornada etc.<sup>6</sup>, é o que ressalva Martins:

Há também uma classificação que divide os direitos em gerações. Os direitos de primeira geração são aqueles que pretendem valorizar o homem, assegurar liberdades abstratas, que formariam a sociedade civil. Os direitos da segunda geração são os direitos econômicos, sociais e culturais, bem como os direitos coletivos e das coletividades.

Os direitos de terceira geração são os que pretendem proteger, além do interesse do indivíduo, os relativos ao meio ambiente, ao patrimônio comum da humanidade, a comunicação, a paz. Melhor seria falar em fases, que são conquistas de direitos.<sup>7</sup>

## 2.2 Evolução histórica do direito do trabalho no Brasil

A Constituição de 1824 aboliu as corporações de ofício, devendo haver liberdade de exercício de profissões. A Lei Áurea de 1888 aboliu a escravidão no Brasil e a Constituição de 1891 reconheceu a liberdade de associação de forma genérica. A Lei Eloy Chaves (Dec. 4.682/1923), criou a caixa de aposentadoria e pensões para os ferroviários, bem como estabilidade para estes trabalhadores quando completassem dez anos de emprego, exceto por falta grave, comprovada previamente em inquérito administrativo.<sup>8</sup> Essas mudanças foram relevantes, conforme leciona Garcia:

As transformações ocorridas na Europa, com o crescente surgimento de leis de proteção ao trabalho, e a instituição da OIT em 1919 influenciaram o surgimento de normas trabalhistas no Brasil. Da mesma forma, os imigrantes em nosso país deram origem a movimentos operários, reivindicando melhores condições de trabalho.<sup>9</sup>

<sup>6</sup> Curso de direito do trabalho/Gustavo Filipe Barbosa Garcia. - 6.a ed. rev., atual, e ampla. - Rio de Janeiro: Forense, 2012. p.36

<sup>7</sup> Direito do trabalho / Sergio Pinto Martins. - 30. ed. - São Paulo : Atlas, 2014. p. 10.

<sup>8</sup> Curso de direito do trabalho / Gustavo Filipe Barbosa Garcia. - 6.a ed. rev., atual, e ampla. - Rio de Janeiro: Forense, 2012. ps. 37 e 38.

<sup>9</sup> Curso de direito do trabalho / Gustavo Filipe Barbosa Garcia. - 6.a ed. rev., atual, e ampla. - Rio de Janeiro: Forense, 2012. p. 38.

Em 1930 surgiu a política de Getúlio Vargas, criando assim vários Decretos referente a questões trabalhistas. Pode-se destacar a instituição da carteira de trabalho, duração da jornada de trabalho em diversos setores, trabalho das mulheres em estabelecimentos comerciais e industriais e trabalho de menores.

A primeira Constituição brasileira a tratar-se especificamente do Direito do trabalho foi a de 1934. Como diz Martins, a influência do constitucionalismo social, que em nosso país só veio a ser sentida em 1934. Garantindo a liberdade sindical, isonomia salarial, salário mínimo, jornada de oito horas de trabalho, proteção do trabalho das mulheres e menores, repouso semanal e férias anuais remuneradas.<sup>10</sup>

Com a existência de diversas leis esparsas sobre direito do trabalho, decidiu-se inovar e criar algo para unir essas leis, mas não seria simplesmente um código, e sim uma consolidação, no qual foi editado o decreto-lei nº 5.452 de 1943, aprovando a Consolidação das Leis Trabalhistas.

Foram criadas várias Constituições em épocas seguintes, e conseqüentemente foram criadas leis assegurando os direitos trabalhistas. A Constituição de 1946, restabeleceu o direito de greve e manteve os direitos elencados nas Constituições anteriores.

Em 1949 criou-se a Lei que dispõe sobre repouso semanal remunerado e remuneração de feriados; em 1957 a Lei regulamentou as atividades dos empregados viajantes; em 1962 instituiu-se o décimo terceiro salário. A Constituição de 1967 manteve os direitos anteriores e passou a prever o fundo de garantia de tempo de serviço.

Em 1988 foi aprovada a atual Constituição, que trata dos direitos trabalhistas nos arts. 7º a 11. Na Norma Magna, os direitos trabalhistas foram incluídos no Capítulo II, “Dos Direitos Sociais”, do Título II, “Dos Direitos e Garantias Fundamentais”, ao passo que nas Constituições anteriores os direitos trabalhistas sempre eram inseridos no âmbito da ordem econômica e social.<sup>11</sup>

Como se pode observar, o surgimento do direito do trabalho foi uma conquista ao longo de sua história, no qual teve papel fundamental na vida dos trabalhadores assegurando a dignidade da pessoa humana, evitando abusos daqueles que detêm o poder econômico.

---

<sup>10</sup> Direito do trabalho / Sergio Pinto Martins. - 30. ed. - São Paulo : Atlas, 2014. p.11

<sup>11</sup> Direito do trabalho / Sergio Pinto Martins. - 30. ed. - São Paulo : Atlas, 2014. p.12

## 2.3 Conceito de direito de trabalho

O conceito de Direito do Trabalho é muito amplo. Garcia define o Direito do Trabalho como o ramo do direito que regula as relações de emprego e outras situações semelhantes, no qual é composto de normas jurídicas, incluindo regras e princípios, além de instituições, como entes que criam e aplicam as referidas normas, no caso o Estado e certas organizações profissionais e econômicas.<sup>12</sup>

Pode-se conceituar direito do trabalho como o ramo do direito que tem por objetivo regular as relações entre empregado e empregador e outras situações semelhantes. Neste sentido Martins aduz:

Direito do trabalho é o conjunto de princípios, regras e instituições atinentes à relação de trabalho subordinado e situações análogas, visando assegurar melhores condições de trabalho e sociais ao trabalhador, de acordo com as medidas de proteção que lhe são destinadas. A palavra conjunto revela que o direito é composto de várias partes organizadas, formando um sistema, um todo.<sup>13</sup>

O direito do trabalho tem por finalidade melhorar as condições de trabalho e sociais do trabalhador, assegurando para este local salubre, com salário e que tenha uma vida digna na sociedade. A melhoria das condições de trabalho e sociais, vai ser feita por meio da legislação que, tem por objetivo proteger o trabalhador, que é considerado o polo mais fraco da relação com seu patrão.<sup>14</sup>

## 2.4 Princípios do direito do trabalho

Dispõe o art. 8º da CLT, as autoridades administrativas e a Justiça do Trabalho, na falta de disposições legais ou contratuais, decidirão, conforme o caso, pela jurisprudência, por analogia, por equidade e outros princípios e normas gerais de direito, principalmente do direito do trabalho, e, ainda, de acordo com os usos e costumes, o direito comparado, mas sempre de maneira que nenhum interesse de classe ou particular prevaleça sobre o interesse público.<sup>15</sup>

---

<sup>12</sup> Curso de direito do trabalho / Gustavo Filipe Barbosa Garcia. – 6.a ed. rev., atual, e ampl. – Rio de Janeiro: Forense, 2012. p. 42.

<sup>13</sup> Direito do trabalho / Sergio Pinto Martins. - 30. ed. - São Paulo : Atlas, 2014. p.18

<sup>14</sup> Direito do trabalho / Sergio Pinto Martins. - 30. ed. - São Paulo : Atlas, 2014. p.19

<sup>15</sup> Consolidação das Leis Trabalhistas/ Brasil. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.

O Direito do Trabalho como setor autônomo que é, dispõe, ao lado dos princípios gerais de direito comuns a outros ramos, de princípios especiais, que constituem as diretrizes e postulados formadores das normas trabalhistas. No campo do direito do trabalho, os princípios exercem papel fundamental, dando aos dispositivos legais uma interpretação muitas vezes diversa daquela que seria natural pela sua simples leitura.

Martins aduz que os princípios gerais cumprem, assim, função primordial de assegurar a unidade do sistema, como um conjunto de valores e partes coordenadas entre si.<sup>16</sup> Portanto, os princípios gerais de direito se apresentam, inicialmente, com a função de importante fonte subsidiária do Direito. Os princípios exercem uma tríplice função: informativa, normativa e interpretativa.<sup>17</sup> Será destacado abaixo cada princípio específico do Direito do Trabalho.

### 2.4.1 Princípio da proteção

Também chamado de princípio protetor ou tutela, consiste na utilização da norma e da condição mais favoráveis ao trabalhador, de forma a tentar compensar juridicamente a condição de hipossuficiente do empregado.<sup>18</sup> Ou seja, este princípio visa à proteção de todos os trabalhadores, sua função é proteger a parte mais fraca da relação de emprego.

Os doutrinadores desmembram este princípio em outros três, são eles: 1- Princípio *in dubio pro operario*<sup>19</sup>; 2 - princípio da aplicação da norma mais favorável ao trabalhador; 3 - e o princípio da aplicação da condição mais benéfica ao trabalhador. Veja abaixo a explicação de cada umas delas:

O Princípio *in dubio pro operário*, será aplicado quando houver uma norma com mais de uma interpretação, deverá ser aplicada sempre a mais favorável ao empregado. No Princípio da aplicação da norma mais favorável ao trabalhador, dever-se-á aplicar sempre a mais benéfica ou a mais favorável ao empregado.

Por fim, o Princípio da aplicação da condição mais benéfica, as vantagens já conquistadas não podem ser reduzidas, mesmo que venha uma nova norma, devendo-se respeitar os direitos adquiridos, no caso de que essa nova norma seja mais favorável, permanece essa.

<sup>16</sup> Direito do trabalho / Sergio Pinto Martins. - 30. ed. - São Paulo : Atlas, 2014. p.70

<sup>17</sup> Direito do trabalho para concursos públicos / Renato Saraiva. -10. ed. - Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2009. p.31.

<sup>18</sup> Direito do Trabalho Esquemático. Ricardo Rezende. - Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2011. p. 23

<sup>19</sup> Latim: *in dubio pro operário*: Em caso de dúvida para os trabalhadores.

## 2.4.2 Princípio da irrenunciabilidade de direitos

O princípio da irrenunciabilidade de direitos está consagrado nos arts. 9º e 468 da CLT. O art. 9º diz que, serão nulos de pleno direito os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos contidos na presente Consolidação. E o art. 468 diz, nos contratos individuais de trabalho só é lícita a alteração das respectivas condições por mútuo consentimento, e ainda assim desde que não resultem, direta ou indiretamente, prejuízos ao empregado, sob pena de nulidade da cláusula infringente desta garantia.

Este princípio tem por objetivo a proteção do trabalhador e é a base do contrato de trabalho. Os direitos trabalhistas como um todo, não podem ser objeto de renúncia por parte do empregado, a não ser em situações excepcionalíssimas, cercadas de formalidades que sempre têm por objetivo garantir a manifestação de vontade do empregado. O doutrinador Martins, em relação a renúncia, diz que:

Poderá o trabalhador renunciar a seus direitos se estiver em juízo, diante do juiz do trabalho, pois nesse caso não se pode dizer que o empregado esteja sendo forçado a fazê-lo. Estando o trabalhador ainda na empresa é que não se poderá falar em renúncia a direitos trabalhista, pois poderia dar ensejo a fraudes. É possível, também, ao trabalhador transigir, fazendo concessões recíprocas, o que importa um ao bilateral.<sup>20</sup>

Portanto, a renúncia de direitos somente será possível se for feita de forma expressa e dentro das situações previstas em lei, inexistindo a possibilidade de renúncia tácita. O direito ao aviso prévio, por exemplo, é irrenunciável pelo empregado, conforme entendimento da Súmula nº 276 do TST.

Súmula nº 276 do TST – AVISO PRÉVIO. RENÚNCIA PELO EMPREGADO. O direito ao aviso prévio é irrenunciável pelo empregado. O pedido de dispensa de cumprimento não exime o empregador de pagar o respectivo valor, salvo comprovação de haver o prestador dos serviços obtido novo emprego. (1988).

Vale mencionar que, este princípio é um reflexo do próprio princípio da proteção, pois não teria sentido proteger o empregado se este pudesse privar-se voluntariamente dos seus direitos trabalhistas. Nota-se que a necessidade de emprego e a vulnerabilidade do empregado em frente ao empregador poderiam se tornar alvo de renúncias lesivas.

<sup>20</sup> Direito do trabalho / Sergio Pinto Martins. - 30. ed. - São Paulo : Atlas, 2014. p.73.

### 2.4.3 Princípio da continuidade da relação de emprego

O princípio da continuidade está presente nos artigos 10 e 448 da CLT, que tratam das alterações na estrutura da empresa e da mudança de sua propriedade, nas quais não irão afetar os direitos adquiridos dos trabalhadores, bem como os contratos de trabalho.

