



UNIVERSIDADE FEDERAL DE CAMPINA GRANDE
CENTRO DE CIÊNCIAS JURÍDICAS E SOCIAIS
UNIDADE ACADÊMICA DE DIREITO
CURSO DE CIÊNCIAS JURÍDICAS E SOCIAIS

FLORIANO CAMELO DE SOUZA FILHO

SUSPENSÃO E INTERRUÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO

SOUSA - PB
2010

FLORIANO CAMELO DE SOUZA FILHO

SUSPENSÃO E INTERRUÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO

Monografia apresentada ao Curso de Ciências Jurídicas e Sociais do CCJS da Universidade Federal de Campina Grande, como requisito parcial para obtenção do título de Bacharel em Ciências Jurídicas e Sociais.

Orientador: Professor Me. José Alves Formiga.

SOUSA - PB
2010

FLORIANO CAMELO DE SOUZA FILHO

SUSPENSÃO E INTERRUPTÃO DO CONTRATO DE TRABALHO

Trabalho de Conclusão de Curso, apresentado à Coordenação do Curso de Graduação em Direito do Centro de Ciências Jurídicas e Sociais da Universidade Federal de Campina Grande, como pré-requisito para obtenção do título de Bacharel em Direito.

Professor Orientador: José Alves Formiga

Aprovado em: ____ / ____ / ____.

BANCA EXAMINADORA

Prof. José Alves Formiga
Orientador (Universidade Federal de Campina Grande)
Departamento de Direito Público/CCJS

Membro ((Universidade Federal de Campina Grande)
Departamento de Direito Público/CCJS

Membro ((Universidade Federal de Campina Grande)
Departamento de Direito Público/CCJS

A Floriano meu pai, e minha mãe Marta que sempre estão presente ativamente na minha formação profissional, aos meus irmãos Linara, Petrônio, Joyce e Wellington, que sempre estão presente, aos meus sobrinhos Lohan Lucas, Livia Maria, Luan e Ana Liz.

Dedico.

AGRADECIMENTOS

Em primeiro lugar gostaria de agradecer ao grande criador de tudo e de todos: o nosso Grande Deus pelo dom da vida, da saúde, sabedoria, por me dar força neste momento tão importante para minha formação acadêmica.

Aos meus pais, Floriano e Marta, primeiramente pelo dom da vida, tudo o que sei e que sou devo a eles, sempre me orientando, e ensinando, sem o apoio deles nada disso seria possível. Aos meus irmãos, Linara Fabiane, Petrônio Hugo, Joyce Kelly e Wellington Cesar pelo apoio concedido. A minha cunhada, Lizianny, pela ajuda diligenciada.

Ao meu professor orientador, José Alves Formiga, pelo auxílio, disponibilidade de tempo, mais que um professor competente, um grande amigo.

Findo com um muito obrigado a todos os professores do curso de Direito da UFCG

Meu eterno agradecimento a todos que de um modo geral, tornaram possível a realização desse trabalho.

*"Combati o bom combate, acabei a
carreira, guardei a fé."*

(2 Timóteo 4, 7)

RESUMO

Este trabalho objetiva analisar com profundidade a suspensão e interrupção do contrato de trabalho. Entender o que é suspensão e interrupção, suas características e seus efeitos jurídicos, e exigência básica dentro das normas trabalhistas. Suspensão é a cessação temporária e parcial da execução e dos efeitos do pacto laboral, aqui, apesar do obreiro não prestar serviços, são produzidos os efeitos jurídicos do contrato de trabalho. Já a interrupção é a sustação temporária da principal obrigação do empregado no contrato de trabalho, em virtude de um fato juridicamente relevante, mantidas em vigor todas as demais cláusulas contratuais. A idéia é abordar, de forma ampla e aprofundada, o instituto jurídico supramencionado, e sua repercussão dentro do Direito do Trabalho, sua aplicação e desdobramentos jurídicos no contrato por tempo indeterminado e por tempo determinado (a termo).

Palavras-chave: **Suspensão, interrupção, contrato de trabalho.**

ABSTRACT

This work aims to analyze in depth the suspension and interruption of the contract work. understand what is suspension and interruption, its characteristics and its legal effects, is basic requirement within the labor rules. Suspension is the temporary cessation and partial implementation and effects of the pact labor, here, despite the worker does not provide services, are produced legal effects of the contract. Already the interruption is temporary sustain the main obligation of the employee of the employment contract, by virtue of a suit legally relevant, kept in force all the other contractual clauses. The idea is to address, broad and thorough legal, the office referred to above, and its repercussion in the right of work, its application and legal developments in the contract for an indefinite period and by time (at term).

Key-words: **suspension, interruption, contract of employment.**

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO.....	09
2 CONCEITOS.....	12
3 CARACTERÍSTICAS DA SUSPENSÃO.....	13
4 CARACTERÍSTICAS DA INTERRUÇÃO.....	14
5 EFEITOS JURÍDICOS DA SUSPENSÃO CONTRATUAL.....	15
6 EFEITOS JURÍDICOS DA INTERRUÇÃO CONTRATUAL.....	17
7 HIPÓTESES DE SUSPENSÃO DO CONTRATO DE TRABALHO.....	19
8 HIPÓTESES DE INTERRUÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO.....	24
9 OUTRAS HIPÓTESES DE SUSPENSÃO OU INTERRUÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO.....	28
9.1 Férias.....	28
9.2 Greve.....	28
9.3 Inquérito para Apuração de Falta Grave.....	28
9.4 Intervalos.....	29
9.5 Lockout.....	29
9.6 Prontidão e Sobreaviso.....	29
9.7 Repouso Semanal Remunerado.....	29
9.8 Representante Sindical.....	30
9.9 Licença-Maternidade.....	30
9.10 Segurança Nacional.....	30
10 PRAZO PARA O RETORNO AO TRABALHO APÓS A SUSPENSÃO CONTRATUAL.....	32
11 PRAZO PARA O RETORNO AO TRABALHO APÓS A INTERRUÇÃO CONTRATUAL.....	34
12 SUSPENSÃO E INTERRUÇÃO NOS CONTRATOS A TERMO.....	35
12.1 Extinção do Preemptório do Contrato.....	36
12.2 Extinção Contratual Prorrogada.....	37
12.3 Afastamento Acidentário e Contrato a Termo.....	38
13 CONCLUSÃO.....	40
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	43

1 INTRODUÇÃO

O contrato de trabalho caracteriza-se pela reciprocidade de obrigações entre empregador e empregado; o empregador está obrigado a remunerar o trabalho do empregado, enquanto este último está obrigado a prestar o serviço estipulado. Estabelecido este vínculo contratual entre os dois (empregador e empregado) e iniciada a execução do contrato, tais efeitos se produzem continuamente na sua normalidade, pois a relação de emprego se atesta pela troca efetiva e ininterrupta dessas prestações co-respectivas.

Certas vezes, porém, esses efeitos se interrompem, por diversas causas. O empregado deixa de trabalhar e o empregador não lhe paga salário. Outras vezes, a obrigação de pagar salário é exigível sem contraprestação de trabalho. São anormalidades no curso da relação que, entretanto, não implicam dissolução do contrato e nem acarretam a cessação dos seus efeitos, mas simplesmente os suspendem. A suspensão não extingue o contrato, apenas deixa em suspenso sua execução.

Com a autoridade que lhe é por todos conhecida, ensina Mozart Victor Russomano que:

A suspensão provoca a inatividade momentânea de todas as cláusulas contratuais. Embora, no plano abstrato das figuras jurídicas, a relação de emprego permanece íntegra, a ponto de recomençar ter força vinculativa logo que cesse a causa da suspensão, no plano concreto das realidades isso não se dá. Nem o empregado trabalha, nem o empregador lhe paga salário. O contrato não se revela de forma alguma. O contrato não está vigorando. Por esses motivos, o prazo de suspensão contratual não é incluído no tempo de serviço do trabalhador.

Na interrupção, opera-se o contrário. No plano prático, o contrato se manifesta através da circunstância imperiosa e importante de que o empresário continua obrigado a pagar ao trabalhador a remuneração ajustada ou parte dela. E, por isso, vigorando o contrato, o prazo de interrupção íntegra, para todos os efeitos, o tempo de serviço efetivo do empregado.

