



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

JARLYANNE RAQUEL DO REGO

OS INSTITUTOS DA SUSPENSÃO E DA INTERRUPÇÃO NO  
CONTRATO DE TRABALHO SOB A LUZ DA CLT

SOUSA - PB  
2008

JARLYANNE RAQUEL DO REGO

OS INSTITUTOS DA SUSPENSÃO E DA INTERRUPÇÃO NO  
CONTRATO DE TRABALHO SOB A LUZ DA CLT

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 Bacharela em Ciências Jurídicas e Sociais.

Orientador: Professor Dr. Robson Antão de Medeiros.

SOUSA - PB  
2008

OS INSTITUTOS DA SUSPENSÃO E DA INTERRUPÇÃO NO CONTRATO DE  
TRABALHO SOB A LUZ DA CLT

Monografia apresentada ao Curso de Ciências Jurídicas e Sociais, da Universidade  
Federal de Campina Grande, em cumprimento dos requisitos necessários para a  
obtenção do título de Bacharel em Ciências Jurídicas e Sociais.

Aprovada em : 09 de Julho de 2008.

COMISSÃO EXAMINADORA

---

Professor Robson Antão de Medeiros  
Orientador

---

Professora Monizzia Pereira Nóbrega  
Examinadora

---

Professora Rubasmate dos Santos Sousa  
Examinadora

Sousa – PB

Julho/2008

## DEDICATÓRIA

A minha metade essencial, Fábio, com quem compartilho riquezas que o dinheiro jamais poderá comprar. Aos meus pais, Zezinho e Lúcia, os quais são insubstituíveis em minha vida, contribuindo sempre na minha formação pessoal e profissional.

## AGRADECIMENTO

Agradeço a Deus, autor da minha existência, por ter me dado força, coragem e subsídios me ensinando os caminhos a seguir, para a concretização dos meus objetivos. Aos meus pais pelo apóio, amor, confiança que sempre depositaram em mim, para enfrentar esta luta que chega ao seu final. Ao meu esposo pela paciência, pelas palavras de estímulos, pelo o amor e pela a compreensão. A todos àqueles com quem convivi até hoje e que contribuíram de alguma forma para a concretização deste trabalho.

“Tem fé no Direito como melhor instrumento para a convivência humana; na Justiça, como destino normal do Direito; na Paz, como substitivo benevolente da Justiça, e, sobretudo, tem fé na Liberdade, sem a qual não há Direito, nem Justiça, nem Paz”.  
(Eduardo Couture - Os mandamentos do Advogado)

## RESUMO

O presente trabalho traz em sua íntegra as mais atuais discussões entre os doutrinadores, fazendo referência aos posicionamentos dos tribunais, com base no capítulo IV do título IV (Do contrato Individual do Trabalho) da Consolidação das leis do trabalho (CLT), em consonância com o artigo 7º da atual Carta Magna, expõe de forma clara e concisa os institutos da suspensão e da interrupção do contrato de trabalho, demonstrando a diferença entre ambos, tendo em vista que essa distinção não foi feita pela CLT. Esses institutos visam proteger o empregado, fazendo com que haja a continuação da relação contratual, realçando assim o princípio da continuidade do contrato do trabalho, sendo que o mesmo permanece inalterado, muito embora haja alterações das obrigações dos contratantes, em ambos os institutos, produzindo também efeitos diversos. A presente pesquisa utiliza-se à pesquisa documental em obras doutrinárias, especializadas na área jurídica trabalhista, aplica-se o método dedutivo na exposição da temática. O objetivo deste trabalho é realizar o estudo aprofundado dos questionamentos sobre esse tema e dos casos ora já taxativos pela CLT, mas não explicativos o que dará margem a outras interpretações. Ambos os institutos têm o fim de evitar a rescisão contratual, produzindo, porém, efeitos diversos. Pela regra geral, a suspensão consiste na supressão total e temporária de todos os efeitos do contrato de trabalho, com exceção do vínculo empregatício. A interrupção, por sua vez, implica supressão parcial e temporária, sendo mantidos o vínculo, a obrigação do salário e dos depósitos do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS). Tanto a suspensão como a interrupção possuem diversas nuances, dependentes da hipótese legal, motivo pelo qual devem ser analisadas em suas particularidades.