Dispõe também sobre esse princípio a Súmula 212 do TST, diz que “o ônus de provar o término do contrato de trabalho, quando negados a prestação de serviço e o despedimento, é do empregador, pois o princípio da continuidade da relação de emprego constitui presunção favorável ao empregado”. Os doutrinadores Paulo e Alexandrino entendem que:

Esse princípio reza que, em regra, o contrato de trabalho terá validade por prazo indeterminado, isto é, a relação de emprego tem caráter de continuidade. Os contratos se presumem por prazo indeterminado; a situação contrária, ou seja, a determinação do prazo, precisa ser provada. Portanto, sempre que nada constar no contrato de trabalho a respeito de seu prazo de duração, considera-se que o trabalhador tenha sido contratado por prazo indeterminado.<sup>21</sup>

Nesse mesmo sentido o doutrinador Saraiva, entende-se que “a regra presumida de que os contratos sejam pactuados por prazo indeterminado, passando o obreiro a integrar a estrutura da empresa de forma permanente, somente por exceção admitindo-se o contrato por prazo determinado ou a termo.”<sup>22</sup>

### 2.4.4 Princípio da primazia da realidade

No princípio da primazia da realidade os fatos sempre valem mais que documentos. Em outras palavras, a verdade real prevalecerá sobre a verdade formal, predominando, portanto, a realidade sob a forma.<sup>23</sup> A CLT estabelece em seu art. 9º que serão nulos de pleno direito os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos contidos na presente Consolidação.

<sup>21</sup> Manual de direito do trabalho / Vicente Paulo, Marcelo Alexandrino. - 14 ed. - Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: MÉTODO, 2010. p. 33.

<sup>22</sup> Direito do trabalho para concursos públicos / Renato Saraiva. -10. ed. - Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2009. p.36

<sup>23</sup> Direito do trabalho para concursos públicos / Renato Saraiva. -10. ed. - Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2009. p.37

### 2.4.5 Princípio da inalterabilidade contratual

O princípio da inalterabilidade contratual não poderá sofrer alterações, somente nos casos do art. 468 da CLT, diz que só é lícita a alteração dos contratos de trabalho as respectivas condições por mútuo consentimento, e, ainda assim, desde que não resultem, direta ou indiretamente, prejuízos ao empregado, sob pena de nulidade da cláusula infringente desta garantia.<sup>24</sup>

O doutrinador Saraiva aduz que, a alteração proibida nas relações de emprego e a prejudicial, lesiva aos interesses do empregado, visto que as modificações que venham a trazer maiores benefícios ao empregado serão sempre válidas e estimuladas.<sup>25</sup>

Os riscos do negócio são do empregador, não havendo redução de suas responsabilidades em razão de dificuldades havidas no empreendimento. Diante disso, a cláusula *rebus sic stantibus*<sup>26</sup> não costuma ter aplicação nas relações de trabalho.<sup>27</sup>

Neste capítulo, a pesquisa voltou-se para a história do direito do trabalho no decorrer dos anos, visando condições melhores para os empregados, trouxe também o conceito de direito do trabalho, sua finalidade e os princípios fundamentais do direito do trabalho. O intuito da abertura, portanto, era trazer acepções que serão essenciais para a compreensão dos efeitos que podem ocorrer na suspensão e interrupção nos contratos laborais.

---

<sup>24</sup> Consolidação das Leis Trabalhistas/ Brasil. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.

<sup>25</sup> Direito do trabalho para concursos públicos / Renato Saraiva. -10. ed. - Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: MÉTODO, 2009. p.37

<sup>26</sup> Latim: *rebus sic stantibu* - questões de pé

<sup>27</sup> Manual de direito do trabalho / Vicente Paulo, Marcelo Alexandrino. - 14 ed. - Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: MÉTODO, 2010. p. 35.

### 3 RELAÇÃO DE EMPREGO

Neste capítulo, a pesquisa se desenvolverá a volta da relação de emprego, com a finalidade de se compreender esta base contratual no direito brasileiro. O doutrinador Martinez aduz que, a relação de emprego são vínculos que visam a satisfação de necessidades diversas, não necessariamente jurídicas. Entretanto quando uma específica relação social está inserida numa estrutura normativa, diz-se existente uma relação jurídica.<sup>28</sup>

O art. 3º da CLT considera o empregado como toda pessoa física que presta serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário. Diante deste artigo podemos extrair os elementos essenciais para caracterizar a relação de emprego. No mesmo sentido Godinho aduz que:

A relação de emprego, do ponto de vista técnico-jurídico, e apenas uma das modalidades específicas de relação de trabalho juridicamente configurada. Corresponde a um tipo legal próprio e específico inconfundível com as demais modalidades de relação de trabalho ora vigentes.

Não obstante esse caráter de mera espécie do gênero a que se filia, a relação de emprego tem a particularidade de também constituir-se, do ponto de vista econômico-social, na modalidade mais relevante de patação de prestação de trabalho existente nos últimos duzentos anos, desde a instauração do sistema econômico contemporâneo, o capitalismo.

Essa relevância socioeconômica e a singularidade de sua dinâmica jurídica conduziram a que se estruturasse em torno da relação de emprego um dos segmentos mais significativos do universo jurídico atual — o Direito do Trabalho.<sup>29</sup>

Entretanto pode-se dizer que a relação de emprego é uma espécie de relação de trabalho que traz os elementos essenciais que configuram essa relação, chamados também de elementos fático-jurídicos. Os requisitos caracterizadores da Relação de Emprego são legais e cumulativos. São legais por encontrarem amparo legal nos arts. 2º, caput, e 3º, caput, da CLT. São cumulativos pela existência de cinco requisitos. A ausência de apenas um requisito afasta a configuração do vínculo empregatício.<sup>30</sup>

<sup>28</sup> Curso de direito do trabalho: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho/Luciano Martinez. - 3. Ed. - São Paulo: Saraiva, 2012. p. 125.

<sup>29</sup> Curso de direito do trabalho/Maurício Godinho Delgado. - 10. Ed. - São Paulo: LTr, 2011. p. 280.

<sup>30</sup> Direito do trabalho /André Luiz Paes de Almeida, Leone Pereira. - 4. ed. rev.e atual. - São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2010. - (Coleção elementos do direito; v. 9) p. 49 e 50.

### 3.1 Requisitos caracterizadores da relação de emprego

São, portanto, configuradores da relação de emprego, a personalidade, natureza contínua ou não eventual, subordinação, onerosidade e alteridade ou assunção dos riscos. Cada um desses elementos fático-jurídicos, após apreendidos pelo Direito, vem formar um tipo legal específico e delimitado. Busca a Ciência do Direito precisar a composição e caracterização de cada um de tais elementos, de modo a tornar mais objetiva e universal sua compreensão pelos operadores jurídicos.<sup>31</sup> Ver-se-á abaixo cada um desses elementos, explicando-se cada um bem como a sua importância nessa relação.

#### 3.1.1 Pessoaalidade

O empregado deve ser sempre pessoa natural ou física, e suas obrigações são personalíssimas. O empregador que contrata um empregado para fazer certo trabalho, ele espera que seja realizado pela pessoa que ele designou, ou seja, somente uma específica pessoa física, nenhuma outra poderá prestar o serviço combinado, contudo o empregado pode ser substituído uma vez ou outra, não perdendo assim o vínculo de emprego.

Para Carvalho, a relação de trabalho se inicia mediante o ajuste de vontades, o contrato em que o empregador investe na virtualidade individual (a expressão é de Rodrigues Pinto) desse seu novo empregado. Logo, para o empregado a obrigação é infungível, personalíssima (*intuitu personae*<sup>32</sup>).<sup>33</sup>

O doutrinador Rezende lembra que, é perfeitamente possível que, ao longo do vínculo de emprego, haja alteração do polo passivo da relação de emprego, seja pela transferência de propriedade da empresa, seja pela alteração do quadro societário. Neste caso, dá-se a sucessão de empregadores, mantendo-se intactos os vínculos de empregos existentes, nos termos dos arts. 10 e 448 da Consolidação das Leis Trabalhistas.<sup>34</sup>

---

<sup>31</sup> Curso de direito do trabalho/Mauricio Godinho Delgado. - 10. Ed. - São Paulo: LTr, 2011. p. 284.

<sup>32</sup> Latim: *intuitu personae* - pessoal

<sup>33</sup> Direito do trabalho/Augusto Cesar Leite de Carvalho. Aracaju: Evocati, 2011.

<sup>34</sup> Direito do Trabalho Esquematizado/Ricardo Resende. - Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2011.p.67.

### 3.1.2 Duração não eventual ou contínua

O trabalho não eventual é aquele em que o empregado presta serviços sem interrupções, exceto previstos em lei, o empregado não basta ser subordinado ou ter pessoalidade se não prestar serviços continuados, caso isso ocorra não há que se falar em relação de emprego. Para os doutrinadores, Paulo e Alexandrino, o trabalhador não eventual é aquele que:

Presta seus serviços habitualmente, devendo esses ter relação com a atividade da empresa. Deve haver habitualidade na prestação laboral, já que o contrato de trabalho é de prestação sucessiva, que não se esgota numa única prestação. A prestação de serviço em caráter eventual, ocasional, episódico, sem relação com as atividades ordinárias da empresa, não enquadrará o prestador do serviço na situação de empregado. Se os serviços prestados pelo trabalhador não têm relação com as atividades normais da empresa, são considerados serviços eventuais, e quem os presta não é empregado, mas sim um trabalhador eventual autônomo, não alcançado pelos direitos estabelecidos na Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT).<sup>35</sup>

Desse conceito, vê-se que os serviços devem ser habituais e não esporádicos, sob pena de se caracterizar o serviço ou o trabalho eventual, desconfigurando assim a relação de emprego.

### 3.1.3 Subordinação

Para que haja a subordinação, o empregado deve exercer atividade com dependência a quem é dirigido, ou seja, o tomador do serviço irá definir o tempo e o modo de prestação do serviço. Sem este princípio não há que se falar em empregado e sim trabalhador autônomo ou avulso. Para Luciano Martinez a subordinação é:

Evidenciada na medida em que o tomador dos serviços( e não o prestador, como acontece no trabalho autônomo) define o tempo e o modo de execução daquilo que foi contratado. Essa subordinação de tempo e do modo de execução dos serviços contratados coloca o tomador (normalmente) na condição de pós-pagador.

Pode-se concluir que a subordinação, no plano jurídico, é uma situação que limita a ampla autonomia de vontade do prestador dos serviços. Essa situação se funda na intensidade de ordens, na obediência (e sujeição) ao

<sup>35</sup> Manual de direito do trabalho / Vicente Paulo, Marcelo Alexandrino. - 14 ed. - Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: MÉTODO, 2010. p. 64.

comando do tomador de serviços e na situação de respeito à hierarquia. Alerta-se, entretanto, que não se pode confundir subordinação com submissão a horário ou a controles diretos do cumprimento de ordens. A subordinação, como elemento integrante do conceito de relação de emprego, é, enfim, uma de suas mais importantes linhas de expressão.<sup>36</sup>

O doutrinador Carvalho conceitua a subordinação como, a sujeição ao poder de comando do empregador e então temos os dois extremos dessa linha que une os sujeitos da relação empregatícia: a subordinação e o poder de comando. O sentido entre aquela e este é o da complementaridade, porquanto se unam na formação do elemento a que designamos, em síntese e já agora agregando ao termo o fundamento contratual, de subordinação jurídica.<sup>37</sup> No mesmo sentido aduz Godinho:

Não obstante a relação de emprego resulte da síntese indissolúvel dos cinco elementos fático-jurídicos que a compõem, será a subordinação, entre todos esses elementos, o que ganha maior proeminência na conformação do tipo legal da relação empregatícia. De fato, a subordinação é que marcou a diferença específica da relação de emprego perante as tradicionais modalidades de relação de produção que já foram hegemônicas na história dos sistemas socioeconômicos ocidentais (servidão e escravidão). Será também a subordinação o elemento principal de diferenciação entre a relação de emprego e o segundo grupo mais relevante de formulas de contratação de prestação de trabalho no mundo contemporâneo (as diversas modalidades de trabalho autônomo). Efetivamente, a importância da subordinação é tamanha na caracterização da relação de emprego que já houve juristas, como o italiano *Renato Corrado*, que insistiram que não importava a conceituação do contrato empregatício o conteúdo mesmo da prestação de serviços, mas, sim, a forma pela qual tais serviços eram prestados, isto é, se o eram subordinadamente ou não.<sup>38</sup>

Alguns doutrinadores dividem a subordinação em variáveis e merecem considerações especiais. Essa divisão é da seguinte maneira: subordinação clássica, subordinação estrutural, integrativa ou reticular e subordinação direta e indireta. Abaixo será observada cada uma dessas subordinações.

### 3.1.3.1 Subordinação clássica

A subordinação clássica, também chamada de tradicional por alguns doutrinadores, aqui pode se verificar que as ordens vêm diretamente do empregador, diferente da

<sup>36</sup> Curso de direito do trabalho: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho/Luciano Martinez. - 3. Ed. - São Paulo: Saraiva, 2012. p. 129 e 130.

<sup>37</sup> Direito do trabalho/Augusto Cesar Leite de Carvalho. Aracaju: Evocati, 2011.