A suspensão pode ser total ou parcial. Será total quando as duas obrigações fundamentais, a de prestar o serviço e a de pagar salário, se tornam reciprocamente inexigíveis. Ocorrerá a suspensão parcial quando o empregado não executa seu

trabalho e, não obstante, faz jus ao salário. Portanto, na suspensão total nenhum efeito se produz. Assim, o período em que esteve afastado do serviço não se incorpora no seu tempo de serviço, salvo os casos previstos em lei. Observar-se que durante o período de suspensão o "sinalagma" (bilateralidade) do contrato não funciona. Na suspensão parcial, produzem-se alguns efeitos e, conforme a causa determinante, podem continuar todos, exceto o que consiste na obrigação de trabalhar.

É oportuno ressaltar que alguns doutrinadores (Orlando Gomes e Elson Gottschalk) afirmam que a terminologia empregada é ineficaz para substituir a suspensão parcial do contrato de trabalho, ou seja, são expressões impróprias, pois na verdade, o que se suspende é o trabalho e não o contrato de trabalho, que permanece íntegro.

Todavia, nosso principal ordenamento jurídico trabalhista (CLT) faz distinção entre suspensão e interrupção do contrato de trabalho, pois o Capítulo IV da Consolidação é denominado "Da Suspensão e da Interrupção" - referindo-se ao contrato de trabalho. Portanto, convém reafirmar que não há suspensão do contrato de trabalho, mas, efetivamente, do trabalho, da execução do pacto ou de seus efeitos.

Da mesma forma afirma o doutrinador Sérgio Pinto Martins nas seguintes palavras:

"A suspensão envolve a cessação temporária e total da execução e dos efeitos do contrato de trabalho. Na interrupção, há a cessação temporária e parcial do contrato de trabalho, porém, há a produção e seus efeitos."

Em suma, no nosso ordenamento jurídico (CLT), a suspensão total é a suspensão, enquanto a suspensão parcial é a interrupção. Esse trabalho tem por problemática explicar e diferenciar quais os efeitos jurídicos da suspensão e interrupção do contrato de trabalho.

Assim, o estudo se justifica pela necessidade de se demonstrar e compreender o instituto da suspensão e interrupção do contrato de trabalho presentes na legislação trabalhista.

O tipo de investigação utilizada foi a jurídico-compreensivo, tendo em vista o caráter analítico do procedimento utilizado na pesquisa, decompondo a situação em enfoque em seus diversos aspectos, relações e níveis.

A vertente jurídico-dogmática, considerando que as investigações têm por objetivo a compreensão das relações jurídicas trabalhistas, com avaliação das estruturas interiores ao ordenamento jurídico.

Quanto aos raciocínios que foram utilizados, predominou o dedutivo, sem serem desconsiderados o indutivo, o dialético, o hipotético-dedutivo ou outros que se fizeram necessários.

2 CONCEITOS

Aqui, também, não há uma conceituação definitiva e acabada, porém a doutrina majoritária entende que:

- Suspensão - É a cessação temporária e total da execução e dos efeitos do contrato de trabalho. Nessa modalidade, ficam suspensos obrigações e direitos, ou seja, o contrato ainda existe, apenas seus efeitos não são observados.

- Interrupção - É a cessação temporária e parcial da execução e dos efeitos do contrato de trabalho, ou seja, neste caso, apesar do obreiro não prestar serviços, são produzidos efeitos em seu contrato de trabalho.

Para melhor compreensão desses conceitos, é importante diferenciar a própria existência do contrato de trabalho e sua execução, inclusive referente a seus efeitos, daí torna-se indispensável estabelecer a distinção entre as duas situações.

Para Sérgio Pinto Martins:

Distingue-se a cessação do contrato de trabalho da suspensão e interrupção dos efeitos do contrato de trabalho, pois a cessação atinge a existência do contrato, enquanto na suspensão e na interrupção há continuidade do pacto laboral. Por isso, não se pode dizer que a interrupção é gênero e a suspensão a espécie, pois a suspensão não se caracteriza como suspensão do contrato de trabalho por iniciativa do empregador (por motivos disciplinares econômicos) e nem, tão pouco, a interrupção o seria por iniciativa do empregado (por motivos de saúde, greve lícita)¹.

Sendo assim, agora, fica mais fácil estabelecer a distinção entre a suspensão e a interrupção do contrato de trabalho. Na interrupção o empregado não presta/executa o serviço, mas será remunerado normalmente e o tempo de serviço será computado. Na suspensão, o empregado fica afastado, não recebe salário; não há cômputo do tempo de serviço, ocorre a cessação provisória e total dos efeitos do contrato de trabalho.

Por último, acreditamos que a melhor forma de internalizar determinados conceitos e entendimentos sobre o assunto, é analisar as hipóteses e a previsão legal disponível para aplicação dos institutos retromencionados.

¹ MARTINS, Sérgio Pinto. Direito do Trabalho. 19 ed. São Paulo: Atlas, 2004, p. 342.

3 CARACTERÍSTICAS DA SUSPENSÃO

A figura celetista em exame traduz a sustação da execução do contrato, em suas diversas cláusulas, permanecendo, contudo, em vigor o pacto. Corresponde à sustação ampla e bilateral de efeitos do contrato empregatício, que preserva, porém sua vigência.

Em princípio, praticamente todas as cláusulas contratuais não se aplicam durante a suspensão: não se presta serviço, não se paga salário, não se computa tempo de serviço, não se produzem recolhimentos vinculados com contrato, etc. no período suspensivo, empregado e empregador têm, desse modo, a ampla maioria de suas respectivas prestações contratuais sem eficácia.

Embora seja comum referir-se, no tocante à suspensão, à sustação plena e absoluta de todas as cláusulas expressas e implícitas do contrato, há que se ressaltar que persistem em vigência algumas poucas cláusulas mínimas do pacto empregatício.

Trata-se, principalmente, de cláusulas que dizem respeito a condutas omissivas das partes. Por exemplo, não perdem plena eficácia as regras impositivas de condutas omissivas obreiras vinculadas aos deveres de lealdade e fidelidade contratuais (as condutas de não violação do segredo da empresa ou de não concorrência desleal, art. 482, c e g, CLT). Também não perdem plena eficácia as regras impositivas de certas condutas omissivas ao empregador (como por exemplo, as condutas de respeito à integridade física e moral do obreiro, art. 483, e e f, CLT, e de não denuncia vazia do contrato, art. 471, CLT).

Na vigência de um fator suspensivo o empregador perde a faculdade de romper o contrato, a não ser que se faça presente justo motivo legalmente tipificado (vedação à rescisão unilateral do contrato por ato empresarial, art. 471, CLT).

4 CARACTERÍSTICAS DA INTERRUPÇÃO

A presente figura celetista traduz a situação temporária lícita da cláusula de prestação de serviços e disponibilidade obreira no contrato empregatício. O contrato continua em plena execução exceto pela prestação e disponibilidade dos serviços obreiros. Por isso é que Orlando Gomes fala em suspensão parcial dos efeitos contratuais. A interrupção é, pois a sustação restrita e unilateral de efeitos contratuais, abrangendo essencialmente apenas a prestação laborativa e disponibilidade obreira perante o empregador.

A sustação provisória atinge apenas a cláusula de prestação obreira de serviços (e ainda, disponibilidade do empregado perante a empresa, mantidas em vigência as demais cláusulas contratuais). Desse modo, não se presta trabalho (nem se fica a disposição), mas se computa o tempo de serviço e paga-se salário. Isso significa que as obrigações do empregador mantêm plena e rigorosa eficácia, o que não acontece com a principal obrigação do empregado.

Também não se torna possível a rescisão unilateral do contrato por parte do empregador durante o período interruptivo, art. 471, CLT.

5 EFEITOS JURÍDICOS DA SUSPENSÃO CONTRATUAL

O principal efeito da suspensão do contrato será como visto, a ampla sustação das recíprocas obrigações contratuais durante o período suspensivo.