Palavras-Chave: Contrato de trabalho. Suspensão. Interrupção.

## ABSTRACT

The present work of course conclusion broaches into its totality the most present debates between the doctriners, doing allusions to the court of justice's point of view, based on chapter IV (of the individual work contract) of the Work Consolidations Laws (CLT). According to 7<sup>th</sup> article of the preset Magna Epistle, it explains of a bright and brief way the institutes of the suspension and interruption of the work contract, demonstrating the difference between both of them, taking into consideration that this distinction doesn't was done by CLT. These institutes search to protect the worker, becoming possible the continuation of the contractual relation, enhancing like that, the principle of the continuity of the work contract, staying it unalterable, though, there are changes in the contractor obligations, in the both institutes causing varied effects too. Along of this work we can look several understandings, concluding according to each real case here explained, though we can find situations at the last chapter that, at the beginning, you can't know in which institute it fit in. Here will be analyzed the details of each case, being able to be a hypothesis of suspension as so as interruption. Both have the purpose ro avoid the end of contract, making, however, several effects. The general rule, the suspension consist of total and temporary suppress of all effects of labor contract, except the employ link. The interruption, imply partial and temporary suppress, being keep a link, a salary obligation and to pay money into a Service Times Guarantee Funds - FGTS. As much as suspension as interruption own several types, depend on legal hypothesis, reason that must be analyze in details.

Key words: Work contract. Suspension. Interruption.



## LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

§ - Parágrafo

ADCT – Ato das Disposições Constitucionais Transitórias

Art. - Artigo

CAT - Comunicação de Acidente de Trabalho

CC – Código Civil

CF – Constituição Federal

CLT – Consolidação das Leis do Trabalho

CTPS – Carteira de Trabalho e Previdência Social

DJ – Diário da Justiça

DOU – Diário Oficial da União

FAT – Fundo de Amparo ao Trabalhador

FGTS – Fundo de Garantia por Tempo de Serviço

INSS – Instituto Nacional de Seguridade Social

MG – Minas Gerais

Nº. - Número

P. – Página

Res. – Resolução

RR – Recurso de Revista

SLU – Superintendência de Limpeza Urbana de Belo Horizonte

STF – Supremo Tribunal Federal

TRT – Tribunal Regional do Trabalho

TST – Tribunal Superior do Trabalho

## SUMÁRIO

RESUMO

ABSTRACT

LISTA DE SIGLAS E ABREVIATURAS

INTRODUÇÃO.....	11
CAPÍTULO 1 CONTRATO DE TRABALHO E O INSTITUTO DA SUSPENSÃO.....	13
1.1 Requisitos do Contrato .....	16
1.2 Conceito de Suspensão.....	17
1.3 Características e Casos Típicos da Suspensão.....	18
1.3.1 Encargo Público.....	19
1.3.2 Intervalos.....	19
1.3.3 Qualificação Profissional.....	20
1.3.4 Suspensão Disciplinar.....	21
1.4 Efeitos e Prazo para Retorno ao Trabalho.....	22
CAPÍTULO 2 INTERRUPÇÃO DO CONTRATO DO TRABALHO.....	24
2.1 Características e Casos Tipificados.....	24
2.1.1 Aborto.....	25
2.1.2 Aviso Prévio.....	25
2.1.3 Descanso Semanal.....	26
2.1.4 Faltas Justificadas.....	27
2.1.5 Férias.....	30
2.1.6 Lockout.....	31
2.1.7 Prontidão e Sobreaviso.....	32
2.1.8 Salário Maternidade.....	33
2.2 Efeitos e Prazo para Retorno ao Trabalho.....	33
CAPÍTULO 3 CASOS COMUNS A AMBOS OS INSTITUTOS.....	35
3.1 Acidente de Trabalho e Auxílio Doença.....	35
3.2 Aposentadoria por Invalidez.....	36
3.3 Empregado Eleito para o Cargo de Diretor.....	38
3.4 Greve.....	40
3.5 Inquérito para Apuração de Falta Grave.....	40
3.6 Serviço Militar.....	41