<sup>38</sup> Curso de direito do trabalho/Mauricio Godinho Delgado. - 10. Ed. - São Paulo: LTr, 2011. p. 294.

subordinação estrutural. A subordinação jurídica tradicional foi desenhada para a realidade da produção fordista e taylorista, fortemente hierarquizada e segmentada.<sup>39</sup>

### 3.1.3.2 Subordinação estrutural, integrativa ou reticular

O doutrinador Martinez define essa subordinação como uma “variável relevante, no qual é caracterizado pela dispensabilidade da ordem direta (subordinação direta) do empregador para a formação do vínculo entre os efetivos beneficiários dos serviços e contratados”.<sup>40</sup>

Nesse tipo de subordinação o empregado realiza atividades em empresas terceirizadas e trabalho a longa distância (chamada pelas doutrinas como teletrabalho), no qual os serviços prestados são integradas a estrutura e a organização da empresa. Na visão de Godinho subordinação estrutural é:

A subordinação que se expressa “pela inserção do trabalhador na dinâmica do tomador de seus serviços, independentemente de receber (ou não) suas ordens diretas, mas acolhendo, estruturalmente, sua dinâmica de organização e funcionamento”.

Nesta dimensão da subordinação, não importa que o trabalhador se harmonize (ou não) aos objetivos do empreendimento, nem que receba ordens diretas das específicas chefias deste: o fundamental é que esteja estruturalmente vinculado à dinâmica operativa da atividade do tomador de serviços.<sup>41</sup>

Desse modo é necessária uma vinculação estrutural com o tomador de serviços.

### 3.1.3.3 Subordinação direta e indireta

Nesse tipo de subordinação ocorre a terceirização de serviço. A empresa prestadora coloca trabalhadores à disposição da empresa-cliente outorgando a esta apenas parte do seu poder diretivo. Quando isso acontece, a empresa prestadora fraciona a subordinação jurídica que lhe é inerente e concede a tomadora o poder de dar ordens de comando e de exigir que a

<sup>39</sup> Curso de direito do trabalho / Gustavo Filipe Barbosa Garcia. – 6.a ed. rev., atual, e ampla. – Rio de Janeiro: Forense, 2012. p. 147.

<sup>40</sup> Curso de direito do trabalho: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho/Luciano Martinez. - 3. Ed. - São Paulo: Saraiva, 2012. p. 131.

<sup>41</sup> Curso de direito do trabalho/Maurício Godinho Delgado. - 10. Ed. - São Paulo: LTr, 2011. p. 298.

tarefa seja feita a contento (subordinação indireta), preservando consigo o intransferível poder de dar ordens de comando diretivo (subordinação direta).<sup>42</sup>

### 3.1.4 Onerosidade

Para que haja a relação de emprego, o empregado deve receber remuneração em troca da prestação do serviço. Em regra, o contrato de trabalho é oneroso, ou seja, para todo trabalho realizado deve haver uma retribuição. Nesse sentido, faz-se mister mencionar o entendimento de Martinez que preconiza, *in verbis*<sup>43</sup>:

A onerosidade, em geral, manifesta-se no plano objetivo, através de pagamentos materiais feitos ao prestador de serviços. Já no plano subjetivo, a onerosidade manifesta-se pela intenção contra prestativa, intenção econômica conferida pelas partes – em especial pelo prestador de serviço – ao fato da prestação de trabalho.

Existirá o elemento fático-jurídico da onerosidade do vínculo firmado entre as partes caso a prestação de serviço tenha sido pactuada, pelo trabalhador, com o intuito contra prestativo trabalhista, com o intuito essencial de auferir um ganho econômico pelo trabalho ofertado, a pesquisa da intenção das partes – notadamente do prestador de serviços – em situações fronteiriças, em que não há aparente efetivo pagamento ao obreiro, desponta como elemento analítico fundamental para se decidir sobre a natureza do vínculo formado entre as partes.<sup>44</sup>

O artigo 460 da CLT resguarda esse princípio, o empregado tem direito a receber salário, caso não haja a onerosidade, e não fique estipulado o valor a ser recebido, o empregado poderá reclamar na Justiça do Trabalho. No entanto, nem todo trabalho é oneroso, como nos casos dos contratos de estágio e os de prestações de serviços voluntários, nesses tipos de contrato não a que se falar em trabalho e sim atividades ou serviço, a legislação chama esse tipo de negócio jurídico de “atividade em sentido estrito”.

O doutrinador Martinez aduz que “o trabalho tem por meta a subsistência humana, enquanto as demais “atividades em sentido estrito” têm outros objetivos, sendo de destacar aqui a busca da experiência profissional no estágio e a manifestação de altruísmo na prestação de serviços voluntários.”<sup>45</sup>

---

<sup>42</sup> Curso de direito do trabalho: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho/Luciano Martinez. - 3. Ed. - São Paulo: Saraiva, 2012. p.132.

<sup>43</sup> Latim: *in verbis*- em palavras

<sup>44</sup> Curso de direito do trabalho: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho/Luciano Martinez. - 3. Ed. - São Paulo: Saraiva, 2012. p.127.

<sup>45</sup> Curso de direito do trabalho: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho/Luciano Martinez. - 3. Ed. - São Paulo: Saraiva, 2012. p.126

### 3.1.5 Alteridade

Alguns doutrinadores chamam esse princípio de assunção de risco, aqui o empregado não se responsabiliza pelos atos decorrentes de suas atividades, todos os riscos da empresa, são assumidos pelo empregador, a CLT em seu art. 2º trata sobre esse princípio, seu texto diz o seguinte: Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviços.<sup>46</sup> De acordo com Godinho:

A característica da assunção dos riscos do empreendimento ou do trabalho consiste na circunstancia de impor a ordem jus trabalhista a exclusiva responsabilidade do empregador, em contraponto aos interesses obreiros oriundos do contrato pactuado, os ônus decorrentes de sua atividade empresarial ou ate mesmo do contrato empregaticio celebrado. Por tal característica, em suma, o empregador assume os riscos da empresa, do estabelecimento e do próprio contrato de trabalho e sua execução.<sup>47</sup>

No mesmo sentido, Martinez expõe que, essa característica recebe o nome de alteridade, porque, sendo o emprego um “trabalho prestado por conta alheia”, não está o empregado adstrito à expectativa de o empregador alcançar uma margem mínima de lucratividade para que seu salário seja pago.<sup>48</sup>

### 3.1.6 Cumulação de todos os elementos

Para que seja caracterizado a relação de emprego, deve estar presente todos os elementos essenciais, não é possível se estiver faltando um deles, pois assim, estará caracterizado outro tipo de contrato e não o de emprego. Martinez anota “que presente todos os elementos, nenhum obstáculo existirá para a formação de contrato de emprego, entre pais e filhos, cônjuges, companheiros ou entre sócios e sociedade”.<sup>49</sup>

---

<sup>46</sup> Consolidação das Leis Trabalhistas/ Brasil. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.

<sup>47</sup> Curso de direito do trabalho. Mauricio Godinho Delgado - 10. Ed. - São Paulo: LTr, 2011.

<sup>48</sup> Curso de direito do trabalho: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho/Luciano Martinez. - 3. Ed. - São Paulo: Saraiva, 2012. p.127.

<sup>49</sup> Curso de direito do trabalho: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho/Luciano Martinez. - 3. Ed. - São Paulo: Saraiva, 2012. p.132 e 133.

### 3.2 Contrato do trabalho

Para entender melhor os efeitos do contrato, tema principal deste trabalho, será apresentado sobre os diversos contratos do direito do trabalho, começando pela sua definição. O art. 442 da CLT define contrato de trabalho como “acordo tácito ou expresso, correspondente à relação de emprego”.<sup>50</sup> O doutrinador Rezende define contrato de trabalho como:

Contrato qualificado pela presença dos requisitos caracterizados da relação de emprego. Logo, o contrato de trabalho pode ser definido como o acordo de vontades, tácito ou expresso, pelo qual uma pessoa física (empregado) coloca seus serviços à disposição de uma pessoa física, jurídica ou ente despersonalizado (empregador), sendo estes serviços pessoais, não eventuais, onerosos e subordinados<sup>51</sup>.

Os contratos do trabalho têm requisitos específicos, no qual as partes interessadas devem preenchê-los para configurar a relação empregatícia, são eles: continuidade, onerosidade, subordinação, pessoalidade, e alteridade.

Martins define as características dos contratos de trabalho, como bilaterais, consensuais, onerosos, comutativo, de trato sucessivo e de atividade.<sup>52</sup> Dentre estes, o Contrato Bilateral é aquele em que empregado e empregador tem obrigações e direitos distintos, sendo que ambos devem cumprir com sua parte no contrato.

Por outro lado, o contrato de trabalho não é um pacto solene, pois independe de quaisquer formalidades, podendo ser ajustado verbalmente ou por escrito (art. 443 da CLT). Havendo consenso entre as partes, mesmo verbalmente o contrato de trabalho estará acordado. Não há necessidade para seu aperfeiçoamento da entrega de qualquer coisa, como ocorre a compra e venda.<sup>53</sup>

O Contrato Consensual não é formal, ele depende da vontade das partes, ou seja, que haja um acordo entre estes. Pode ser escrito, tácito ou verbal. Já o Contrato Oneroso é aquele em que o empregador remunera o empregado em troca de prestações de serviço.

O Contrato Comutativo é aquele em que as prestações de serviço são certos e determinados, podendo as partes antecipar o que receberá em troca. O Contrato de trato sucessivo é aquele em que as atividades são continuadas, não podendo ser feito em um

---

<sup>50</sup> Brasil, Consolidação das Leis Trabalhistas, Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.

<sup>51</sup> Direito do Trabalho Esquemático. Ricardo Rezende. - Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2011. p. 248

<sup>52</sup> Direito do trabalho / Sergio Pinto Martins. - 30. ed. - São Paulo : Atlas, 2014. p.109.

<sup>53</sup> Direito do trabalho / Sergio Pinto Martins. - 30. ed. - São Paulo : Atlas, 2014. p.109.

só ato. E o Contrato de Atividade tem por objeto a prestação de serviço e não seu resultado.

Os contratos de trabalho são expressos ou tácito, individual ou por equipe, indeterminado ou determinado. Os primeiros estão previsto na CLT no art. 442, o contrato individual de trabalho é o acordo tácito ou expresso, correspondente à relação de emprego.<sup>54</sup>

O contrato individual é aquele feito pelo trabalhador e o tomador de serviço. Por equipe é feito um contrato individual com cada pessoa de um grupo, com as mesmas cláusulas. O contrato por tempo indeterminado é aquele feito sem previsão de término e por tempo determinado tem data específica.

### **3.3 Tipos de contrato:**

#### **3.3.1 Contrato por prazo indeterminado:**

É o contrato que não há limite de tempo, ou seja, as partes não limitam tempo para sua duração. Contratos indeterminados são aqueles cuja duração temporal não tenha prefixado termo extintivo, mantendo duração indefinida ao longo do tempo. A indeterminação da duração dos contratos constitui regra geral incidente aos pactos empregatícios<sup>55</sup>.

#### **3.3.2 Contrato por prazo determinado:**

O artigo 443 da CLT, em seu § 1º conceitua o contrato por prazo determinado, aduz que o contrato de trabalho cuja vigência dependa de termo prefixado ou da execução de serviços especificados ou ainda da realização de certo acontecimento suscetível de previsão aproximada. Abaixo serão expostos alguns dos tipos de contrato por prazo determinado.

---

<sup>54</sup> Brasil, Consolidação das Leis Trabalhistas, Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.

<sup>55</sup> Curso de direito do trabalho. Mauricio Godinho Delgado - 10. Ed. - São Paulo: LTr, 2011. p. 530.

### **3.3.2.1 Contrato de experiência:**

É o tipo de contrato em que o empregado é avaliado durante determinado período, corresponde-se aos requisitos exigidos pelo empregador, adaptação ao local e aos colegas, a fim de decidir se permanece no emprego. Porém, esse período de experiência não pode ultrapassar 90 dias, caso ocorra o contrato de trabalho passa a ser por tempo indeterminado.

### **3.3.2.2 Contrato de trabalho por obra certa:**

É um contrato transitório, no qual à previsão de tempo para realização e entrega da obra, esse tipo de contrato é firmado entre construtores e empresas de construções civis, terminando-se esse período, o contrato extingue-se, e encerra o vínculo entre as partes. Esse tipo de contrato não poderá exceder a dois anos, no entanto pode ser prorrogado por mais uma vez. Caso isso ocorra transforma-se em contrato por tempo indeterminado.

### **3.3.2.3 Contrato de safra:**

Este contrato é regido pela Lei nº 5.889/73, o artigo 14 traz o conceito deste, é o pacto empregatício rural a prazo, cujo termo final seja fixado em função de variações estacionais da atividade agrária. Este tipo de contrato não afasta das características dos contratos celetistas.

## 4 SUSPENSÃO E INTERRUPÇÃO

Neste capítulo será tratado sobre a suspensão e a interrupção nos contratos de trabalho, mostrando-se a diferença entre eles, suas vantagens, tanto para o empregado quanto empregador, as características, e as hipóteses que compete a cada um destes, porém essa cessação ocorre na execução e nos efeitos, e não nos contratos em si.