Conforme já exposto embora se fale em geral, na sustação de todas as obrigações do contrato, tal afirmação não é rigorosamente precisa. É que algumas poucas obrigações contratuais permanecem em vigência, como por exemplo, o compromisso de lealdade contratual. Desse modo, não poderá o obreiro, validamente revelar segredo da empresa no período de suspensão do respectivo contrato empregatício, art. 482, g, CLT.

A sustação ampla dos efeitos contratuais apenas não ocorre em poucos casos suspensivos excepcionais pela ordem jurídica, nos quais se mantém a produção de certas específicas e delimitadas repercussões contratuais em favor do obreiro submetido a suspensão contratual. É o que se passa como examinado, com os casos de suspensão por acidente de trabalho ou prestação de serviço militar (em que se preservam efeitos com relação ao FGTS), e se o caso de suspensão por acidente ou simples doença (em que se preservam efeitos na contagem do período aquisitivo de férias, se o afastamento não for superior a seis meses).

Efeito importante da suspensão contratual é a garantia de retorno ao cargo anteriormente ocupado, após desaparecida a causa suspensiva, art. 471, CLT. Na mesma linha, a garantia de percepção, no instante do retorno, do patamar salarial de direitos alcançados em face das alterações normativas havidas (o que significa a absorção das vantagens genéricas oriundas próprias da legislação geral ou normatização da categoria, art. 471, CLT).

Resulta também da figura suspensiva a inviabilidade de rescisão unilateral do contrato por ato do empregador no período de sustação dos efeitos contratuais, art. 472, CLT, ou seja, a dispensa obreira injusta ou desmotivada (isto é, sem motivos considerados justos pela lei, é vedada nas situações suspensivas).

No tocante à dispensa por justa causa não pode haver dúvida de ser ela viável, juridicamente, desde que a falta tipificada obreira tenha ocorrido no próprio período de suspensão do pacto. Ilustrativamente, cite-se o caso do empregado que comprovadamente, revele segredo da empresa durante período suspensivo, art. 482, g, CLT, ou do empregado que cometa comprovado ato lesivo a honra ou boa

fama ou ofensas físicas contra o empregado durante o período suspensivo do contrato, art. 482, k, CLT.

Deve-se registrar também aqui a existência da interpretação de que nada impede a decretação de rescisão indireta fundada em justa causa empresarial precedente ao fator suspensivo do pacto, já que a meta da ordem jurídica seria inviabilizar durante a suspensão apenas e tão somente a ruptura contratual por ato desmotivado do empregador.

Pode-se afirmar também, que, em princípio, terá validade pedido de demissão obreiro que se concretiza no curso de fator suspensivo do contrato. A negativa de validade a tal pedido de demissão independente dos sujeitos, circunstâncias e fatores suspensivos envolvidos implicaria eliminação injustificada de uma liberdade essencial do ser humano. Entretanto em tal caso o operador jurídico deverá examinar cuidadosamente, os sujeitos, circunstâncias e fatores envolvidos, aferindo se houver ou não burla às finalidades protetivas perseguidas pelo Direito de Trabalho.

É evidente que um singelo pedido de demissão em um contexto de suspensão contratual, que se acopla à incidência de garantias de outra natureza em favor do obreiro (garantias previdenciais, por exemplo), assume caráter de ato nítido de pura e simples renúncia, e desse modo ato vedado pela ordem jurídica (é o que ocorria, com pedido de demissão do empregado afastado por razões previdenciárias), contudo, se tais elementos (sujeitos, circunstâncias e fatores) sopesados no exame do caso concreto, não conduzirem à conclusão de ocorrência de burla aos objetivos protetivos da ordem jurídica, deve-se considerar viável o direito à ruptura contratual que a mesma ordem jurídica assegura ao empregador. De todo modo, parece prudente considerar-se aplicável à presente situação a formalidade rescisória prevista pelo art. 500, CLT (abrangente do empregado estável), ou seja, pedido de demissão com assistência sindical ou administrativa ou de jurisdição voluntária.

6 EFEITOS JURÍDICOS DA INTERRUÇÃO CONTRATUAL

O principal efeito da interrupção contratual, como visto, a sustação das obrigações contratuais mais relevantes do empregado durante o período interruptivo.

Essencialmente sustam-se as obrigações obreiras de prestação laborativa e de disponibilidade perante o empregador. Desse modo, caracteriza a interrupção a continuidade de vigência de todas as obrigações contratuais, excetuadas as principais obrigações obreiras: prestação de serviços e disponibilidade perante empregador. Mantém-se, pois, em vigência a plenitude das obrigações empresariais.

Outro efeito relevante é a garantia de retorno do empregado ao cargo ocupado no instante de início da causa interruptiva, art. 471, CLT.

É também conseqüência da figura interruptiva a garantia de percepção pelo trabalhador, no instante de seu retorno, do patamar salarial e de direitos alcançados em face das alterações normativas havidas (isto é garantia de absorção das vantagens genéricas oriundas próprias da legislação geral ou da normatização específica da categoria, art. 471, CLT).

Resulta, ainda, da interrupção contratual a inviabilidade jurídica da dispensa desmotivada obreira, rescisão unilateral do contrato por ato do empregador, art. 472, CLT.

As mesmas observações feitas no capítulo precedente sobre possibilidade de dispensa por justa causa no período suspensivo aplicam-se, em princípio, à situação de interrupção contratual. Não pode haver dúvida quanto a ser válida, juridicamente, a dispensa motivada por falta obreira cometida no próprio período de interrupção do pacto. Cite-se ilustrativamente, o empregado que revele segredo da empresa durante o período interruptivo, art. 482, g, CLT; ou o empregado que cometa ato lesivo a hora ou boa fama ou ofensas físicas contra o empregador durante o período interruptivo do contrato, art. 482, k, CLT.

Tratando-se, porém, de justa causa cometida do advento do fator interruptivo, a solução jurídica não será a mesma, necessariamente (por exemplo: empresa está apurando, administrativamente, falta cometida pelo obreiro... o qual ingressa em férias coletivas antes do final da apuração e corresponde penalidade máxima aplicada). Nesse caso, a interrupção contratual prevalece, embora possa a empresa

comunicar de imediato ao trabalhador a justa causa aplicada, procedendo, contudo, à efetiva rescisão após o findar da causa interruptiva do pacto empregatício.

Registre-se que também aqui há posições interpretativas ressaltando inexistir restrições da ordem jurídica à ruptura contratual por justa causa obreira (ou justa causa empresarial); para tais posições, a meta pretendida pela lei seria apenas e tão somente inviabilizar a dispensa injusta durante os períodos interruptivos do contrato.

7 HIPÓTESES DE SUSPENSÃO DO CONTRATO DE TRABALHO

Precipuamente, convém salientar que a maioria das hipóteses de previsão legal para aplicação da suspensão ou interrupção do contrato de trabalho, encontra-se no título IV - capítulo IV da CLT. Porém, como veremos a seguir, existem outros dispositivos em que são aplicados estes institutos, pois não foram exaustivamente elencados no capítulo em estudo.

Art. 472 - "O afastamento do empregado em virtude das exigências do serviço militar, ou de outro encargo público, não constituirá motivo para alteração ou rescisão do contrato de trabalho por parte do empregador."

a) Exigência do Serviço Militar- Encontra-se previsto no art. 143 da nossa Carta Magna vigente "o serviço militar é obrigatório - nos termos da Lei 4.375".

Trata-se de um imperativo constitucional e que deve ser cumprido obrigatoriamente, por todo jovem brasileiro, em especial, do sexo masculino, salvo aqueles que, por questões religiosas e outras previstas na lei, venham optar por prestação de serviço alternativo.

Quando o empregado se afasta em razão de ter sido incorporado por exigência do serviço militar, ocorrerá a suspensão do seu contrato de trabalho, portanto não haverá pagamento de salário por parte do empregador, porém o art. 4º da CLT estabelece que será computado como tempo de serviço o período em que o empregado estiver afastado prestando o serviço militar, para o efeito de indenização trabalhista e estabilidade, havendo depósitos do FGTS (§5º art. 15 da Lei 8.036/90).