CONSIDERAÇÕES FINAIS.....43

REFERÊNCIAS .....44

## INTRODUÇÃO

O Direito do Trabalho é um ramo especializado e autônomo das ciências jurídicas que mantém pontos de encontro com os outros ramos do direito, entre os quais merece destaque o Direito Previdenciário; o Direito Civil; o Direito Comercial e, principalmente, o Direito Constitucional, haja vista que além de estabelecer princípios que orientam a estruturação do Direito do Trabalho, traz nos seus 34 (trinta e quatro) incisos e parágrafo único, de seu art. 7º, da Constituição Federal de 1988, um conjunto das garantias mínimas ao trabalhador. Esses direitos adquiridos ao longo do tempo, constituíram de base para a formação de um conjunto de leis trabalhistas, realizando desta forma a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

Neste trabalho serão abordadas as principais discussões com relação ao título IV da CLT, especificadamente o capítulo IV onde envolve vários posicionamentos com relação aos Institutos da Suspensão e da Interrupção do Contrato de Trabalho, relatado aqui de forma clara, através de casos práticos, aqui realçados.

O presente trabalho utiliza-se da pesquisa documental em obras doutrinárias especializadas na área jurídica trabalhista, fazendo sempre uma comparação com os posicionamentos dos tribunais, aplicando-se o método dedutivo na exposição da temática, no geral tem-se exposta uma pesquisa bibliográfica. O objetivo deste trabalho é realizar o estudo aprofundado dos questionamentos sobre a temática escolhida, já que na CLT não expõe os conceitos dos institutos aqui abordados, trazendo em sua redação casos ora já taxativos, mas não explicativos, o que dará margem a outras interpretações.

Na língua portuguesa as palavras suspensão e interrupção são sinônimas dependendo de sua colocação, já na CLT não foi abordada a diferenciação dos termos, cabendo aos doutrinadores fazer essa distinção. Apesar dos Institutos aqui abordados estarem muito atrelados procurou-se aqui distingui-los, contemplando cada situação, realçando alguns casos que por si só merecem destaques, haja vista sua complexidade e divergentes entendimentos.

O trabalho está estruturado em três capítulos. Onde no primeiro capítulo são narrados os aspectos gerais do contrato de trabalho, envolvendo seus requisitos, seus elementos e suas características, fazendo com que obtenha uma noção ampliada do mesmo, já após essa exposição serão abordadas especificações individuais dos institutos acima ora já mencionados, ainda no primeiro capítulo é relatado um conceito do instituto da suspensão, abrangendo seu conceito e suas características, trazendo os casos típicos deste instituto onde é relatado comentários dos doutrinadores confrontando com a CLT e com os posicionamentos dos tribunais com relação a cada caso específico, os quais englobou o encargo público, os intervalos, a qualificação profissional e a suspensão disciplinar, envolveu também as conseqüências na relação trabalhista e o retorno do empregado após o período de tempo que esteve cumprindo a suspensão.

No segundo capítulo relata o Instituto da Interrupção trazendo seu conceito e suas características, diferenciando do instituto do capítulo anterior, envolvendo os casos típicos, abordados aqui em aborto, aviso prévio, descanso semanal, faltas justificadas, férias, lockout, prontidão e sobreaviso e salário maternidade, onde envolve as discussões mais atuais sobre os mesmos e as conseqüências para o empregado e para o empregador durante lapso temporal de cumprimento da interrupção.

E por fim no terceiro capítulo é uma análise dos casos comuns a ambos os institutos, a diferença faz permanecer de acordo com a situação assumida, os contemplados neste trabalho serão acidente de trabalho e auxílio doença, aposentadoria por invalidez, empregado eleito para o cargo de diretor, greve, inquérito para apurar falta grave e serviço militar, ambos pode pertencer a um instituto como a outro ou então a ambos ao mesmo tempo tudo será definido de acordo com a situação a qual se encontram.

## CAPÍTULO 1 - CONTRATO DE TRABALHO E O INSTITUTO DA SUSPENSÃO

O contrato de trabalho, entretanto, é o gênero e envolve qualquer trabalho, seja ele como o do autônomo, do eventual, do avulso, do empresário entre outros, o mesmo podendo ser expresso como tácito.