### 4.1 Conceito

A legislação não traz uma definição legal do que seja a suspensão e a interrupção nos contratos de trabalho, os doutrinadores conceituam estes dispositivos distintamente. Alguns autores tratam sobre a suspensão na qual a divide em suspensão parcial e total. Assevera Barros:

A interrupção, também denominada por alguns autores suspensão parcial do contrato de trabalho, é conceituada como a paralisação temporária do trabalho pelo empregado, em que a ausência do empregado não afeta o seu tempo de serviço na empresa, sendo computado o período de afastamento para todos os efeitos legais.

Em consequência, permanece a obrigação de pagar salário e outras vantagens que decorrem do pacto laboral. Já a suspensão, embora também ocorra a cessação temporária da prestação de serviço, não há pagamento de salário e tampouco o período de afastamento é contado para os efeitos legais.<sup>56</sup>

O doutrinador Rezende diz que, a suspensão é a cessação temporária dos principais efeitos do contrato de trabalho, porém o vínculo empregatício se mantém. A interrupção é a cessação temporária da prestação de serviços pelo empregado, mantendo-se, entretanto, as obrigações patronais.<sup>57</sup> Neste mesmo sentido Saraiva conceitua:

A interrupção do contrato de trabalho ocorre quando o empregado suspende a realização dos serviços recebendo normalmente sua remuneração, continuando o empregador com todas as suas obrigações inerentes ao liame empregatício.

Na suspensão do contrato de trabalho, ambos os contraentes suspendem suas obrigações contratuais. O obreiro não presta os serviços e o empregador deixa de remunerar o empregado. Com raras exceções, não há contagem de

<sup>56</sup> Curso de direito do trabalho. Alice Monteiro de Barros. - 7. ed. - São Paulo: LTr, 2011. p. 686.

<sup>57</sup> Direito do Trabalho Esquematizado/Ricardo Resende. - Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2011. p. 580 e 581.

tempo e serviço, nem recolhimento fundiário ou mesmo previdenciário, havendo a paralisação provisória dos efeitos dos contratos.<sup>58</sup>

Portanto, pode-se dizer que, a interrupção e a suspensão nos contratos de trabalho ocorrem quando à paralisação dos serviços do empregado, sem que este não seja prejudicado, essa cessação atinge somente nos efeitos contratuais, mas não se extingue o contrato. Diante do que foi exposto, pode-se concluir que, mesmo que estes institutos sejam semelhantes a uma diferença entre eles, no qual será demonstrada a seguir.

## **4.2 Distinção**

Como foi mostrado acima, a uma diferença entre a interrupção e a suspensão dos contratos de trabalho. Na interrupção não haverá prestação de serviços, mas mantém as obrigações do empregador, ou seja, o empregado não trabalha durante determinado período, mas continua recebendo salário e o período é contado como tempo de serviço. Já na suspensão do contrato de trabalho, o empregado não presta serviços, e conseqüentemente não recebe remuneração, assim como não tem seu tempo de serviço contado para nenhum efeito contratual.

Os doutrinadores Paulo e Alexandrino, neste mesmo sentido diz que a distinção entre os institutos é simples: há suspensão quando a empresa não está obrigada a pagar salários e contar o tempo de serviço; há interrupção quando existe o dever legal de remunerar o afastamento do trabalhador e continua, normalmente, a correr o seu tempo de serviço.<sup>59</sup>

## **4.3 Hipóteses**

Os doutrinadores classificam as principais hipóteses da interrupção e da suspensão dos contratos de trabalho que serão destacadas abaixo.

---

<sup>58</sup> Direito do trabalho para concursos públicos / Renato Saraiva. -10. ed. - Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: MÉTODO, 2009. ps.154 e 163.

<sup>59</sup> Manual de direito do trabalho / Vicente Paulo, Marcelo Alexandrino. - 14. ed. - Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: MÉTODO, 2010. p. 141.

### 4.3.1 Aborto

Nos casos de aborto accidental, desde que, seja comprovada oficialmente por atestado médico, a empregada tem direito a duas semanas de descanso, podendo voltar a sua função que antes estava atuando, normalmente, sem que seja prejudicada em relação a sua remuneração, conforme diz no art. 395 da CLT. Neste caso pode se dizer que há interrupção nos contratos.

### 4.3.2 Auxílio doença e Acidente de trabalho

O trabalhador afastado por motivos de doença ou acidente de trabalho terá direito ao auxílio doença, que será concedido pelo empregador no período de até 15 dias, a partir do 16º (décimo sexto) dia ficará a cargo da previdência social. Nos primeiros 15 dias haverá a interrupção dos contratos, após os 15 dias, suspensão dos contratos. Nos casos em que ocorrem acidentes de trabalho os doutrinadores Paulo e Alexandrino entendem que:

Os primeiros 15 (quinze) dias do afastamento em decorrência de acidente de trabalho são remunerados pela empresa, contando-se normalmente o tempo de serviço, configurando caso de interrupção do contrato de trabalho. A partir do 16º dia, o auxílio-doença acidentário é pago pelo INSS, e a empresa cessa o pagamento de salário. Esse tempo é contado para o fim de indenização, e os depósitos do FGTS devem ser mantidos. Se o tempo de afastamento não for superior a 6 meses, será contado também para efeito de aquisição das férias. Não o será no caso de duração maior que 6 meses.<sup>60</sup>

Portanto, pode-se dizer que tanto nos casos de auxílio doença e acidente de trabalho, o empregado tem pleno direito a ficar afastado de suas obrigações trabalhistas e não sofrer nenhuma penalidade.

### 4.3.3 Aposentadoria por invalidez

O art. 475 da CLT afirma que se o empregado for aposentado por invalidez terá seu contrato suspenso durante prazo fixado na lei de previdência social, prazo este de 5 (cinco) anos, decorrido esse prazo e o empregado que demonstrar capacidade laborativa – desde que

---

<sup>60</sup> Manual de direito do trabalho / Vicente Paulo, Marcelo Alexandrino. - 14. ed. – Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: METODO, 2010. p. 142.

o médico do INSS afirme que está apto a voltar ao trabalho – poderá retornar a seu emprego. A súmula 160 do TST deixa bem claro que “cancelada a aposentadoria por invalidez, mesmo após cinco anos, o trabalhador terá direito de retornar ao emprego, facultado, porém, ao empregador, indenizá-lo na forma da lei”.

Nesse mesmo sentido vale destacar a OJ 375 SDI1/TST - AUXÍLIO-DOENÇA. APOSENTADORIA POR INVALIDEZ. SUSPENSÃO DO CONTRATO DE TRABALHO. PRESCRIÇÃO. CONTAGEM. A suspensão do contrato de trabalho, em virtude da percepção do auxílio-doença ou da aposentadoria por invalidez, não impede a fluência da prescrição quinquenal, ressalvada a hipótese de absoluta impossibilidade de acesso ao Judiciário.

#### **4.3.4 Aviso prévio**

O empregado tem direito a sair mais cedo enquanto estiver cumprindo o aviso prévio, para procurar outro emprego. No caso de empregado urbano pode sair duas horas mais cedo e no caso do empregado rural, uma hora. Nesse tipo de hipótese haverá a interrupção no contrato de trabalho.

#### **4.3.5 Empregado eleito para cargo de diretor**

A súmula nº 269 do TST diz que o empregado eleito para ocupar cargo de diretor tem o respectivo contrato de trabalho suspenso, não se computando o tempo de serviço desse período, salvo se permanecer a subordinação jurídica inerente à relação de emprego.

#### **4.3.6 Encargo público**

O afastamento do empregado em virtude das exigências de encargo público como de vereador, mesário nas eleições, deputado, ministro, senador etc., não constituirá motivo para a alteração ou rescisão do contrato de trabalho por parte do empregador. Neste caso irá caracterizar a suspensão contratual.

### 4.3.7 Faltas ao serviço

A legislação trabalhista admite determinadas situações em que o empregado poderá deixar de comparecer ao serviço sem prejuízo de salário, essas faltas estão previstas em lei, regulamento de empresa, normas coletiva ou nos contratos, nas quais serão consideradas justificadas. Essas situações acarretará a interrupção nos contratos de trabalho. O art. 473 da CLT destaca as seguintes justificativas:

- I – até 2 (dois) dias consecutivos, em caso de falecimento do cônjuge, ascendente, descendente, irmão ou pessoa que, declarada em sua Carteira de Trabalho e Previdência Social, viva sob sua dependência econômica;
- II – até 3 (três) dias consecutivos, em virtude de casamento;
- III – por 1 (um) dia, em caso de nascimento de filho, no decorrer da primeira semana;
- IV – por 1 (um) dia, em cada 12 (doze) meses de trabalho, em caso de doação voluntária de sangue devidamente comprovada;
- V – até 2 (dois) dias consecutivos ou não, para o fim de se alistar eleitor, nos termos da lei respectiva;
- VI – no período de tempo em que tiver de cumprir as exigências do Serviço Militar referidas na letra c do art. 65 da Lei nº 4.375, de 17 de agosto de 1964 (Lei do Serviço Militar).
- VII – nos dias em que estiver comprovadamente realizando provas de exame vestibular para ingresso em estabelecimento de ensino superior.
- VIII – pelo tempo que se fizer necessário, quando tiver que comparecer a juízo.
- IX – pelo tempo que se fizer necessário, quando, na qualidade de representante de entidade sindical, estiver participando de reunião oficial de organismo internacional do qual o Brasil seja membro.<sup>61</sup>

O empregado também poderá faltar no caso de doença, desde que, seja comprovado por atestado médico. Caso o empregado falte e não se justifica o empregador poderá descontar um dia de salário ou aplicar outra penalidade. Cabe lembrar que a convenção coletiva, o regulamento da empresa, e até mesmo o contrato individual de trabalho, podem estabelecer outras hipóteses de faltas justificadas.<sup>62</sup>

<sup>61</sup> Consolidação das Leis Trabalhistas/ Brasil. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.

<sup>62</sup> Manual de direito do trabalho / Vicente Paulo, Marcelo Alexandrino. - 14. ed. - Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: METODO, 2010. p. 149

### **4.3.8 Férias**

O art. 129 da CLT diz que todo empregado terá direito anualmente ao gozo de um período de férias, sem prejuízo da remuneração. O gozo de férias anuais será remunerado com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal (art. 7º, XVII, da CF/88). As férias são o exemplo típico de interrupção do contrato de trabalho, sendo mantido o salário, a contagem do tempo de serviço para todos os fins e os depósitos do FGTS e recolhimentos previdenciários.<sup>63</sup>

### **4.3.9 Greve**

A greve é regida pela Constituição Federal de 1988, em seu artigo 9º e regulamentada pela Lei nº 7.783, de 28 de junho de 1989. Essa lei assegura o direito de greve. A greve é o período em que os trabalhadores paralisam sua jornada de trabalho para defender seus interesses.

Durante o período de paralisação das atividades as relações serão regidas mediante acordo, convenção, laudo arbitral ou decisão da Justiça do Trabalho, de modo específico para cada greve.<sup>64</sup> Vale mencionar que no caso de greve haverá a suspensão dos contratos.

### **4.3.10 Inquérito para apuração de falta grave**

O art. 131, V da CLT aduz que, não será considerada falta ao serviço ou ausência do empregado durante a suspensão preventiva para responder a inquérito administrativo. Se o inquérito for julgado improcedente, não havendo pagamento de salários ou outra vantagem, fica configurado como suspensão do contrato. Mas se houver o pagamento, configura como interrupção do contrato.

---

<sup>63</sup> Manual de direito do trabalho / Vicente Paulo, Marcelo Alexandrino. - 14. ed. - Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: METODO, 2010. p. 143

<sup>64</sup> Manual de direito do trabalho / Vicente Paulo, Marcelo Alexandrino. - 14. ed. - Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: METODO, 2010. p.142.

### **4.3.11 Lockout**

Lockout é a paralisação das atividades da empresa, por iniciativa do empregador, com o objetivo de frustrar negociação coletiva ou dificultar o atendimento de reivindicações dos empregados diante de um movimento grevista.<sup>65</sup> Porém, o empregado tem direito a remuneração e todas as vantagens enquanto perdurar essa paralisação. Pode-se dizer que nesta modalidade há interrupção do contrato de trabalho.

### **4.3.12 Prontidão e sobreaviso**

Considera-se de sobreaviso o empregado efetivo, que permanece em sua própria casa, aguardando a qualquer momento ser chamado para o serviço. Cada escala de sobreaviso será, no máximo, de 24 horas, essas horas, para todos os efeitos, serão contadas à razão de 1/3 do salário normal.

Prontidão é quando o empregado fica nas dependências da estrada, aguardando ordens. A escala de prontidão será, no máximo, de 12 horas, as horas de prontidão serão, para todos os efeitos, contadas à razão de 2/3 do salário-hora normal. Em ambos os casos a lei considera que seja feito a contagem de tempo de serviço e pagamento de salário, configurando assim, interrupção do contrato de trabalho.