Analisando atentamente a Lei 4.375/64 - destacamos os seguintes artigos:

Art. 60 - prescreve que os empregados e funcionários públicos, quando incorporados ou matriculados em órgão de formação de reserva, por motivo de convocação para prestação do serviço militar, terão assegurado o retomo ao cargo ou emprego respectivo, dentro de 30 dias que se seguirem ao licenciamento, ou término de curso, salvo se declararem, por ocasião da incorporação ou matrícula, não pretender a ele voltar. Como vemos este artigo se coaduna perfeitamente com § 1º do art. 472 da CLT. Convém, ainda, ressaltar que art. 132 da CLT dispõe que deve ser considerado o tempo de trabalho anterior à incorporação do empregado ao serviço militar obrigatório para os efeitos de férias.

Art. 61 - estabelece que se o empregado for convocado para manobras, tem direito a receber do empregador dois terços do valor da remuneração, cabendo às Forças Armadas o pagamento das gratificações próprias dos militares. Portanto, neste caso específico, há cessação provisória, mas parcial, do contrato de trabalho, pois é contado o tempo de serviço do empregado, embora não seja devida nenhuma remuneração, evidenciando-se hipótese de interrupção de contrato de trabalho. O artigo desta Lei está em consonância com o § 3º do artigo 472-CLT. Nessa situação, conforme prevê o § 4º faz-se necessária solicitação por autoridade competente diretamente ao empregador, em representação fundamentada em audiência na Procuradoria Regional do Trabalho, que providenciará desde logo a instauração do competente inquérito administrativo.

Por fim, ainda, neste caso, a CLT prevê no § 5º do art. 472 - o pagamento integral da remuneração durante os primeiros 90 dias desse afastamento específico.

Não se pode confundir a prestação do serviço militar obrigatório com convocação para manobra, manutenção da ordem interna ou guerra. Fica esclarecido que no caso do primeiro, que o caso de obrigatoriedade a todo brasileiro antes de completar sua maioridade, resultará então a suspensão do respectivo contrato de trabalho, uma vez que a lei não impõe ao empregador qualquer ônus de índole salarial. Quando o empregado for incorporado às Forças Armadas e convocado para manobras, manutenção da ordem ou guerra externa será de simples interrupção da prestação de serviços.

Finalizando este tópico, é oportuno declarar que o engajamento definitivo na carreira militar implica a cessação do contrato de trabalho.

b) Encargo Público - Conforme prevê o artigo em estudo, o encargo público não é forma de extinção do contrato de trabalho, pois há a continuidade do contrato de trabalho, porém seus efeitos são suspensos. Exemplo – cumprir mandato público (vereador, deputado ou senador) - ocorrerá suspensão do seu contrato de trabalho. Neste caso, o empregado será considerado em licença remunerada, não fazendo jus a férias, 13º salário, e FGTS do período em que ficou afastado.

O Art. 476-A - acrescentado pela MP n. 2.164-41 de 24.08.01 - tem a seguinte redação:

- O contrato de trabalho poderá ser suspenso, por um período de 2(dois) a 5(cinco) meses, para participação do empregado em curso ou programa de qualificação profissional oferecido pelo empregador, com duração equivalente à

suspensão contratual, mediante previsão em convenção ou acordo coletivo de trabalho e aquiescência formal do empregado, observado o disposto no art. 471 desta Consolidação.

§ 1º Após autorização concedida por intermédio de convenção ou acordo coletivo, o empregador deverá notificar o respectivo sindicato, com antecedência mínima de 15 (quinze) dias da suspensão contratual.

§ 2º O contrato de trabalho não poderá ser suspenso em conformidade com o disposto na caput deste artigo mais de uma vez no período de 16 (dezesesseis) meses.

§ 3º O empregador poderá conceder ao empregado ajuda compensatória mensal, sem natureza salarial, durante o período de suspensão contratual nos termos do caput deste artigo, com valor a ser definido em convenção ou acordo coletivo.

§ 4º Durante o período de suspensão contratual para participação em curso ou programa de qualificação profissional, o empregado fará jus aos benefícios voluntariamente concedidos pelo empregador.

§ 5º Se ocorrer a dispensa do empregado no transcurso do período de suspensão contratual ou nos 3 (três) meses subseqüentes ao seu retorno ao trabalho, o empregador pagará ao empregado, além das parcelas indenizatórias previstas na legislação em vigor, multa a ser estabelecida em convenção ou acordo coletivo, sendo de, no mínimo, 100% (cem por cento) sobre o valor da última remuneração mensal anterior à suspensão do contrato.

§ 6º Se durante a suspensão do contrato não for ministrado o curso ou programa de qualificação profissional, ou o empregado permanecer trabalhando para o empregador, ficará descaracterizada a suspensão, sujeitando o empregador ao pagamento imediato dos salários e dos encargos sociais referentes ao período, às penalidades cabíveis previstas na legislação em vigor, bem como às sanções previstas em convenção ou acordo coletivo.

§ 7º O prazo limite fixado no caput poderá ser prorrogado mediante convenção ou acordo coletivo de trabalho e aquiescência formal do empregado, desde que o empregador arque com o ônus correspondente ao valor da bolsa de qualificação profissional, do respectivo período.

O artigo em referência trata da suspensão do contrato de trabalho para qualificação profissional, isto é, a lei criou uma nova hipótese de suspensão dos efeitos do contrato de trabalho, além das já previstas nos arts. 471 a 476 da CLT.

O governo acredita que o benefício poderá ser aplicado com sucesso na construção civil, no período que ocorre entre o término de uma obra e o começo de outra. Evita-se a excessiva onerosidade decorrente da dispensa e a recontração do mesmo empregado pelo mesmo empregador.

O objetivo da norma é que o contrato de trabalho fique suspenso, diante de uma crise momentânea passada pela empresa, não se trata de dispensa provisória, como tem sido chamada na prática, pois a dispensa implica a saída do trabalhador da empresa. Aqui, o trabalhador não é dispensado, apenas os efeitos de seu contrato de trabalho são suspensos temporariamente. A suspensão sempre terá característica temporária.

O referido diploma legal poderá ser aplicado em qualquer ramo de atividade, tanto na indústria como no comércio, nos serviços, na área rural etc. Também, não há distinção quanto ao sexo e idade do trabalhador, pode, ainda, ser feita em toda a empresa ou em algumas filiais, o que deverá ser fixada na norma coletiva. Além disso, exigem-se dois requisitos para a suspensão dos efeitos do contrato de trabalho visando a qualificação profissional: - (a) instrumento coletivo; - (b) aquiescência formal do empregado.

A renovação da suspensão só poderá ocorrer após 16 meses, a finalidade da norma, neste caso, é evitar abuso e fraudes, no sentido de o empregador suspender constantemente os efeitos do contrato de trabalho; o período de 16 meses deve ser contado a partir da primeira suspensão.

Quanto aos direitos no interregno de tempo em que houver a suspensão contratual para efeito de qualificação profissional, o empregado receberá bolsa, que será paga com Fundo de Amparo ao Trabalhador (FAT.). O empregador poderá (opcional) conceder ajuda compensatória mensal, sobre a qual não recairá incidência de FGTS ou INSS, por não se tratar de salário, até em razão também de inexistir trabalho no citado período. Por fim, é oportuno lembrar que a empresa não recolherá o FGTS e o INSS durante todo o período de suspensão do contrato de trabalho, pois do contrário não seria hipótese de suspensão dos efeitos do pacto laboral, mas de interrupção. Por isso, não haverá contagem do tempo para férias e para 13º salário. Caso haja dispensa no curso do período de suspensão contratual

ou nos três meses subseqüentes ao trabalho, o empregador pagará ao empregado, além da indenização prevista na rescisão, multa a ser fixada em convenção ou acordo coletivo, sendo de, no mínimo, 100% sobre o valor da última remuneração mensal anterior à suspensão do contrato. A lei, neste caso, não está impedindo a dispensa do trabalhador, apenas, a torna mais onerosa para o patrão, ao imputar multa, que estará prevista norma coletiva.