Haverá um contrato de trabalho toda vez que uma pessoa física se obrigar a realizar atos, executar obras ou prestar serviços à outra pessoa física ou jurídica e sob dependência desta última, podendo ser por um período de tempo determinado ou indeterminado, em contrapartida haverá pagamento de uma remuneração ao prestador e este adquirirá direitos de acordo com lei vigente.

Há várias conceituações sobre contrato de trabalho entre os doutrinadores, entretanto a CLT não define em seus artigos o que realmente seria um contrato de trabalho, deixando margem para os entendimentos dos juristas.

Para Octavio Bueno Magano (1993,v.2:47) conceitua como “o negócio jurídico pelo qual uma pessoa física se obriga, mediante remuneração, a prestar serviços, não eventuais, a outra pessoa ou entidade, sob direção de qualquer das últimas”.

Segundo Sergio Pinto Martins (2007, p. 82).

O contrato de trabalho representa um pacto de atividade, pois não se contrata um resultado. Deve haver continuidade na prestação de serviços, que deverão ser remunerados e dirigidos por aquele que obtém a referida prestação. Tais características evidenciam a existência de um acordo de vontades, caracterizando a autonomia privada das partes.

As características do contrato de trabalho são: a bilateralidade, na qual é celebrado um contrato entre duas pessoas, sendo esta empregada (pessoa física) e empregadora (pessoa física ou jurídica), podendo ser ajustado verbalmente ou por escrito, não se trata de um pacto solene, bastando haver o consenso entre as partes, e estas se obrigam a cumprir o estabelecido.

Assim como há deveres para o empregado existe também um dever do empregador, a do empregado que este deve proceder de boa-fé, diligência, assiduidade, fidelidade, colaboração em cumprimento de sua obrigação e ao mesmo

tempo não pode haver concorrência com o empregador. Este último tem o dever de atuar também de boa fé, observando as normas de segurança e medicina do trabalho, não discriminar e pagar salário ao seu subordinado.

O contrato de trabalho é um trato sucessivo ou de direção, significa dizer que deve haver a continuação da prestação de serviço. Não se trata de um contrato gratuito, haja vista que o empregado é remunerado pelos serviços que realiza, constitui-se essencialmente numa obrigação de fazer, que tem como objeto serviços não eventuais.

No contrato de trabalho, segundo Sergio Pinto Martins (2007, p. 92)

No contrato de trabalho tanto existe uma relação pessoal como patrimonial. Há uma combinação indissolúvel desses dois elementos. Ela é pessoal, pois envolve determinada e específica pessoa que é o empregado. É também uma relação que envolve duas pessoas: empregado e empregador. Ao mesmo tempo, é patrimonial, pois empregado trabalha para receber salário. O empregador também tem direito de receber a prestação de serviços para pagar o salário.

Para o direito do trabalho, reconhecer a validade de um contrato de trabalho requer a presença de alguns elementos, entre eles estão: agente capaz, que é a capacidade de direito, assim como no direito civil, ramo do direito concomitantemente interligado ao direito do trabalho, só a pessoa com 18 (dezoito) anos completos ou acima, pode celebrar contrato, pois a mesma possui capacidade plena para tal ato.

Já para os indivíduos com idade maior de 16 (dezesesseis) e menor de 18 (dezoito) anos, são considerados relativamente incapazes por força de lei, assim prescrevendo o CC - Código Civil em seus artigos combinando com os da CLT. Estes devem ser assistidos por seus pais ou responsáveis tanto na assinatura do contrato como na rescisão do mesmo, ou não.

Nesse caso, sendo possível aos pais ou os responsáveis estarem presentes, estes devem convalidar posteriormente o ato do menor para que o mesmo não seja passível de anulação.

Para as pessoas com mais de 14 (quatorze) anos e menores de 16 (dezesesseis) anos podem trabalhar na condição de aprendiz, de acordo com a Lei nº 10.097, de 19/12/00, que regulamenta o trabalho para essas pessoas de forma a propiciar melhor aprendizado, facilitando a entrada destas no mercado de trabalho,

este contrato se extingue quando o aprendiz completar 18 (dezoito) anos, não podendo também o contrato ultrapassar 02 (dois) anos.