### **4.3.13 Repouso semanal remunerado**

A Constituição Federal de 1988 em seu art. 7º, inciso XV, assegura a todos os trabalhadores urbanos e rurais o repouso semanal remunerado, preferencialmente aos domingos, o empregado é obrigado a pagar salário e contar o tempo de serviço. Nesta modalidade haverá a interrupção do contrato de trabalho.

### **4.3.14 Representação sindical**

O empregado eleito para cargo de administração sindical ou representação profissional não poderá, por motivo de serviço, ser impedido do exercício das suas funções, nem

---

<sup>65</sup> Manual de direito do trabalho / Vicente Paulo, Marcelo Alexandrino. - 14. ed. - Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: METODO, 2010. p.148.

transferida sem causa justificada, a juízo do Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio, para lugar ou mister que lhe dificulte ou torne impossível o desempenho da comissão ou do mandato (art. 543 da CLT).

#### **4.3.15 Licença maternidade**

A Constituição Federal em seu art. 7º, inciso XVIII, assegura as empregadas gestantes o direito a licença de 120 dias, sem prejuízo do emprego e do salário. Nos casos de adoção ou guarda judicial a empregada que adotar também goza desse direito, independentemente da idade do adotado.

A Lei 11.770/2008 criou o Programa Empresa Cidadã, destinado a prorrogar por 60 (sessenta) dias a duração da licença-maternidade. A prorrogação será garantida à empregada da pessoa jurídica que aderir ao Programa, desde que a empregada a requeira até o final do primeiro mês após o parto. Essa prorrogação também caberá nos casos de adoção ou guarda judicial (art. 1º, §§ 1º e 2º da Lei 11.770/2008).

Nesta hipótese conta-se o tempo de serviço normalmente durante o afastamento, configurando assim a interrupção nos contratos de trabalho. Alguns doutrinadores entendem que trata de hipótese de suspensão do contrato de trabalho, pois é um benefício da previdência social, tirando a responsabilidade do empregador.

#### **4.3.16 Segurança nacional**

Ocorrendo motivo relevante de interesse para a segurança nacional, poderá a autoridade competente solicitar o afastamento do empregado do serviço ou do local de trabalho, sem que se configure a suspensão do contrato de trabalho. O afastamento será solicitado pela autoridade competente diretamente ao empregador, em representação da Procuradoria Regional do Trabalho, que providenciará desde logo a instauração do inquérito administrativo (art. 472, §§ 3º e 4º da CLT).

Sendo afastado o empregado em virtude de inquérito administrativo para apuração de motivo de interesse de segurança nacional, o contrato de trabalho não fica suspenso durante os primeiros 90 dias, o empregado continuará percebendo sua remuneração.<sup>66</sup>

---

<sup>66</sup> Direito do trabalho / Sergio Pinto Martins. - 28. ed. - São Paulo : Atlas, 2012. p.306.

### **4.3.17 Serviço militar**

Nos casos de serviço militar o contrato fica suspenso durante o período em que o empregado estiver fora, cumprido sua obrigação ele tem o direito de voltar a exercer o cargo antes ocupado, porém deverá comunicar ao empregador sua intenção dentro do prazo de 30 dias, assim poderá voltar e não será prejudicado. O afastamento do empregado em virtude dos quesitos do serviço militar, não constituirá motivo para alteração ou rescisão do contrato de trabalho por parte do empregador (art.472, da CLT).

### **4.3.18 Suspensão disciplinar**

A suspensão disciplinar se dá quando o empregado comete faltas, neste caso não haverá pagamentos de salário, pois aqui o empregado esta sendo punido. No caso de o empregado ser suspenso por mais de 30 dias contínuos, importa na rescisão injusta do contrato de trabalho (art. 474 da CLT).

### **4.3.19 Preso**

Enquanto o empregado permanecer preso, o contrato de trabalho ficará suspenso, devendo o empregador requerer à autoridade competente, certidão do seu recolhimento à prisão. Nesse mesmo sentido o art. 482, “d” aduz que a condenação criminal do empregado, passada em julgado, caso não tenha havido suspensão da execução da pena, constituem justa causa para rescisão do contrato de trabalho pelo empregador.<sup>67</sup>

---

<sup>67</sup> Consolidação das Leis Trabalhistas/ Brasil. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.

## 5 EFEITOS JURÍDICOS DA SUSPENSÃO E DA INTERRUPÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO

Conforme exposto anteriormente, na suspensão ocorre a sustação da prestação do serviço, permanecendo o vínculo entre as partes, situação que configura a cessação temporária total do contrato de trabalho. Assim, na suspensão não há prestação de serviços e nem o pagamento de salário, permanece vigente o contrato de trabalho, mas as suas cláusulas deixam de vigorar, pois a sustação é ampla e bilateral.

Dessa forma, no período da suspensão não se paga salários, não se presta serviços, não se computa tempo de serviço, não há recolhimento previdenciário e nem obrigação de depositar FGTS. Extinto o período de suspensão, a relação de emprego volta a vigorar normalmente, pois é assegurado ao empregado o retorno ao cargo que exercia na época da suspensão, com a garantia de todas as vantagens que tenham sido atribuídas à categoria a que pertencia o trabalhador durante o período de suspensão do contrato de trabalho (art. 471 da CLT).

Quanto à interrupção, o empregado não presta serviços, mas o empregador continua com o ônus de pagar o salário, efetuar o recolhimento previdenciário e realizar o depósito do FGTS, sendo que o respectivo período conta-se para todos os efeitos. Portanto, o principal efeito que se opera durante a interrupção do contrato de trabalho é a continuidade de vigência de todas as obrigações contratuais, configurando-se a cessação temporária parcial do contrato de trabalho.

É importante ressaltar que nos termos do artigo 472, § 2º da CLT, nos contratos por prazo determinado, o tempo de afastamento, se assim acordarem as partes interessadas, não será computado na contagem do prazo para a respectiva terminação, ou seja, se nada for ajustado entre as partes, mesmo suspenso o trabalho durante certo período, terminada a duração do contrato previamente fixada pelas partes, ele estará extinto, apesar da suspensão ou da interrupção. Se as partes ajustarem, o termo final será deslocado. Todavia, ao analisar cada situação que trata de suspensão ou interrupção verificou-se a existência de algumas peculiaridades, as quais serão demonstradas a seguir.

## 5.1 Prescrição na suspensão do contrato de trabalho por aposentadoria por invalidez

No caso de empregado afastado em razão da aposentadoria por invalidez, mesmo diante da suspensão do contrato de trabalho, o prazo prescricional a ser aplicado, será de 2 anos. Assim, se o trabalhador interpuser reclamationária trabalhista após o decurso de dois anos, operar-se-á o fenômeno da prescrição para o exercício da pretensão às verbas trabalhistas, conforme entendimento jurisprudencial.<sup>68</sup>

### CAIXA ECONÔMICA FEDERAL - SUSPENSÃO DO CONTRATO DE TRABALHO - APOSENTADORIA POR INVALIDEZ - AUSÊNCIA DE INTERRUPTÃO DA PRESCRIÇÃO

O afastamento do empregado em gozo de auxílio-doença ou aposentado por invalidez não enseja a suspensão do prazo prescricional para o exercício da pretensão às verbas trabalhistas, por inexistência de previsão legal. Precedentes da C. SBDI-1. Aplicação da Orientação Jurisprudencial nº 375 da SBDI-1. (Processo: RR - 203000-43.2009.5.12.0036 Data de Julgamento: 06/04/2011, Relator Ministro: Carlos Alberto Reis de Paula, 8ª Turma, Data de Publicação: DEJT 08/04/2011.)

INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL. FLUÊNCIA DO PRAZO PRESCRICIONAL DURANTE O PERÍODO DE AFASTAMENTO EM RAZÃO DO RECEBIMENTO DE AUXÍLIO PREVIDENCIÁRIO (OJ 375 DA SDI-1/TST).. Muito embora até então tenha adotado tese no sentido de que durante a percepção do auxílio-doença não corre a prescrição para o ajuizamento da ação reparatória, em face de estar suspenso o contrato de trabalho durante esse lapso temporal, curvo-me ao entendimento da Seção de Dissídios Individuais (SDI-1) do colendo TST para adotar o posicionamento consagrado na OJ n. 375: '(...) A suspensão do contrato de trabalho, em virtude da percepção do auxílio-doença ou da aposentadoria por invalidez, não impede a fluência da prescrição quinquenal, ressalvada a hipótese de absoluta impossibilidade de acesso ao Judiciário.' (d.n.) Desse modo, em que pese o afastamento do trabalhador, em razão do recebimento de auxílio-previdenciário, seja causa suspensiva dos efeitos do contrato de trabalho, tal situação não implica interrupção ou mesmo suspensão do prazo prescricional. Assim, na hipótese, considerando que o Autor em 25.04.2003 foi afastado do trabalho em razão de ter sido acometido de doença ocupacional (LER), fato incontroverso nos autos, a partir daquela data começou a fluir o prazo de cinco anos para a propositura da demanda buscando a reparação moral dela decorrente. Nesse contexto, a pretensão obreira quanto à indenização por dano moral decorrente da doença ocupacional narrada na exordial encontra-se prescrita, em face da presente ação ter sido ajuizada somente em 22.06.2009, quando já decorrido o prazo de cinco anos previsto no art. 7º, XXIX, da CF. Dou provimento ao apelo para pronunciar a prescrição quinquenal em relação à pretensão reparatória por dano moral, extinguindo o feito, com resolução do mérito, nos termos do art. 269, IV, do CPC. JUSTA CAUSA. PERDÃO TÁCITO. A ausência de

<sup>68</sup><http://www2.trt18.jus.br/solt/pesquisa?>

imediatidade materializada no transcurso de quase quatro meses entre a falta e a dispensa deve ser interpretada como concessão de perdão tácito, não servindo como justificativa para a demora a alegada inaptidão física do empregado, porquanto desprovida de prova e porque eventual estado de saúde deficitário do obreiro não constituiria óbice à dispensa por justa causa, já que nem mesmo a estabilidade pós-acidentária poderia impedir a ruptura do vínculo caso o empregador constatasse a quebra da fidejussão. Recurso da ré ao qual se nega provimento.' 'FÉRIAS PROPORCIONAIS. Não havendo comprovação da quitação das férias proporcionais relativas ao período compreendido entre a alta previdenciária e a dispensa, há que se manter a condenação ao pagamento da parcela. Recurso da ré não provido.' 'RECOLHIMENTO DO FGTS. 1. Nenhum abatimento há para se fazer quando se verifica que os comprovantes de recolhimento de FGTS encartados aos autos não abrangem o período da condenação. 2. Não havendo nenhum documento hábil a comprovar a evolução salarial do obreiro, ônus que competia à ré, em conformidade com o art. 464 da CLT combinado com os artigos 818 da CLT e 333, II do CPC, há que se acolher o valor da remuneração apontada na inicial para efeito de recolhimento do FGTS. Recurso da ré ao qual se nega provimento.' 'HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS. RELAÇÃO DE EMPREGO. No processo do trabalho não são devidos honorários advocatícios quando a demanda decorre da relação de emprego, salvo se a parte estiver assistida por sindicato da categoria e declarar que não possui condições de suportar os ônus do processo sem prejuízo do sustento próprio e/ou de sua família, em conformidade com a Instrução Normativa n.º 27 e com a Súmula 219 do TST. Neste caso, como a lide está inegavelmente vinculada à relação empregatícia estabelecida entre as partes e diante da ausência dos requisitos acima referidos, é indevida a verba honorária sucumbencial. Recurso patronal ao qual se dá provimento.' 'HONORÁRIOS PERICIAIS. A prova pericial tencionava instruir o pedido de reparação pelos danos morais decorrentes de acidente de trabalho, pleito que se encontrava encoberto pelo manto da prescrição quinquenal, razão pela qual há que se concluir que o obreiro foi sucumbente na pretensão objeto da perícia, em conformidade com o disposto no art. 790-B da CLT, devendo por conseguinte arcar com o pagamento dos honorários periciais. Recurso da ré ao qual se dá provimento.'<sup>69</sup>

Nesse mesmo sentido, cita-se a Orientação Jurisprudencial n.º 375<sup>70</sup>, a qual prevê que “a suspensão do contrato de trabalho, em virtude da percepção do auxílio-doença ou da aposentadoria por invalidez, não impede a fluência da prescrição quinquenal, ressalvada a hipótese de absoluta impossibilidade de acesso ao Judiciário”.

<sup>69</sup>TRT-23 - RO: 737200900423009 MT 00737.2009.004.23.00-9, Relator: DESEMBARGADORA BEATRIZ THEODORO, Data de Julgamento: 01/12/2010, 2ª Turma, Data de Publicação: 24/01/2011. Disponível em: <http://trt-23.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/19146341/recurso-ordinario-trabalhista-ro-737200900423009-mt-0073720090042300-9>

<sup>70</sup>Orientação Jurisprudencial n.º 375 da SBDI-1:AUXÍLIO-DOENÇA. APOSENTADORIA POR INVALIDEZ. SUSPENSÃO DO CONTRATO DE TRABALHO. PRESCRIÇÃO. CONTAGEM (DEJT divulgado em 19, 20 e 22.04.2010) Disponível em: [http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/OJ\\_SDI\\_1/n\\_sl\\_361.htm#TEMA375](http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/OJ_SDI_1/n_sl_361.htm#TEMA375), acesso em: 24/12/2014.