Por último, a suspensão temporária para qualificação profissional representa uma vantagem bilateral, pois o empregado não é dispensado e o empregador não lhe paga salário e nem recolhe os encargos decorrentes. Porém, a aplicação de tal instituto poderá minorar a questão do desemprego, mas jamais resolvê-lo. Para enfrentar abertamente o desemprego é necessário baixar os juros e, assim, possibilitar tanto os investimentos públicos e privados (internos e externos).

8 HIPÓTESES DE INTERRUÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO

A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) trata de algumas hipóteses em que o contrato de trabalho pode ser interrompido. O artigo 473 de referido normativo é que especifica as possíveis interrupções do contrato de trabalho, assegurados salário e contagem de tempo para os efeitos trabalhistas. Além da disposição constante da CLT, outras faltas ao serviço poderão equiparar-se a interrupção do contrato de trabalho, desde que estejam dispostas nas leis esparsas, nos acordos ou convenções coletivas, nos regulamentos das empresas ou, ainda, no próprio contrato de trabalho de determinada categoria.

É oportuno, ressaltar que estas faltas são consideradas pelo amparo legal como justificadas, dentre elas destacamos os diversos incisos do artigo em epígrafe:

Nojo - Consiste no falecimento de cônjuge, ascendente, descendente, irmão ou pessoa que, declarada na CTPS do empregado, viva sob sua dependência econômica - Inciso I do referido artigo - até 02 dias consecutivos para qualquer caso acima.

Gala ou Bodas - Casamento de uma pessoa - Inciso 11 - até 03 dias três consecutivos em virtude do casamento. Não é um direito apenas do casamento civil, pois o § 2º do art. 226 da Carta Magna estabelece que o casamento religioso tem efeito civil.

Doação de Sangue - Inciso IV - poderá o obreiro faltar um dia, em cada 12 meses de trabalho, em caso de doação voluntária devidamente comprovada. Neste caso, não se conta o prazo de 12 meses a partir da última doação, mas a cada 12 meses de efetivo trabalho, nem tão pouco será considerado o ano civil.

Alistamento Eleitoral - prevê o inciso V - que o empregado poderá faltar até 02 dias consecutivos ou não, visando efetivar o alistamento eleitoral. A referida falta encontra-se também amparada na Lei 4.737/65 (código eleitoral), exigindo que o empregado pode solicitar este direito, mediante comunicação prévia de 48 horas.

Dever do Reservista - prevê o inciso VI - que o empregado poderá faltar no período de tempo em que tiver de cumprir as exigências do Serviço Militar referidas na letra "c" da lei 4.375/64. Observa-se que não há um prazo fixado em dias, mas o período em que tiver de cumprir as exigências do serviço militar obrigatória.

Prestação de Vestibular - previsto no inciso VII - o obreiro poderá faltar justificadamente nos dias em que estiver comprovadamente realizando provas de exame de vestibular para ingresso em estabelecimento de ensino superior. Este inciso não fazia parte da CLT - porém foi acrescentado pela lei 9.471/97.

Comparecimento a Juízo - versa o inciso VIII- sobre a hipótese em que o próprio empregado tem que comparecer em juízo como parte (seja no pólo passivo ou ativo de uma demanda judicial); já as faltas relativas à testemunha são previstas em outro artigo da CLT 822 e no parágrafo único do art. 419 do CPC, que consideram a ausência no trabalho justificada. É importante ressaltar que o inciso VIII- usa a palavra "tempo" quando tiver que comparecer em juízo, e terá justificado apenas o período que ficar a disposição do juízo, para esse fim o empregado deve levar ao empregador certidão do juízo que esteve presente no dia e horário mencionado, bem como, por uma questão de bom senso, considerar o período de deslocamento da empresa/juízo e vice-versa.

Aqui a lei fala em juízo e não especifica apenas a Justiça do Trabalho, mas qualquer Juízo, Justiça Comum, Especializada, Militar, etc. Sendo assim, o Enunciado 155 do TST fica prejudicado, pois este apenas amparava a ausência para comparecimento à Justiça do Trabalho. Ora, onde a lei não distingue, não cabe ao intérprete fazê-la "Ubi Jex non distinguit, nec non distinguere debemus".

De modo proposital deixamos o inciso III do referido artigo, que trata da ausência justificada e remunerada por 01 dia, em caso de nascimento de filho, no decorrer da primeira semana, para analisá-lo com mais profundidade, conforme segue:

Com o advento da Constituição Federal de 05/10/88 - ficou estabelecido no inciso XIX do art. 7º: "licença-paternidade, nos termos fixados em lei". Logo, este benefício, a primeira vista, não seria autoaplicável, pois dependia de regulamentação legal. Ocorre que no § 1º do art. 10º do ADCT determinou, porém, que "até que a lei venha disciplinar o disposto no art. 7º, XIX, da Constituição, o prazo de licença-paternidade a que se refere o inciso é de cinco dias". Constata-se, portanto, que a licença-paternidade é um direito auto-aplicável, pois enquanto inexistir lei ordinária sobre o assunto, o prazo da referida licença será de 05 dias.

A quantidade de dias para licença-paternidade é de 05 dias - isto é indiscutível, o empregador é obrigado a conceder (ao pai casado, solteiro, natural ou adotivo), porém, o debate envolve a questão da remuneração desses dias, pois a

constituição não determina taxativamente que a licença-paternidade é remunerada, portanto, o empregador não está obrigado a fazê-lo. Tal respaldo é encontrado na própria Constituição, pois ninguém é obrigado a fazer ou deixar de fazer algo a não ser em virtude de lei (art. 5º, II). A contrário censo, poderemos imaginar que o legislador pensou em ampliar o benefício para o pai, que antes tinha, apenas, um dia remunerado em caso de nascimento do filho. Pensando desse modo, a licença-paternidade deverá ser remunerada pelos 05 dias de afastamento.

Contudo, essa polêmica da licença-paternidade remunerada ou não remunerada será dirimida quando o congresso nacional se dignificar em regulamentar essa matéria e diversas outras que aguardam há mais de 15 anos.

Art. 476. "Em caso de seguro-doença ou auxílio-enfermidade, o empregado é considerado em licença não remunerada, durante o prazo desse benefício".

A lei orgânica da Previdência Social art. 26, "Considera-se licenciado pela empresa o segurado que estiver percebendo auxílio-doença".

Neste caso, os 15 primeiros dias do afastamento do trabalhador em função de doença são pagos pela empresa computando-se como tempo de serviço do empregado (§ 3º do art. 60 da Lei 8.213/91). Trata-se de hipótese de interrupção do contrato de trabalho.

A partir do 16º dia de afastamento por motivo de doença é que a Previdência Social pagará o auxílio-doença (art.59 da Lei 8.213/91) e a empresa não pagará salário ao afastado. O tempo de afastamento é contado para férias (art. 131, III, CLT), exceto se o empregado tiver percebido da Previdência Social prestação de auxílio-doença por mais de 06 meses, embora descontínuos, durante o curso do período aquisitivo de suas férias (art. 133, IV, CLT). Logo, sendo concedido o auxílio-doença, há a interrupção do contrato de trabalho, visto que ocorre a cessação provisória e parcial do pacto laboral. Em contrapartida, poderá haver suspensão do contrato do trabalho se o empregado receber auxílio-doença por mais de 06 meses, embora descontínuos, quando não haverá a contagem do tempo de serviço nem para efeito de férias.

Em caso de acidente de trabalho, o dia do acidente e os 15 dias subseqüentes serão remunerados pela empresa. Trata-se de hipótese de interrupção de contrato de trabalho, pois se considera o tempo de serviço. O auxílio-doença oriundo de acidente de trabalho é devido pela Previdência Social a contar do 16º dia seguinte ao do afastamento do trabalho em consequência do acidente. A

partir desse momento, a empresa não paga mais salário; porém, há contagem do tempo de serviço para efeito de indenização e estabilidade (parágrafo único do art. 4º da CLT). Computa-se o tempo de serviço para as férias (art. 131,III), salvo se o empregado tiver percebido da Previdência Social, prestações por acidente do trabalho por mais de seis meses, embora descontínuos (art. 133, IV, CLT).