Outro requisito de validade do contrato é quanto ao objeto, que por este deve ser lícito, possível, determinado ou determinável. Entende-se por objeto lícito quando o mesmo não atente contra a lei, a moral ou os bons costumes, no caso do direito do trabalho o objeto resume-se na prestação de um serviço, em que o empregado não eventual e subordinado ao empregador preste mediante o pagamento de salário. O objeto também deverá ser ao mínimo determinável, pois se não houver meios de se determinar o objeto de uma obrigação, tratar-se-á de objeto materialmente impossível.

Entende-se que todo crime ou contravenção não gera um contrato de trabalho, portanto não gerando vínculo, pois a atividade é criminosa. Logo, o traficante, o matador, o agiota e o banqueiro do jogo do bicho não são reconhecidos perante as leis trabalhistas. Abrem-se várias discussões com relação a este último já que vários tribunais de primeira e segunda instâncias reconheceram a relação de trabalho, mas até o presente momento o entendimento firmado pelo o TST - Tribunal Superior do Trabalho é de que não há o reconhecimento de vínculo de emprego do jogo do bicho.

De acordo com o Ministro Relator Rider de Brito, da 2ª Turma do TST, Recurso de Revista – RR nº 139.986/94, menciona que:

Uma vez reconhecida a nulidade do contrato de trabalho, eis que inobservado o art. 37 da CF (Constituição Federal), a nulidade deve se operar em sua plenitude, não podendo produzir qualquer efeito e sequer pode o trabalhador ter reconhecido o direito de ação na Justiça do Trabalho.

E por fim, tem-se a exigência de outro requisito que é a forma prescrita em lei, o contrato, como negócio jurídico, traz manifestações de duas pessoas, vontades que encontram-se, apesar das partes estarem livres para contratar, a lei determina os tipos de contrato prescrito na CLT (2004, p. 109) nos artigos 442 e 443, podendo também o contrato ser modificado, desde que ambas as partes concordem e não agrave os princípios do direito do trabalho, como também das garantias individuais elencadas na CF/88.

Art. 442. Contrato individual de trabalho é o acordo tácito ou expresso, correspondente à relação de emprego.



Parágrafo único. Qualquer que seja o ramo de atividade da sociedade cooperativa, não existe vínculo empregatício entre ela e seus associados, nem entre eles e os tomadores de serviços daquela.

Art. 443. O contrato individual de trabalho poderá ser acordado tácita ou expressamente, verbalmente ou por escrito e por prazo determinado ou indeterminado.

Entretanto, há contratos de trabalho que não são reconhecidos pela lei quanto a sua validação, entre estes cita-se a contratação de pessoas para as campanhas eleitorais (art. 100 da Lei 9.504/97), o que dispõe “a contratação de pessoal para prestação de serviços nas campanhas eleitorais não gera vínculo empregatício com o candidato ou partido contratantes”, haja vista representar uma prestação de serviços.

Os contratos de prestação de serviço para o Estado sem ser através de concurso público, é considerado como nulo, não produzindo efeito entre as partes, entendimento este já confirmado pelo TST, através da Súmula 363, sendo devido ao empregado o salário com a incidência do FGTS - Fundo de Garantia por Tempo de Serviço.

Já os contratos celebrados entre os cônjuges são possíveis desde que existam os requisitos do contrato de trabalho. Entretanto, se a relação é decorrente da comunhão do casamento, não é reconhecido o vínculo empregatício.

### **1.1 Requisitos do Contrato**

O contrato de trabalho exige certos requisitos para sua efetivação, dispostos também no artigo 3º da CLT (2004, p. 41), entre eles estão a continuidade, o trabalho deve ser contínuo, tem que perdurar em certo tempo, trabalhando em dias e horários determinados, logo um trabalhador eventual não gera vínculo. Onerosidade é outro requisito essencial, pois não existe contrato de trabalho gratuito, o que existe é um serviço voluntário, todos os contratos de trabalho são onerosos, ou seja, são remunerados normalmente por uma quantia certa e sempre periódica, haja vista que o empregado necessita receber salário de forma a pagar o dispêndio na prestação de serviço para atender as necessidades do empregador.