## 5.2 Reflexo da suspensão disciplinar na concessão das férias

Nos termos do artigo 130 da CLT, se o empregado deixa de trabalhar em virtude de suspensão disciplinar, com o desconto do correspondente salário, os dias de suspensão devem ser computados como falta ao serviço para efeitos de cálculo da proporção das férias. O Tribunal da Décima Oitava Região<sup>71</sup>, também tem manifestado entendimento da aplicação da falta para o cálculo das férias, em se tratando de suspensão disciplinar. Vejamos:

EMENTA. FÉRIAS. PROPORCIONALIDADE PREVISTA NO ARTIGO 130 DA CLT. Os dias em que o empregado deixa de trabalhar em virtude de suspensão disciplinar, com o desconto do correspondente salário, devem ser computados como falta ao serviço para efeitos de cálculo da proporção das férias prevista no artigo 130 da CLT. “Inteligência do artigo 131 da CLT.”

Assim, as férias possuem duração de trinta dias a cada doze meses de vigência do contrato de trabalho, período que vai decrescendo proporcionalmente conforme o número de faltas injustificadas do empregado (art. 130, da CLT).

## 5.3 Manutenção de benefícios durante a suspensão do contrato de trabalho por auxílio doença e aposentadoria por invalidez

Fora dito linhas acima, que durante a suspensão do contrato de trabalho não há prestação de serviços e nem o pagamento de salário, todavia, no caso de suspensão em razão de percepção de auxílio doença, o empregado tem direito a manutenção do plano de saúde fornecido pelo empregador.

AUXÍLIO DOENÇA. SUSPENSÃO DO CONTRATO DE TRABALHO. MANUTENÇÃO DE BENEFÍCIO ADQUIRIDO PELO OBREIRO DURANTE A PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS. A suspensão do contrato de trabalho interrompe as principais obrigações do pacto laboral, não ocorrendo à prestação de serviços pelo empregado nem tampouco o pagamento do salário pelo empregador. De toda sorte, para uma gama de situações, o contrato continua em vigor, devendo ser assegurado ao obreiro alguns benefícios que lhe eram concedidos quando do desempenho do seu labor. É pacífico nos tribunais trabalhistas o entendimento de que, ainda que o pacto laboral se encontre suspenso, algumas obrigações acessórias dele decorrentes subsistem, como, por exemplo, a manutenção do plano de saúde fornecido

<sup>71</sup> PROCESSO RO-0000301-49.2012.5.18.0082, 2ª VT DE APARECIDA DE GOIÂNIA. Disponível em: <http://www2.trt18.jus.br/solr/pesquisa?q=id:2-526344>

diretamente pelo empregador.<sup>72</sup>

No caso da aposentadoria por invalidez, o Tribunal Superior do Trabalho<sup>73</sup> tem entendimento pacificado de que também deverá ser mantido o plano de saúde ou de assistência médica oferecida pela empresa, configurando-se em alguns casos a condenação em dano moral em desfavor do empregador, em razão do cancelamento do referido benefício:

RECURSO DE REVISTA. 1. PRESCRIÇÃO AUSÊNCIA DE PREQUESTIONAMENTO. SÚMULA 297/TST. 2. APOSENTADORIA POR INVALIDEZ. SUSPENSÃO DO CONTRATO DE TRABALHO. EFEITOS. MANUTENÇÃO DO PLANO DE SAÚDE. SÚMULAS 160 E 440/TST. 3. DANOS MORAIS PELO CANCELAMENTO DO PLANO DE SAÚDE. QUANTUM INDENIZATÓRIO. DECISÃO DENEGATÓRIA. MANUTENÇÃO. Nos termos da Súmula nº 440, "Assegura-se o direito à manutenção de plano de saúde ou de assistência médica oferecido pela empresa ao empregado, não obstante suspenso o contrato de trabalho em virtude de auxílio-doença acidentário ou de aposentadoria por invalidez". Assim, não há como assegurar o processamento do recurso de revista quando o agravo de instrumento interposto não desconstitui os fundamentos da decisão denegatória, que subsiste por seus próprios fundamentos. Agravo de instrumento desprovido.

#### 5.4 Depósitos fundiários na suspensão e interrupção

Nos termos do artigo 476 da CLT, no afastamento do empregado em razão do gozo do auxílio doença não há obrigatoriedade do empregador recolher os depósitos do FGTS relativos ao período de afastamento, pois trata-se de suspensão do contrato de trabalho. Nossos Tribunais Superiores tem decidido nesse mesmo sentido:

PERCEPÇÃO DE AUXÍLIO-DOENÇA ACIDENTÁRIO. SUSPENSÃO DO CONTRATO DE TRABALHO. EFEITOS. O afastamento do empregado em razão do gozo de auxílio-doença implica na suspensão do contrato de trabalho, não havendo que se falar na obrigatoriedade do empregador em recolher os depósitos do FGTS relativamente ao período de afastamento, sob pena de violação do artigo 476 da CLT.<sup>74</sup>

RECOLHIMENTOS DE FGTS. GOZO DE AUXÍLIO-DOENÇA COMUM. INTERRUPTÃO DO CONTRATO DE TRABALHO A PARTIR DO 15º

<sup>72</sup> TRT-1 - RO: 11412320105010302 RJ, Relator: Rogerio Lucas Martins, Data de Julgamento: 03/12/2012, Quinta Turma, Data de Publicação: 2012-12-10) Disponível em: <http://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/busca?q=BENEF%C3%8DCIO+DE+AUX%C3%8DLIO+DOEN%C3%87A+E+SUSPENS%C3%83O+DO+CONTRATO+DE+TRABALHO>

<sup>73</sup>TST - RR: 13889120105090007 1388-91.2010.5.09.0007, Relator: Mauricio Godinho Delgado, Data de Julgamento: 16/10/2013, 3ª Turma, Data de Publicação: DEJT 18/10/2013. Disponível em: [www.tst.jus.br](http://www.tst.jus.br)

<sup>74</sup> TRT-20 - RO: 1514008820085200005 SE 0151400-88.2008.5.20.0005, Data de Publicação: 05/11/2010. Disponível em: <http://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/busca>

DIA - Nos termos dos artigos 15 da Lei 8036/90 e 28 do Decreto 99.684/90, cessa a obrigação do empregador de recolher o FGTS do empregado que se encontra em gozo de auxílio-doença comum a partir do 15º dia de percepção do referido benefício previdenciário, uma vez que se trata de suspensão do contrato de trabalho.<sup>75</sup>

Entretanto, existem casos em que o empregado ficará afastado, mas o empregador continuará com obrigação de realizar os depósitos fundiários na conta vinculada, como o afastamento em razão de acidente de trabalho, com percepção do auxílio doença acidentário.

FGTS. DEPÓSITOS NO PERÍODO DE INTERRUÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO - O artigo 28, do Decreto 99.684/90, estabelece as hipóteses em que permanece a obrigação de o empregador em efetivar os depósitos dos valores do FGTS, na conta vinculada do empregado, incluso nesse rol está o auxílio-doença acidentário.<sup>76</sup>

FGTS. DEPÓSITOS DURANTE AFASTAMENTO POR ACIDENTE DE TRABALHO RECONHECIDO JUDICIALMENTE. DEVIDOS. Dispondo o artigo 15, da Lei 8036/90, em seu § 5º, que são devidos os depósitos do FGTS quando houver afastamento por acidente do trabalho, mesmo quando o reconhecimento deste ocorrer apenas judicialmente, a obrigação é devida pelo empregador, ainda que a autarquia previdenciária tenha concedido apenas auxílio-acidente B31.<sup>77</sup>

## 5.5 Suspensão do contrato de trabalho no caso de prisão do empregado

Consta no site do TST<sup>78</sup> notícias acerca de “trabalhador preso por homicídio e absolvido pelo Tribunal do Júri, que reconheceu legítima defesa, que conseguiu reverter na Justiça do Trabalho sua demissão por justa causa. O trabalhador havia sido preso em 04 de fevereiro de 2005, e no dia 02 de março, um representante da empresa foi ao presídio comunicar a sua dispensa por justa causa, o empregado foi inocentado das acusações e saiu da prisão no dia 22 de maio”. Para o Tribunal Regional, o mero exercício pelo empregador do direito de dispensa, no caso, “faz presumir a discriminação e a arbitrariedade, devendo incidir

<sup>75</sup> TRT-5 - RECORD: 2543004320085050531 BA 0254300-43.2008.5.05.0531, Relator: NÉLIA NEVES, 4ª TURMA, Data de Publicação: DJ 10/05/2010. Disponível em: <http://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/busca>

<sup>76</sup> TRT-5 - RECORD: 843002720085050493 BA 0084300-27.2008.5.05.0493, Relator: DELZA KARR, 5ª TURMA, Data de Publicação: DJ 07/08/2009. Disponível em: <http://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/busca>

<sup>77</sup> TRT-1 - RO: 00001090220105010037 RJ, Relator: Celio Juacaba Cavalcante, Data de Julgamento: 14/05/2014, Décima Turma, Data de Publicação: 21/10/2014. Disponível em: <http://trt-1.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/147358519/recurso-ordinario-ro-1090220105010037-rj>

<sup>78</sup> [http://tst.jusbrasil.com.br/noticias/100705701/trabalhador-presos-reverte-demissao-por-justa-causa-apos-absolvicao-por-legitima-defesa?ref=topic\\_feed](http://tst.jusbrasil.com.br/noticias/100705701/trabalhador-presos-reverte-demissao-por-justa-causa-apos-absolvicao-por-legitima-defesa?ref=topic_feed).

à espécie os princípios gerais do direito, notadamente as garantias constitucionais do direito à vida, ao trabalho e à dignidade". O caso citado traz a seguinte ementa:

RECURSO DE REVISTA. TRABALHADOR PRESO PROVISORIAMENTE. RESCISÃO DO CONTRATO DE TRABALHO SEM JUSTA CAUSA. PODER POTESTATIVO. Cinge-se a controvérsia em se verificar se há nulidade na dispensa do reclamante que se encontrava preso provisoriamente e se tal prisão suspende o contrato de trabalho. No presente caso, o autor foi preso provisoriamente em 04/02/2005, em virtude de ser-lhe imputada a prática de crime de homicídio, sendo libertado em 22/05/2005, após absolvição pelo Tribunal do Júri, que reconheceu a legítima defesa. Entretanto, em 01/05/2005, vinte e um dias antes da sua libertação, a reclamada promoveu a rescisão sem justa causa do contrato de trabalho, quitando todos os valores rescisórios. Quanto à nulidade da dispensa por conta da suspensão do contrato de trabalho, tem-se que todas as causas interruptivas e/ou suspensivas estão expressamente previstas em lei, não sendo possível a interpretação extensiva ou analógica visando à inclusão de novas causas de suspensão. Da análise da legislação acerca da matéria, verifica-se que não há previsão de suspensão do contrato de trabalho quando o empregado estiver preso provisoriamente. Já quanto ao suposto ato discriminatório imputado à empresa, tem-se que o acórdão regional não apontou nenhum fato ou prova de que a empresa tenha adotado tal conduta como reclamante. A conclusão a que chegou o Tribunal a quo derivou de mera presunção acerca do ocorrido. Ademais, há que se ressaltar que as empresas privadas podem utilizar-se do poder potestativo para dispensa de pessoal, não havendo necessidade de motivar o ato de demissão. No caso, o trabalhador foi demitido sem justa causa e recebeu todas as verbas pertinentes ao contrato de trabalho.

Recurso de revista conhecido e provido.

Diante do exposto, observa-se que o empregador somente poderá demitir o empregado por justa causa quando este estiver sendo processado criminalmente se houver condenação, e após a ocorrência do trânsito em julgado desta, pois durante o período em que esteve preso e se não houver condenação, o contrato de trabalho ficará suspenso, e o empregador não poderá efetuar a rescisão contratual. O doutrinador Delgado (2005, p. 1054) ensina que durante a suspensão contratual o empregador não pode romper unilateralmente o contrato de trabalho:

*A suspensão contratual corresponde à "sustação ampla e bilateral de efeitos do contrato empregatício, que preserva, porém, sua vigência" deixando de possuir eficácia parte significativa das cláusulas contratuais, dentre elas, as mais importantes, a que constitui o dever de prestar o serviço, por parte do empregado, e de remunerá-lo, pelo empregador, sendo vedado a este último romper unilateralmente o contrato de trabalho.*

## 5.6 Empregado eleito diretor – efeitos

O empregado que for eleito para ocupar cargo de diretor tem o respectivo contrato de trabalho suspenso, e não será computando o tempo de serviço desse período, não haverá pagamento de férias, gratificação de Natal e recolhimentos para o FGTS. Todavia se permanecer a subordinação jurídica não há suspensão do vínculo empregatício, conforme entendimento pacificado do TST e Tribunais Regionais. Vejamos algumas ementas pertinentes ao caso em análise:

ACÓRDÃO EM RECURSO ORDINÁRIO DIRETOR ELEITO. SUBORDINAÇÃO NÃO COMPROVADA. FGTS. Nos termos da Súmula nº 269 do TST, o empregado eleito para ocupar cargo de diretor tem o respectivo contrato de trabalho suspenso, não se computando o tempo de serviço desse período, salvo se permanecer a subordinação jurídica inerente à relação de emprego<sup>79</sup>.