Embora o aborto não criminoso não seja tratado como doença, a empregada, terá direito a duas semanas de descanso (art. 395 CLT). Quem faz o pagamento é a Previdência Social. Trata-se, nesse caso, de interrupção do contrato de trabalho, pois se conta o tempo de serviço para todos os fins. Se o aborto for, porém, criminoso, haverá a suspensão do contrato de trabalho, pois nenhum benefício social deve ser concedido àquela que cometeu o crime de aborto, sob pena de incentivar, indiretamente, a prática de tal delito.

9 OUTRAS HIPÓTESES DE SUSPENSÃO OU INTERRUPTÃO DO CONTRATO DE TRABALHO

9.1 Férias

Trata-se do exemplo mais comum de interrupção do contrato de trabalho, pois o empregado não presta serviços, mas recebe salário e conta o tempo para todos os fins, o que configura um exemplo de interrupção no contrato de trabalho.

9.2 Greve

Com advento da Lei 7.783/89 (Lei de Greve) estabelece seu art. 7º que, se forem observadas as determinações da referida norma, o contrato de trabalho fica suspenso, devendo as relações obrigacionais durante o período ser regidas por acordo, convenção, laudo arbitral ou decisão da Justiça do Trabalho. Isso leva a concluir, a contrário senso, que se inobservadas as determinações da Lei de Greve, o movimento paredista não suspende o contrato de trabalho, podendo causar a rescisão do referido pacto até mesmo por justa causa. Porém, se a empresa pagar salários durante a greve, estaremos diante da hipótese de interrupção do contrato de trabalho.

9.3 Inquérito para Apuração de Falta Grave

O inciso V do art. 131 da CLT revela que se o empregado é suspenso preventivamente para responder a inquérito administrativo, não será considerada falta ao serviço para efeito de férias, o que revela a cessação provisória e parcial do contrato de trabalho, caracterizando hipótese de interrupção do contrato de trabalho.

9.4 Intervalos

Nos intervalos que ocorrem alimentação e descanso, o empregado não trabalha e nem tem remuneração, como se observa § 2º do art. 71 da CLT. Trata-se de suspensão dos efeitos do contrato do trabalho. Porém, nos intervalos dos digitadores, mecanografia (art. 72 CLT), dos mineiros (art. 298 CLT) dos empregados de frigoríficos (art. 298 CLT) o empregador é obrigado a remunerar o empregado, mesmo não havendo prestação do serviço, teremos hipóteses de interrupção do contrato de trabalho.

9.5 Lockout

É a paralisação das atividades, por iniciativa do empregador, com o intuito de frustrar negociação ou dificultar o atendimento de reivindicações dos empregados (art. 17 da Lei de Greve). Neste caso, os trabalhadores terão direito à percepção integral dos salários durante o período da paralisação patronal (parágrafo único do art. 17 da Lei de Greve), configurando hipótese de interrupção do contrato de trabalho.

9.6 Prontidão e Sobreaviso

O empregado fica a disposição do empregador, pois está aguardando ordens (art. 4º CLT). No art. 244 da CLT, mas especificamente, nos parágrafos 2º e 3º há determinação do pagamento de salário para a prontidão e o sobreaviso. Sendo assim, são hipóteses de interrupção do contrato de trabalho.

9.7 Repouso Semanal Remunerado

O nome já diz há salário sem trabalho, além disso o tempo é contado para

todos os efeitos. Trata-se de uma interrupção do contrato.

9.8 Representante Sindical

Eleito pode trabalhar ou não, dependerá de acordo com a empresa. Caso não trabalhe, pois assim acordou a empresa, configura-se hipótese de suspensão do contrato de trabalho, pois não há pagamento de salários, nem é contado o tempo de serviço.

9.9 Licença-Maternidade

O salário-maternidade é um pagamento feito pelo INSS à empregada durante os 120 dias de licença-maternidade. O tempo de serviço é contado normalmente durante o afastamento, caracterizando hipótese de interrupção do contrato de trabalho. Regulada pela CF. art. 7º inciso XVIII.

9.10 Segurança Nacional

Ocorrendo motivo relevante de segurança nacional, poderá a autoridade competente solicitar o afastamento do empregado do serviço ou do local de trabalho, que se configure a suspensão do contrato de trabalho. Esse tipo de afastamento será solicitado pela autoridade competente diretamente ao empregador, em representação fundamentada, com audiência da Procuradoria Regional do Trabalho, que providenciará, desde logo, a instauração do competente inquérito administrativo. Caso seja afastado o empregado em virtude do inquérito administrativo para apuração de motivo de interesse segurança nacional, o contrato de trabalho não fica suspenso durante os primeiros 90 dias, pois nesse período continuará o obreiro percebendo remuneração (§§ 3º e 5º do art. 472 CLT). Nessa hipótese, o contrato

de trabalho ficará interrompido, pois o empregador deverá pagar os salários (§ 5º do art. 472 CLT). Após 90 dias, o empregador não é obrigado a pagar salários ao empregado, por falta de previsão legal, ficando a partir desse período suspensos os efeitos do contrato de trabalho.

10 PRAZO PARA O RETORNO AO TRABALHO APÓS A SUSPENSÃO CONTRATUAL

Após sustada a causa suspensiva do contrato, deve o empregado reapresentar-se ao serviço retomando a continuidade do contrato de trabalho em todas as suas cláusulas. A injustificada omissão do trabalhador em proceder a essa reapresentação resulta na incidência da figura da justa causa por abandono de emprego, art. 482, CLT.

O retorno obreiro deve se efetuar imediatamente, é claro. Porém, inexistindo qualquer convocação empresarial expressa e não havendo circunstâncias ou regras especiais atuando sobre o caso concreto, cabe retorno. A lei não traz dispositivo transparente a esse respeito, cabendo inferir-se tal prazo a partir do conjunto da ordem jurídica.

Nesse contexto pode-se considerar trinta dias após o desaparecimento da causa suspensiva como o prazo máximo padrão para reapresentação obreira em seguida à suspensão do contrato, sob pena de abandono de emprego. Tal prazo infere-se da leitura que a jurisprudência faz da ordem justralhista. De fato o Enunciado, nº. 32, TST considera configurado o abandono de emprego se ultrapassado esse prazo após cessação de benefício previdenciário suspensivo do contrato, sem que o trabalhador retorne do serviço ou justifique sua omissão.

Na mesma linha fixadora de tal prazo (30 dias) está o art. 472, § 1º., CLT: este preceito menciona a necessidade de notificação, pelo obreiro ao empregador, de sua intenção de retorno ao serviço, remetida tal notificação em trinta dias da “baixa” obreira no serviço militar ou do término do encargo público a que estava vinculado. É bem verdade que aqui o art. 132 da CLT aventa, prazo mais amplo para o efetivo comparecimento em casos de prestação de serviço militar; noventa dias após a “baixa” do encargo militar (pelo menos para fins de cômputo como período aquisitivo de férias do lapso temporal de prestação laborativa anterior ao cumprimento do serviço militar).

De todo modo, excluídos os casos do art. 472, § 1º., CLT (encargo público, inclusive serviço militar), em que o prazo trintidial é essencialmente para a notificação informativa do interesse do retorno, pode-se considerar como prazo

genérico incidente às demais situações de suspensão contratual trinta dias do final do fator suspensivo do contrato de trabalho, Enunciado nº. 32, TST.

11 PRAZO PARA O RETORNO AO TRABALHO APÓS A INTERRUPÇÃO CONTRATUAL

A interrupção é instituto trabalhista largamente favorável ao obreiro por sustar as principais obrigações do empregado em contexto de manutenção de todas as obrigações da contraparte contratual. Já dotado de forte assincronia entre obrigações e vantagens contratuais, o instituto, por isso mesmo, não pode ser interpretativamente ampliado. Deve-se assim, compreender que o prazo obreiro para retorno a suas obrigações bilaterais do contrato é em síntese, imediato. Não há como estender-se aqui, o prazo de trinta dias aplicável ao retorno em situações de suspensão do contrato de trabalho.