Outro requisito é a alteridade na língua portuguesa significa qualidade do que é outro, um pouco sem sentido, mas no direito do trabalho significa que o risco do trabalho é do empregador e não do empregado, este último só poderá participar

dos lucros da empresa, nunca pelos prejuízos desta. Subordinação à relação é interligada ao recebimento e cumprimento de ordens dadas pelo empregador ao empregado e por último dos requisitos tem-se a Pessoaalidade exigindo-se o contrato com certa e determinada pessoa, não podendo ser substituída por outra, tendo em vista que poderá gerar vínculo com esta última e sempre será realizado o contrato com pessoa física.

Art. 3º - Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário.

Parágrafo único - Não haverá distinções relativas à espécie de emprego e à condição de trabalhador, nem entre o trabalho intelectual, técnico e manual.

Distingue-se da figura do empregado, o profissional autônomo, que não é subordinado, não recebe ordens, exercendo suas atividades com autonomia de vontade e assumindo os riscos do seu próprio negócio. Entre os requisitos a subordinação jurídica é o essencial para se diferenciar o empregado do trabalhador autônomo, sendo que os outros requisitos acima também podem ser encontrados no trabalho autônomo.

## **1.2 Conceito de Suspensão**

Se fosse conceituar a palavra suspensão tem-se a idéia de deixar pendente, cessar, interromper, pendurar, privar ou impedir alguma coisa.

Já no âmbito de Direito do Trabalho a maioria dos doutrinados defende que há uma paralisação do contrato de trabalho, sendo esta temporária, há críticas com relação a essa afirmação no sentido de que o contrato de trabalho não fica suspenso, ele revigora e permeia até sua cessação, o que suspende na realidade são as atividades laborais, ou seja, suspende-se a execução do pacto e seus efeitos, A suspensão do contrato de trabalho, também é conhecida por suspensão total do contrato de trabalho.

A CLT não contemplou em seus artigos a definição do que seria a suspensão do contrato de trabalho, trazendo o mesmo instituto juntamente com o da

interrupção, onde os dois estão dispostos no capítulo IV, o que vem acarretar muita confusão em sua diferenciação e conceituação.

Para o conceito da suspensão nada mais sábio do que as palavras do ministro e relator do Tribunal Superior do Trabalho, João Oreste Dalazen (RR 57392/2002-900-12-00.7), o que destacou afirmando:

A suspensão do contrato de trabalho é uma forma de intermitência, havida no liame trabalhista, que acarreta a sustação temporária dos principais efeitos do contrato em relação às partes, sem, contudo, afetar o vínculo de emprego.

Para Sergio Pinto Martins (2007, p.320), é necessário diferenciar a própria existência do contrato de trabalho e sua execução, inclusive em relação a seus efeitos, daí a necessidade de distinção entre os dois institutos ora relatos neste trabalho, há relatos sobre a dificuldade em conceituar a suspensão, explanando o seguinte com relação ao instituto apresentado. "A suspensão envolve a cessação temporária e total da execução e dos efeitos do contrato de trabalho".

### **1.3 Características e Casos Típicos da Suspensão**

Durante a suspensão a empresa não está obrigada ao pagamento do salário e ao recolhimento dos encargos de Instituto Nacional do Seguro Social - INSS e de FGTS do empregado, este último também deixa de prestar serviços, conseqüência também da suspensão estar na não contagem do tempo de trabalho para todos os fins de direito. Não se pode aqui falar em cessação temporária do contrato de trabalho, pois cessar traduz-se em parar, deixar ou desistir, o que não é o caso do contrato de trabalho, cessa as atividades, os deveres e os direitos durante um lapso temporal, acordado entre o empregado e o empregador, ou enquanto permanecer na situação que a lei lhe confere por direito.