EMPREGADO ELEITO A CARGO DE DIREÇÃO. SUSPENSÃO DO CONTRATO DE TRABALHO. Nos termos da Súmula 269 do C. TST: -O empregado eleito para ocupar cargo de diretor tem o respectivo contrato de trabalho suspenso, não se computando o tempo de serviço desse período, salvo se permanecer a subordinação jurídica atinente à relação de emprego. - Não havendo nos autos prova de que o ex-empregado manteve-se sob a subordinação da ré no período em questão, não há que se falar em pagamento de férias, gratificação de Natal e recolhimentos para o FGTS<sup>80</sup>.

ACÓRDÃO EM RECURSO ORDINÁRIO DIRETOR ELEITO. SUBORDINAÇÃO NÃO COMPROVADA. FGTS. Nos termos da Súmula nº 269 do TST, o empregado eleito para ocupar cargo de diretor tem o respectivo contrato de trabalho suspenso, não se computando o tempo de serviço desse período, salvo se permanecer a subordinação jurídica inerente à relação de emprego.<sup>81</sup>

## 5.7 Faltas justificadas e injustificadas

Diante do indeferimento do benefício previdenciário (auxílio-doença) pela Previdência Social, resta ao empregado que se encontra em estado incapacitante, pleitear o referido

<sup>79</sup> TRT-1 - RO: 00010094420135010242 RJ , Relator: Ângelo Galvão Zamorano, Data de Julgamento: 25/08/2014, Terceira Turma, Data de Publicação: 28/08/2014. Disponível em: <http://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/busca>

<sup>80</sup> TRT-1 - RO: 361009420095010030 RJ , Relator: Patrícia Pellegrini Baptista Da Silva, Data de Julgamento: 01/10/2012, Terceira Turma, Data de Publicação: 2012-11-27. Disponível em: <http://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/busca>

<sup>81</sup> TRT-1 - RO: 00010094420135010242 RJ , Relator: Ângelo Galvão Zamorano, Data de Julgamento: 25/08/2014, Terceira Turma, Data de Publicação: 28/08/2014. Disponível em: <http://trt-1.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/136612717/recurso-ordinario-ro-10094420135010242-rj>

benefício via judicial. Assim, se o empregado ausenta-se do serviço mediante apresentação de atestados médicos certificando o seu estado de incapacidade laborativa e demonstra estar pleiteando judicialmente a concessão do benefício, o contrato de trabalho fica interrompido, as faltas resultam justificadas e os salários dos períodos de afastamento são devidos ao trabalhador, conforme entendimento jurisprudencial:

AUXÍLIO-DOENÇA NEGADO AO EMPREGADO PELO INSS. PLEITO JUDICIAL PARA REVERTER A DECISÃO ADMINISTRATIVA. TRABALHADOR SEM CONDIÇÕES DE RETORNAR AO SERVIÇO CONFORME CERTIFICADO EM ATESTADOS MÉDICOS. AUSÊNCIAS AO TRABALHO JUSTIFICADAS. SALÁRIOS DEVIDOS. Nada obstante a negativa da Previdência Social em deferir auxílio-doença, se o empregado ausenta-se do serviço mediante apresentação de atestados médicos certificando incapacidade laborativa e demonstra estar pleiteando judicialmente a concessão do benefício, o contrato de trabalho fica interrompido, as faltas resultam justificadas e os salários dos períodos de afastamento são devidos ao trabalhador. Recurso da empresa não provido<sup>82</sup>.

Embora não haja previsão legal para justificação de faltas para acompanhamento de filho menor, nossos Tribunais Superiores têm decidido no sentido de que é vedado descontos salariais nos casos de faltas para acompanhamento de filho menor submetido à cirurgia, com fulcro no princípio da dignidade da pessoa humana:

DESCONTOS SALARIAIS. IMPOSSIBILIDADE. FALTAS. JUSTIFICATIVA. NECESSIDADE DE ACOMPANHAMENTO DE FILHO MENOR SUBMETIDO À CIRURGIA. O abono, pela empresa, de falta comprovada pela trabalhadora para acompanhar filho menor submetido a procedimento cirúrgico tem fulcro na responsabilidade social que lhe impõe nosso Magno Texto Republicano e seu epicentro - a dignidade da pessoa humana - erigida a princípio fundamental (CF, art. 1º). Apelo autoral provido.<sup>83</sup>

No caso da paralisação em razão de greve, ocorre a suspensão do contrato de trabalho, com desconto da remuneração relativa aos dias de paralisação, cessando, tanto para empregado quanto para o empregador, o dever de prestar suas obrigações contratuais, cuja restituição deverá ser objeto de acordo ou decisão judicial ou arbitral.

<sup>82</sup> TRT-4 - RO: 00013486820115040701 RS 0001348-68.2011.5.04.0701, Relator: JOSÉ CESÁRIO FIGUEIREDO TEIXEIRA, Data de Julgamento: 28/11/2012, 1ª Vara do Trabalho de Santa Maria. Disponível em: <http://trt-4.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/128325208/recurso-ordinario-ro-13486820115040701-rs-0001348-6820115040701>

<sup>83</sup> TRT-1 - RO: 4068720105010205 RJ, Relator: Rosana Salim Villela Travesedo, Data de Julgamento: 04/07/2012, Décima Turma, Data de Publicação: 2012-07-12). Disponível em: <http://trt-1.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/24572027/recurso-ordinario-ro-4068720105010205-rj-trt-1>

AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. PROCESSO ELETRÔNICO - DIREITO DE GREVE. REMUNERAÇÃO DOS DIAS DE PARALISAÇÃO. Constatada divergência jurisprudencial, nos termos do art. 896, a, da CLT, impõe-se o provimento do Agravo de Instrumento para determinar o processamento do Recurso de Revista. Agravo de Instrumento conhecido e provido. II - RECURSO DE REVISTA. PROCESSO ELETRÔNICO - DIREITO DE GREVE. REMUNERAÇÃO DOS DIAS DE PARALISAÇÃO. IMPOSSIBILIDADE. Esta Corte firmou posicionamento no sentido de que, conquanto não abusiva, a greve suspende o contrato de trabalho, conforme o art. 7º da Lei nº 7.783/89. Parte-se da premissa de que embora reconhecido o direito de greve, os trabalhadores sujeitam-se ao risco da paralisação da prestação de serviços, na forma da lei. Fortaleceu a diretriz encampada por esta Corte a circunstância de que, no julgamento do Mandado de Injunção nº 670, o Supremo Tribunal Federal - STF reforçou o entendimento de que a greve deflagrada por servidores públicos acarreta, igualmente, a suspensão do contrato de trabalho, ensejando a possibilidade de desconto de dias parados. Assim, em virtude da suspensão do contrato de trabalho, é possível o desconto da remuneração relativa aos dias de paralisação, ressalvadas as hipóteses de o empregador contribuir decisivamente, mediante conduta recriminável, para que a greve ocorra, como no caso de atraso do pagamento de salários ou no caso de lockout e de acordo entre as partes. Ressalte-se que, na hipótese dos autos, não ocorreu nenhuma das situações que permitem o pagamento dos dias parados, conforme o consignado pelo Tribunal Regional. Recurso de Revista conhecido e não provido<sup>84</sup>.

GREVE. SALÁRIOS DO PERÍODO DE PARALISAÇÃO. INDEVIDOS. Nos termos do artigo 7º da Lei 7783/89, a participação do trabalhador em greve acarreta a suspensão do contrato de trabalho, cessando, tanto para ele quanto para o empregador, o dever de prestar suas obrigações contratuais, cuja restituição deverá ser objeto de acordo ou decisão judicial ou arbitral. Sem decisão ou acordo que imponha o pagamento dos salários, estes serão indevidos, a menos que o empregador tenha contribuído de forma decisiva para a deflagração do movimento (com atraso ou omissão no pagamento de salários ou com a realização de lockout).<sup>85</sup>

Entretanto, se houve comprovação de que o empregador, por meio de conduta recriminável ou inerte, tenha contribuído decisivamente para que houvesse a paralisação, como nas hipóteses de atraso no pagamento dos salários, prática de lockout e de más condições ambientais, com risco à higidez dos trabalhadores, deverá haver o pagamento dos dias e/ou horas em que houve a paralisação dos serviços.

<sup>84</sup> TST - RR: 2022007320095020042 202200-73.2009.5.02.0042, Relator: Márcio Eurico Vitral Amaro, Data de Julgamento: 06/11/2013, 8ª Turma, Data de Publicação: DEJT 08/11/2013. Disponível em: <http://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/busca>

<sup>85</sup> TRT-1 - RO: 00010994620115010202 RJ, Relator: Ângela Fiorencio Soares da Cunha, Data de Julgamento: 04/11/2014, Quarta Turma, Data de Publicação: 25/11/2014. Disponível em: <http://trt-1.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/153532504/recurso-ordinario-ro-10994620115010202-rj>.

DISSÍDIO COLETIVO. RECURSO ORDINÁRIO INTERPOSTO POR SINDICATO PROFISSIONAL. GREVE. DETERMINAÇÃO DE COMPENSAÇÃO DOS DIAS E/OU HORAS DE PARALISAÇÃO. A jurisprudência desta Seção Especializada firmou-se no sentido de que a paralisação dos trabalhos em decorrência de greve importa em suspensão do contrato de trabalho (art. 7º da Lei nº 7.783/89), razão por que, não havendo trabalho, mesmo que declarada a não abusividade da greve, não deve ser pago o período não trabalhado, salvo acordo diverso entre as partes ou comprovação de que o empregador, por meio de conduta recriminável ou inerte, tenha contribuído decisivamente para que houvesse a paralisação, como nas hipóteses de atraso no pagamento dos salários, prática de lockout e de más condições ambientais, com risco à higidez dos trabalhadores, exceções não verificadas no caso concreto. Hipótese em que o Tribunal Regional declarou a não abusividade da greve e determinou a compensação pelos empregados grevistas dos dias e/ou horas em que houve a paralisação dos serviços, adotando postura mais branda do que aquela, em regra, adotada nesta Corte Superior, por aplicação do disposto no art. 7º da Lei nº 7.783/89: desconto dos valores correspondentes aos dias em que houve a paralisação dos serviços. Recurso ordinário a que se nega provimento<sup>86</sup>.

Nos termos do Artigo 495 da CLT, “reconhecida à inexistência de falta grave praticada pelo empregado detentor de estabilidade, fica o empregador obrigado a readmiti-lo no serviço e a pagar-lhe os salários a que teria direito no período da suspensão”. Portanto, se o inquérito judicial for improcedente, o empregado deverá reintegrar o empregado e efetuar o pagamento dos salários correspondentes ao período em que o trabalhador permaneceu suspenso. Analisemos o entendimento de Tribunais Superiores acerca do assunto:

Inquérito Judicial para Apuração de Falta Grave. Efeitos da improcedência. Salários do período de suspensão do trabalhador. Julgado improcedente o Inquérito Judicial para Apuração de Falta Grave, estabelece o art. 495 da CLT que "Reconhecida a inexistência de falta grave praticada pelo empregado, fica o empregador obrigado a readmiti-lo no serviço e a pagar-lhe os salários a que teria direito no período da suspensão". Ou seja, a reintegração do empregado e o pagamento dos salários correspondentes ao período em que o trabalhador permaneceu suspenso são consequências automáticas oriundas da improcedência do inquérito judicial para apuração de falta grave, consoante o dispositivo legal acima citado. Por isso, cabe até mesmo a afirmação de que a sentença de improcedência proferida em âmbito de inquérito judicial para apuração de falta grave não possui apenas natureza declaratória, mas também condenatória, nos termos do art. 495 da CLT. Recurso provido.<sup>87</sup>

<sup>86</sup> TST - RO: 75071620125020000 7507-16.2012.5.02.0000, Relator: Fernando Eizo Ono, Data de Julgamento: 09/09/2013, Seção Especializada em Dissídios Coletivos, Data de Publicação: DEJT 20/09/2013. Disponível em: <http://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/24176016/recurso-ordinario-ro-75071620125020000-7507-1620125020000-tst>

<sup>87</sup> TRT-2 - AP: 00360001720065020031 SP 00360001720065020031 A20, Relator: IVANI CONTINI BRAMANTE, Data de Julgamento: 21/05/2013, 4ª TURMA, Data de Publicação: 04/06/2013. Disponível em: <http://trt-2.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/125054105/agravo-de-peticao-ap-360001720065020031-sp-00360001720065020031-a20>

## 6 CONCLUSÃO

Esse trabalho científico procurou investigar aspectos teóricos acerca dos efeitos jurídicos da suspensão e da interrupção dos contratos de trabalho. A problemática inicial tinha como objeto compreender a dimensão científica e as circunstâncias jurídicas dos referidos efeitos.