Portanto, a regra geral é que o retorno do empregado ao serviço deve ser imediato, tão logo desaparecida a causa interruptiva. As vantagens exponenciais da interpretação em benefício do empregado não permitem ampliar tal prazo em detrimento da contraparte contratual, o empregador.

Note-se, ademais, que o critério temporal apreendido pelo Enunciado nº. 32, TST (30 dias para retorno) construiu-se com suporte em casos de afastamento previdenciário, a súmula fala em benefício previdenciário, o que significa tecnicamente, suspensão contratual (e não interrupção). De todo modo, fere à própria sensatez pensar-se em prazo de trinta dias para retorno após afastamento médico de 15 dias.

12 SUSPENSÃO E INTERRUPTÃO NOS CONTRATOS A TERMO

A suspensão e a interrupção contratuais, inviabilizam a extinção dos contratos por tempo indeterminado, prorrogando seu findar até pelo menos o final da causa suspensiva ou interruptiva do pacto (excetuada a hipótese suspensiva regulada pelo novo art. 476, a, CLT). Na verdade, apenas após o retorno na plena vigência das cláusulas contratuais é que poderá o empregador denunciar o contrato indeterminado, iniciando-se, então, o fluxo do aviso prévio. Entretanto, esse significativo efeito jurídico não se apresenta, em princípio, aos casos que envolvem contratos a termo.

Há duas alternativas principais de compreensão do presente problema. A primeira das alternativas hermenêuticas entende ocorrer a extinção peremptória do contrato em seu termo prefixado, independentemente do fato interruptivo ou suspensivo em curso. A segunda linha hermenêutica sustenta que o fator interruptivo ou suspensivo teria o condão de apenas adiar a data de extinção do contrato, não alterando, porém, sua natureza de contrato a termo.

Na lição de Amador Paes de Almeida:

Os contratos por prazo determinado, como se sabe, extinguem-se pelo decurso de prazo. Ao firmarem, empregador e empregado, tal contrato (inclusive o de experiência), já fixam, desde logo, o dia do seu término. Assim, o período de afastamento do empregado, seja em consequência da suspensão ou interrupção do contrato a termo, não altera seu curso regular; o contrato expira no dia predeterminado, salvo se as partes deliberarem subtrair o período de afastamento.

O exposto não merece reparo, pois fica bem claro que se as partes não pactuarem o período de inatividade no próprio contrato por prazo certo, extinguir-se-á em seu termo final preestabelecido.

12.1 Extinção do Peremptório do Contrato

A presente linha interpretativa insiste que, tratando-se de contrato por tempo determinado, os fatores suspensivos ou interruptivos não produzem integrais repercussões, já que não obstam, em princípio a extinção contratual no termo final preestabelecido. Quer isso dizer que o prazo contratual fluiria, normalmente, durante a causa suspensiva, sendo que esta produziria efeitos apenas no período situado no interior do prazo contratual. Tais efeitos não teriam, entretanto, em princípio, o condão de alargar o prazo contratual primitivo; assim, extinguir-se-ia o prazo do contrato no termo final prefixado. Noutras palavras, o contrato a prazo extinguir-se-ia em seu termo final primitivo, mesmo que ainda presente causa suspensiva do pacto. A extinção seria peremptória, no termo final preestabelecido. Nessa linha estariam a legislação, art. 472, § 2º., CLT, a jurisprudência dominante e parte expressiva da doutrina.

Os fundamentos de tal especificidade dos contratos a termo podem ser percebidos em distintas dimensões argumentativas, teórica, legal e jurisprudencial.

Do ponto de vista teórico, argumenta-se que as partes pactuantes celebram o contrato a termo desde já acertando, validamente, a específica data de seu findar, independentemente de fatores supervenientes que venham a ocorrer (quer sejam fatores suspensivos ou interruptivos, quer sejam fatores conducentes até as chamadas garantias de emprego).

É evidente que isso significaria admitir-se que tal tipo de contrato a termo, conspiraria contra princípios e regras fundamentais do direito do trabalho, o que é verdade, e por tal razão é que a ordem jurídica tem procurado limitar, ao máximo, as hipóteses de pactuação de contratos a prazo. Entretanto, essa mesma ordem jurídica, já tendo restringido bastante a aplicação de contratos a termo no âmbito empregatício, coerentemente aceitaria a especificidade de tais contratos e de suas regras próprias, evitando descaracterizá-los, desde que efetivamente pactuados de modo regular.

Do ponto de vista legal, argumenta-se que a CLT deixaria claro que o tempo de afastamento em virtude de causa suspensiva é, sim, computado na contagem de prazo para a respectiva terminação do contrato, não o prorrogando, portanto. Pelo art. 472, § 2º., CLT, o tempo de afastamento somente se soma ao tempo original do

contrato, dilatando-o, caso assim acordarem as partes interessadas. Não havendo cláusula benéfica nessa linha (ou norma infralegal, mais favorável que a CLT), a extinção contratual ocorreria no termo original prefixado, independentemente da duração do fator suspensivo do pacto.

12.2 Extinção Contratual Prorrogada

A segunda linha interpretativa respeita todos os argumentos acima expostos e incorpora em sua visão da ordem jurídica. Apenas insiste que o efeito jurídico pode ser algo distinto do acima proposto sem que se descaracterizem os contratos a termo. Nesse quadro defende, pelo menos, a prorrogação do termo final do contrato para o dia seguinte ao findar da causa suspensiva ou interruptiva do pacto. A extinção seria, pois, prorrogada, sem perda do caráter determinado do prazo contratual.

Para a segunda vertente, a causa suspensiva ou interruptiva não impediria a fluência normal do prazo do contrato a termo, não o descaracterizando, portanto. O contrato permaneceria por tempo determinado, desse modo. Contudo, se o termo final desse contrato ocorrer em data anterior ao final do fator suspensivo ou interpretativo, prorrogar-se-ia o término do contrato até o primeiro dia seguinte ao término da referida causa de suspensão do contrato (evita-se assim, que o contrato se extinga com a pessoa afastada previdenciamente, por exemplo). O que justificaria tal variante seria a leitura combinada dos preceitos dos arts. 472, § 2º. e 471, CLT, hábil a preservar a modalidade determinada do contrato de trabalho sem o traumatismo de sua extinção em pleno curso de um fator suspensivo ou interruptivo valorizado pela ordem jurídica.

É evidente que a consumação da rescisão na data seguinte ao desaparecimento da causa suspensiva ou interruptiva não significaria indeterminação tácita do vínculo jurídico, mas simples observância da presente interpretação do Direito do Trabalho. Esta interpretação atende melhor aos fins objetivados pelo ramo justralhista e a seus princípios retores, razão pela qual deveria merecer aguda atenção dos operadores jurídicos.

12.3 Afastamento Acidentário e Contrato a Termo

As causas suspensivas do contrato podem atuar, no máximo como fatores de prorrogação do vencimento do respectivo pacto empregatício, estendendo seu termo final à data do retorno obreiro ao serviço.

Pode-se falar na existência de uma clara exceção a essa regra geral celetista, art. 472, § 2º., CLT, derivada dos afastamentos por acidente de trabalho ou doença profissional.

A referida exceção ocorre porque, aqui, a causa do afastamento integra a essência sociojurídica da presente situação trabalhista afinal, trata-se de suspensão provocada por malefício sofrido estritamente pelo trabalhador em decorrência do ambiente e processo laborativo, portanto em decorrência de fatores situados fundamentalmente sob ônus e risco empresariais.

Sabe-se que no Direito a causa, em geral, não afeta de modo substantivo as regras e efeitos do ato jurídico; contudo, inquestionavelmente produzirá tal afetação caso seja tida como fator determinante para ocorrência do respectivo ato, art. 140, CCB/2002. Ora, na presente situação suspensiva, a causa de afastamento obreiro é, sem dúvida, fator determinante da regência e efeitos normativos especiais resultando da ordem jurídica não há lógica e sensatez na aplicação das mesmas regras e repercussões jurídicas a um fator suspensivo que, por exceção resulta de fatos e circunstâncias sob responsabilidade do empregador e que provoca prejuízo grave e unilateral apenas ao obreiro.