Sergio Pinto Martins (2007, p. 322), caracteriza a suspensão do contrato de trabalho no seguinte trecho:

Na suspensão o empregado não trabalha temporariamente, porém nenhum efeito produz em seu contrato de trabalho. São suspensas as obrigações e os direitos. O contrato de trabalho ainda existe, apenas seus efeitos não são observados.

Enquanto que Valentim Carrion (2008, p. 348), caracteriza de modo mais claro e fácil de entender:

Suspensão. O contrato de trabalho continua vigente, mas as obrigações principais das partes não são exigíveis. Não há trabalho nem remuneração. O tempo não se conta como de efetivo exercício. Há obrigações acessórias que permanecem, apesar do hiato, e que, se violadas, poderão rescindir o contrato por culpa da parte.

Com certeza a melhor forma de explicar a suspensão se faz através de casos práticos, uma vez, que a CLT explana os casos que pode haver suspensão, mas não são todos os casos, havendo hipóteses relatadas na CLT que irão remeter ao entendimento dos doutrinadores, no entanto se faz necessária uma análise mais aprofundada envolvendo decisões e jurisprudência aplicada a cada caso.

### **1.3.1 Encargo Público**

O empregado se afasta da empresa, em decorrência de assumir o encargo público (vereador, deputado, senador, ministro, entre outros), não se extingue o contrato, apenas o empregado se afasta não podendo receber o salários que lhe era cabível, não tendo direito a 13º salário, não terá também direito a contagem do tempo, devendo ser anotado na CTPS - Carteira de Trabalho e Previdência Social do empregado.

### **1.3.2 Intervalos**

Os intervalos para alimentação, repouso, descanso que ocorre entre uma jornada e outra não são remunerados, são chamados de intervalos intrajornadas casos esses típicos da suspensão do contrato de trabalho, a serem observados e concedidos de acordo com o art. 71, § 2º da CLT (2004, p. 52).

Art. 71. Em qualquer trabalho contínuo cuja duração exceda de seis horas, é obrigatória a concessão de um intervalo para repouso ou alimentação, o qual será no mínimo, de uma hora e, salvo acordo ou contrato coletivo em contrário, não poderá exceder de duas horas.

§ 2º Os intervalos de descanso não serão computados na duração do trabalho.

No parágrafo segundo não diz que é um caso típico de suspensão, mas quando se lê que os intervalos de descanso não serão computados na duração do trabalho, logo implicitamente também não haverá pagamento por esses intervalos, já que não traz nenhuma ressalva com relação à remuneração.

A exceção aqui é respaldada pela súmula do TST nº. 346 e baseada no art. 72 da CLT (2004, p. 52), que trata em especial dos digitadores, afastando-se o caso de suspensão do contrato de trabalho.

TST Enunciado nº. 346 - Res. 56/1996, DJ 28.06.1996 - Mantida - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003

Digitador - Serviço de Mecanografia - Analogia - Intervalos Intra jornada  
Os digitadores, por aplicação analógica do Art. 72 da CLT, equiparam-se aos trabalhadores nos serviços de mecanografia (datilografia, escrituração ou cálculo), razão pela qual têm direito a intervalos de descanso de dez (10) minutos a cada noventa (90) de trabalho consecutivo.

Art. 72. Nos serviços permanentes de mecanografia (datilografia, escrituração ou cálculo), a cada período de noventa minutos de trabalho consecutivo corresponderá um repouso de dez minutos não deduzidos da duração normal do trabalho.

Encontra-se aqui o artigo 72, da CLT, a ressalva de que o repouso não será deduzido da duração normal do trabalho, afastando o instituto da suspensão, privilegia aqui uma classe, o que não cabe questionar o mérito, mas expor a mesma situação, só enfatizando a diferenciação contemplada na CLT.

### **1.3.3 Qualificação Profissional**

O empregado se afasta da empresa em decorrência a uma melhor qualificação profissional, havendo manifestação formal por parte deste último, para participando de programas de qualificação profissional ou realizando cursos. Se este perceber algum valor do empregador durante o afastamento não mais estar diante de um caso de suspensão, mas sim de interrupção, pois uma das principais características do instituto da suspensão é o não recebimento de quaisquer remunerações por parte do empregado.