Com o primeiro capítulo, percebeu-se que o direito do trabalho teve uma grande relevância, foi um grande marco na história, pois os trabalhadores eram escravos e não possuíam nenhum direito. Durante anos os trabalhadores lutaram para conquistar seus direitos e assegurar uma vida digna. Com o tempo eles foram conquistando seu lugar, foram criadas normas, leis, decretos, com o intuito de assegurar a todos os trabalhadores os direitos fundamentais. A Constituição Federal de 1988 tem um capítulo específico que trata dos direitos e garantias fundamentais aos trabalhadores.

No segundo capítulo a compreensão passou por mostrar como se configura a relação de emprego, teve por finalidade compreender a relação contratual entre as partes. Para que fique caracterizada essa relação, deve preencher os seguintes elementos: pessoalidade, natureza contínua ou não eventual, subordinação, onerosidade e alteridade ou assunção dos riscos. Se não houver todos esses elementos, será desconfigurada a relação.

Por outro lado o terceiro capítulo foi relevante para uma reflexão sobre quais hipóteses podem ocorrer na suspensão e na interrupção dos contratos de trabalho. Quando ocorrer a suspensão ou a interrupção nos contratos, haverá uma paralisação do serviço prestado, mas o empregado não será prejudicado. Pode observar-se que a suspensão é a paralisação da prestação de serviço pelo empregado e a desobrigação do pagamento de salário; já na interrupção é a paralisação da prestação de serviço com a Continuidade da obrigação do Empregador de pagar o salário.

Finalmente, o quarto capítulo foi importante para esclarecer quais os efeitos jurídicos que ocorrem nos contratos e quando será cabível a suspensão ou a interrupção, neste tópico trouxe vários posicionamentos jurisprudenciais, pois a doutrina trata pouco deste assunto. Em cada situação que trata de suspensão ou interrupção verifica-se a existência de algumas características importantes para que haja os efeitos.

Nos contratos de trabalho por tempo determinado, tanto na suspensão quanto na interrupção não será afetado a data de término/período de vigência, que já tem previsão estabelecida quando da contratação. O principal efeito que se opera durante a interrupção do

contrato de trabalho é a continuidade de vigência de todas as obrigações contratuais, configurando-se a cessação temporária parcial do contrato de trabalho.

Quanto à problemática, pode-se dizer que na interrupção e na suspensão do contrato de trabalho, o empregado não goza das mesmas vantagens, porém elas são bem parecidas, na interrupção o empregado tem todos os direitos e garantias do período de afastamento, ele não trabalha mas ganha. Já em relação à suspensão o trabalhador também não trabalha, mas ele não tem direito.

O empregado não poderá ser dispensado no período da suspensão ou interrupção dos contratos de trabalho, exceto nos casos em que houver cometido faltas graves apuradas por meio de ação judicial, como está disposto do art. 494 e 853 da CLT.

Elaborou-se a pesquisa com fundamentação doutrinária, jurisprudencial e legislações, pois a lei brasileira não estabelece especificadamente quais são as hipóteses de suspensão e interrupção dos contratos, sendo que para os doutrinadores os contratos são suspensos totalmente ou parcialmente.

## REFERÊNCIAS

### **Doutrinas:**

ALMEIDA, André Luiz Paes de, Leone Pereira. **Direito do trabalho**. - 4. ed. rev. e atual. - São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2010. (Coleção elementos do direito; v. 9).

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. - 7. Ed. - São Paulo: LTr, 2011.

CARVALHO, Augusto Cesar Leite de. **Direito do trabalho**. Aracaju: Evocati, 2011.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. - 10. Ed. - São Paulo: LTr, 2011.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Curso de direito do trabalho**. – 6.a ed. rev., atual, e ampla. – Rio de Janeiro: Forense, 2012.

MARTINEZ, Luciano. **Curso de direito do trabalho: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho**. - 3. Ed. - São Paulo: Saraiva, 2012.

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do trabalho**. - 30. Ed. - São Paulo: ATLAS, 2014.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do trabalho: história e teoria geral do direito do trabalho: relações individuais e coletivas do trabalho**. - 26. Ed. - São Paulo: Saraiva, 2011.

PAULO, Vicente, Marcelo Alexandrino, **Manual de direito do trabalho**. - 14. ed. – Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: MÉTODO, 2010.

RESENDE, Ricardo. **Direito do Trabalho Esquematizado**. - Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2011.

SARAIVA, Renato. **Direito do trabalho para concursos públicos**. -10. ed. - Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: MÉTODO, 2009.

### **Jurisprudências:**

Brasil. Tribunal Regional da 18ª Região. Processo: RR - 203000-43.2009.5.12.0036. Data de Julgamento: 06/04/2011. Relator Ministro: Carlos Alberto Reis de Paula, 8ª Turma. Data de Publicação: DEJT 08/04/2011. Disponível em: <http://www2.trt18.jus.br/solr/pesquisa>. Acesso em: 24/12/2014.

\_\_\_\_\_. Tribunal Regional da 23ª Região. Processo: RO - 737200900423009 MT 00737.2009.004.23.00-9. Relator: DESEMBARGADORA BEATRIZ THEODORO. Data de Julgamento: 01/12/2010, 2ª Turma. Data de Publicação: 24/01/2011. Disponível em: <http://trt-23.jusbrasil.com.br/jurisprudencia>. Acesso em: 24/12/2014.

\_\_\_\_\_. 2ª Vara do Trabalho de Aparecida de Goiânia. Processo: RO-0000301-49.2012.5.18.0082. Disponível em: <http://www2.trt18.jus.br/solr/pesquisa>. Acesso em: 24/12/2014.

\_\_\_\_\_. Tribunal Regional da 1ª Região. Processo: RO 11412320105010302 RJ. Relator: Rogerio Lucas Martins. Data de Julgamento: 03/12/2012. Quinta Turma. Data de Publicação: 2012-12-10 Disponível em: <http://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia>. Acesso em: 24/12/2014.

\_\_\_\_\_. Tribunal Superior do Trabalho. Processo: RR: 13889120105090007 1388-91.2010.5.09.0007, Relator: Mauricio Godinho Delgado. Data de Julgamento: 16/10/2013. 3ª Turma. Data de Publicação: DEJT 18/10/2013. Disponível em: [www.tst.jus.br](http://www.tst.jus.br). Acesso em: 24/12/2014.

\_\_\_\_\_. Tribunal Regional da 20ª Região. Processo: RO: 1514008820085200005 SE 0151400-88.2008.5.20.0005. Data de Publicação: 05/11/2010. Disponível em: <http://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia>. Acesso em: 24/12/2014.

\_\_\_\_\_. Tribunal Regional da 5ª Região. Processo: RECORD: 2543004320085050531 BA 0254300-43.2008.5.05.0531. Relator: NÉLIA NEVES, 4ª. TURMA. Data de Publicação: DJ 10/05/2010. Disponível em: <http://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia>. Acesso em: 24/12/2014

\_\_\_\_\_. Tribunal Regional da 5ª Região. Processo: RECORD: 843002720085050493 BA 0084300-27.2008.5.05.0493, Relator: DELZA KARR, 5ª TURMA. Data de Publicação: DJ 07/08/2009. Disponível em: <http://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia>. Acesso em: 24/12/2014.

\_\_\_\_\_. Tribunal Regional da 1ª Região. Processo: RO: 00001090220105010037 RJ, Relator: Celio Juacaba Cavalcante. Data de Julgamento: 14/05/2014. Décima Turma, Data de Publicação: 21/10/2014. Disponível em: [jusbrasil.com.br/jurisprudencia](http://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia). Acesso em: 24/12/2014.

\_\_\_\_\_. Tribunal Regional da 1ª Região. Processo: RO: 00010094420135010242 RJ, Relator: Ângelo Galvão Zamorano. Data de Julgamento: 25/08/2014. Terceira Turma. Data de Publicação: 28/08/2014. Disponível em: <http://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia>. Acesso em: 24/12/2014.

\_\_\_\_\_. Tribunal Regional da 1ª Região. Processo: RO: 361009420095010030 RJ, Relator: Patrícia Pellegrini Baptista Da Silva. Data de Julgamento: 01/10/2012. Terceira Turma. Data de Publicação: 2012-11-27. Disponível em: <http://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia>. Acesso em: 24/12/2014.

\_\_\_\_\_. Tribunal Regional da 1ª Região. Processo: RO: 00010094420135010242 RJ, Relator: Ângelo Galvão Zamorano. Data de Julgamento: 25/08/2014. Terceira Turma. Data de Publicação: 28/08/2014. Disponível em: <http://trt-1.jusbrasil.com.br/jurisprudencia>. Acesso em: 24/12/2014.

\_\_\_\_\_. Tribunal Regional da 4ª Região. Processo: RO: 00013486820115040701 RS 0001348-68.2011.5.04.0701. Relator: JOSÉ CESÁRIO FIGUEIREDO TEIXEIRA. Data de Julgamento: 28/11/2012, 1ª Vara do Trabalho de Santa Maria. Disponível em: <http://trt-4.jusbrasil.com.br/jurisprudencia>. Acesso em: 24/12/2014.

\_\_\_\_\_. Tribunal Regional da 1ª. Região. Processo: RO: 4068720105010205 RJ, Relator: Rosana Salim Villela Travesedo, Data de Julgamento: 04/07/2012, Décima Turma, Data de Publicação: 2012-07-12. Disponível em: <http://jusbrasil.com.br/jurisprudencia>. Acesso em: 24/12/2014.

\_\_\_\_\_. Tribunal Superior do Trabalho. Processo: RR: 2022007320095020042 202200-73.2009.5.02.0042, Relator: Márcio Eurico Vitral Amaro, Data de Julgamento: 06/11/2013, 8ª Turma, Data de Publicação: DEJT 08/11/2013. Disponível em: <http://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia>. Acesso em: 24/12/2014.

\_\_\_\_\_. Tribunal Regional da 1ª. Região. Processo: RO 00010994620115010202 RJ , Relator: Ângela Fiorêncio Soares da Cunha. Data de Julgamento: 04/11/2014. Quarta Turma. Data de Publicação: 25/11/2014. Disponível em: <http://jusbrasil.com.br/jurisprudencia>. Acesso em: 24/12/2014.

\_\_\_\_\_. Tribunal Superior do Trabalho. Processo: RO 75071620125020000 7507-16.2012.5.02.0000. Relator: Fernando Eizo Ono. Data de Julgamento: 09/09/2013. Seção Especializada em Dissídios Coletivos. Data de Publicação: DEJT 20/09/2013. Disponível em: <http://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia>. Acesso em: 24/12/2014.

\_\_\_\_\_. Tribunal Regional da 2ª. Região. Processo: AP 00360001720065020031 SP 00360001720065020031 A20. Relator: IVANI CONTINI BRAMANTE. Data de Julgamento: 21/05/2013. 4ª TURMA. Data de Publicação: 04/06/2013. Disponível em: <http://trt-2.jusbrasil.com.br/jurisprudencia>. Acesso em: 24/12/2014.

\_\_\_\_\_. Seção de Dissídios Individuais I - SDI I. Disponível em [http://www.tst.jus.br/ojs/-/asset\\_publisher/1N7k/content/secao-de-dissidios-individuais-i-sdi-i](http://www.tst.jus.br/ojs/-/asset_publisher/1N7k/content/secao-de-dissidios-individuais-i-sdi-i). Acesso em 25 out.2014, às 17h00min.

\_\_\_\_\_. Súmulas do TST. Disponível em <http://www.tst.jus.br/sumulas>. Acesso em 25 out.2014, às 16h50min.

\_\_\_\_\_. Tribunal Superior do Trabalho. Orientação Jurisprudencial nº 375 da SBDI-1: (DEJT divulgado em 19, 20 e 22.04.2010). Disponível em: <http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia>. Acesso em: 24/12/2014.

### **Legislação:**

Brasil. Constituição da República Federativa do Brasil. Disponível em [www.presidencia.gov.br](http://www.presidencia.gov.br). Acesso em 25 out.2014, às 16h20min.

\_\_\_\_\_. Consolidação das Leis Trabalhistas. Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Disponível em [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm). Acesso em 25 out.2014, às 16h35min.

\_\_\_\_\_. Lei nº 5.889, de 8 de junho de 1973. Disponível em [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l5889.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l5889.htm). Acesso em 25 out.2014, às 16h40min.

\_\_\_\_\_. Lei nº 11.770, de 9 de setembro de 2008. Disponível em [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2007-2010/2008/lei/l11770.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2008/lei/l11770.htm). Acesso em 25 out.2014, às 16h45min.