Reconheça-se que a primitiva CLT não parecia prever a situação excetiva enfocada, art. 472, § 2º., CLT, contudo, nesse aspecto, ela teve de se ajustar ao comando oriundo da Constituição de 1988, determinando tabela especial sobre as situações envolvendo saúde e seguranças laborais. É que a Carta de 1988 fala em redução dos riscos inerente ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança, art. 7º., XXII, CF/88, elegendo como de relevância pública as ações e serviços de saúde, art. 197, CF/88, insistindo por fim, ser a saúde direito de todos e dever do Estado, garantindo mediante políticas sociais e econômicas. Em tal quadro, a garantia de emprego de um ano que protege trabalhadores acidentados ou sob doença profissional, após seu retorno da respectiva licença acidentária, art. 118, da

Lei 8213/91, incidiria, sim, em favor do empregado, ainda que admitido, na origem, por pacto empregatício a termo.

Trata-se da única exceção que não abrange sequer afastamento por outras doenças não ocupacionais ou por serviço militar ou outro fator, mas decorre da própria ordem constitucional e suas repercussões sobre o restante da ordem jurídica.

13 CONCLUSÃO

Depois de diversificada pesquisa e análise dos tópicos contidos no capítulo IV - "Da Suspensão e da Interrupção" somente nos resta afirmar que nenhum estudo sobre as questões abordadas neste extenso trabalho está exaurido e são taxativamente as últimas palavras sobre este complexo e, em certos casos, polêmico e instigante assunto.

Na verdade, até os conceitos basilares de suspensão e interrupção são temas de divergências entre doutrinadores renomados (Orlando Gomes, Elson Gottschalk, Sérgio Pinto Martins e Antonio Lamarca). Além disso, é importante ressaltar que os casos de suspensão e interrupção não se esgotam naqueles discriminados, exclusivamente, no Capítulo IV, pois, como foi demonstrado, encontramos diversos outros casos (suspensão ou interrupção) amparados em legislação extravagante. Todavia, os conceitos mais elaborados são:

- Suspensão - É a cessação temporária e total da execução e dos efeitos do contrato de trabalho. Nessa modalidade, ficam suspensas obrigações e direitos, ou seja, o contrato ainda existe, apenas seus efeitos não são observados.
- Interrupção - É a cessação temporária e parcial da execução e dos efeitos do contrato de trabalho, ou seja, neste caso, apesar do obreiro não prestar serviço, são produzidos efeitos em seu contrato de trabalho.

Logo, verifica-se que a suspensão e a interrupção do contrato de trabalho são institutos que tratam da sustação ampliada ou restrita dos efeitos jurídicos durante certo lapso temporal. Não se confundindo as duas figuras com as alterações objetivas do contrato laboral, posto que, elas não envolvem, de maneira direta, a modificação de cláusula do contrato, mas apenas a efetiva prestação provisória de seus efeitos.

Desse modo, vislumbra-se como principal efeito da suspensão contratual a ampla sustação das recíprocas obrigações (prestação de serviço e remuneração do trabalho laborativo) durante determinado período, entretanto, não se põe termo ao contrato que rege no todo normalmente, a exemplo, o empregado convocado para o serviço militar, onde se mantém os recolhimentos do FGTS em favor do obreiro.

Nos casos de suspensão está garantido o retorno do empregado ao cargo anteriormente ocupado, após desaparecida a causa suspensiva, art. 471 da CLT,

como também a garantia da percepção do salário e também faz jus a direitos alcançados em face das alterações normativas.

Fica inviabilizada a rescisão unilateral do contrato pelo empregador, ou seja, não pode o empregador durante a suspensão demitir sem justa causa o empregado, salvo se houver o obreiro cometido um ato de justa causa, neste caso, ele deve ser apenado pelas regras do art. 482, da CLT, no que couber.

Observa-se em alguns casos que se a justa causa for aplicada antes da suspensão do contrato será apenado o obreiro, ou seja, prevalece a justa causa, contudo, a efetiva rescisão se efetuará após o término do lapso temporal da causa suspensiva. Há entendimento doutrinário que permite, sim, a dispensa por justa causa durante o período de suspensão do pacto.

No tocante à interrupção, o principal efeito jurídico é justamente a sustação da prestação laborativa por parte do empregado, embora fique o empregador obrigado a pagar os respectivos salários durante o lapso temporal da interrupção, é o caso, por exemplo, das férias, as demais cláusulas permanecem em pleno vigor.

Portanto, aplica-se a inviabilidade da rescisão imotivada por parte do empregador, embora possa ser o empregado demitido por justa causa, nos mesmos moldes da suspensão contratual, a exemplo, temos o caso do empregado que cometa ato lesivo à honra ou à boa fama ou ofensas físicas contra o empregador, durante o período interruptivo, art. 482, k, CLT.

Ora, ressalta-se neste estudo a questão da suspensão e da interrupção, serem ou não cabível no caso dos contratos a termo, ou seja, contrato por tempo determinado, por que nos casos dos contratos por tempo indeterminado não há nenhuma polêmica, aplicam-se os institutos.

No caso concreto, observa-se que a suspensão e a interrupção inviabilizam a extinção do contrato por tempo indeterminado. Em relação aos contratos a termo, entende-se que existem duas alternativas, a primeira é a extinção peremptória do contrato, que significa dizer: "os fatores suspensivos e interruptivos não produzem integrais repercussões, já que não optam, em princípio, a extinção contratual no termo final preestabelecido, independentemente do fator interruptivo ou suspensivo em curso". A segunda interpretação afirma que o fator interruptivo ou suspensivo teria o condão de apenas adiar a data da extinção do contrato, não alterando sua natureza de contrato a termo.

A ordem jurídica trabalhista admite como exceção os casos de afastamento acidentário ocorrido durante a vigência do contrato por tempo determinado, posto que, as causas suspensivas podem atuar, no máximo, como fatores de prorrogação do vencimento do respectivo pacto empregatício, estando seu termo final definido à data do retorno obreiro ao serviço, a exceção descrita, ocorre devido a causa do afastamento que justamente integra a essência sociojurídica da presente situação trabalhista, posto que, trata-se de suspensão provocada pelo malefício sofrido pelo trabalhador em decorrência do ambiente laborativo. Ademais, a Constituição, no seu art. 7º., prevê a redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança, e também tal caso se encontra tipificado no art. 118 da Lei Judiciária nº. 8213/91.

Diante de tudo analisado, conclui-se que o instituto jurídico da suspensão e da interrupção do contrato de trabalho permite ao obreiro gozar de um lapso temporal, quando situações adversas a sua vontade e que impedem o cumprimento de suas obrigações laborais, sustam o curso normal de seus desempenhos, sem contudo, provocar a extinção do contrato, garantindo, assim, a permanência no emprego, certamente livra a sociedade de ter no seio de sua existência desemprego em massa, quando o empregado gozar, por exemplo, de licença maternidade ou prestar o serviço militar e não ter, ao voltar, a garantia do seu emprego.

Sem contar que o ordenamento jurídico trabalhista protege o trabalhador como parte fraca na relação de trabalho, sem querer, praticar paternalismo e conivência com atos lesivos à empresa, pois, neste caso, é possível aplicar a justa causa.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ALMEIDA, Amador Paes de. **Curso Prático de Processo do Trabalho**. 16. Ed. São Paulo: Saraiva, 2005.

BRASIL. Constituição Federal de 1988. São Paulo: Vade Mecum, 2010.

BRASIL. Consolidação das Leis Trabalhistas. São Paulo, Vade Mecum, 2010.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 7 ed. São Paulo: LTR, 2008.

GOMES, Orlando e Elson Gottschalk. 2002.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. 19 ed. São Paulo: Atlas, 2004.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**. 18 ed. São Paulo: Saraiva, 2003.

RUSSOMANO, Mozart Victor. **Curso de Direito do Trabalho**. Ed. José Continho, 1972.

SUSSEKIND, Arnaldo. **Instituições do Direito do Trabalho**. 18 ed. São Paulo: Ltr, 1997. (v 1)