Com relação ao período de afastamento a doutrina estabelece que o mínimo seja de dois meses e o máximo de cinco meses, mas que esse prazo poderá

ser prorrogado mediante acordo ou convenção coletiva e desde que o empregador arque com às custas de manter o empregado afastado.

Durante o período afastado o empregado fará jus a uma bolsa, que será paga pelo FAT (Fundo de Amparo ao Trabalhador, que tem natureza de um seguro social, tratamento este igual ao do seguro-desemprego, amparado na Lei nº. 7.998/90, acrescido pela medida provisória nº. 2.164, de 24/08/01:

Art. 2º-A. Para efeito do disposto no inciso II do art. 2º, fica instituída a bolsa de qualificação profissional, a ser custeada pelo Fundo de Amparo ao Trabalhador - FAT, à qual fará jus o trabalhador que estiver com o contrato de trabalho suspenso em virtude de participação em curso ou programa de qualificação profissional oferecido pelo empregador, em conformidade com o disposto em convenção ou acordo coletivo celebrado para este fim.

Art. 7º - A. O pagamento da bolsa de qualificação profissional será suspenso se ocorrer à rescisão do contrato de trabalho.

Se durante a qualificação o funcionário permanecer trabalhando para o empregador descaracteriza a suspensão, tendo este direito a receber todas as remunerações e quanto ao empregador dever de recolher as contribuições previdenciárias e o encargo do FGTS, entendimento este exposto na CLT (2004, p.118) no art. 476-A, § 6º a seguir:

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 referente ao período, às penalidades cabíveis previstas na legislação em vigor, bem como às sanções previstas em convenção ou acordo coletivo”.

#### **1.3.4 Suspensão Disciplinar**

A suspensão disciplinar trata-se de um meio que o empregador detém para repreender o empregado, de forma a discipliná-lo a seguir os princípios da empresa, é uma penalidade sofrida pelo empregado de forma que não receberá salário enquanto permeia a suspensão.

Assim tem-se o entendimento da 8ª Turma do TRT - Tribunal Regional do Trabalho do Estado de Minas Gerais, acompanhando o voto do juiz convocado José Marlon de Freitas, com relação à aplicabilidade da suspensão disciplinar pelo empregador:

O poder diretivo e disciplinar do empregador, quando exercido de forma abusiva, está sujeito à declaração de nulidade do ato punitivo, já que ao juiz não cabe dosar, reduzir ou aumentar a penalidade aplicada pelo empregador. A decisão é da 8ª Turma do TRT- MG que, acompanhando voto do juiz convocado José Marlon de Freitas, negou provimento a recurso ordinário da Superintendência de Limpeza Urbana de Belo Horizonte – SLU, mantendo sentença que anulou a penalidade de suspensão disciplinar de 07 dias aplicada ao reclamante. A razão da punição foi a recusa do empregado em realizar a coleta de lixo na entrada do estacionamento de um restaurante devido às dificuldades em manobrar o caminhão no local. A SLU argumentou que o procedimento correto do empregado seria dar ciência aos seus superiores imediatos do problema e não o de deixar de fazer a coleta, o que configurou insubordinação.

No caso, não ficou comprovado que o ato praticado pelo reclamante, por si, tenha comprometido o bom funcionamento da SLU, sendo insuficiente para respaldar a pena de 07 dias de suspensão. Assim, a Turma decidiu pela nulidade da penalidade aplicada ao empregado, condenando a empresa ao pagamento de todas as parcelas trabalhistas relativas ao período de suspensão, bem como à retificação do prontuário do reclamante.

A dispensa, entretanto, não poderá ser arbitral, disciplinada pelo o art. 474 da CLT (2004, p. 117), o qual relata que “a suspensão do empregado por mais de 30 (trinta) dias consecutivos importa na rescisão injusta do contrato de trabalho”, assim sendo, não poderá o empregador suspender o empregado por mais de 30 (trinta) dias de forma a discipliná-lo por mais grave que fosse a situação vivenciada.

E em caso que ultrapasse esse tempo o empregado tem o contrato de trabalho rescindido de forma injusta, fazendo jus a todas as indenizações a que a lei lhe confere, ou seja, salário proporcional aos dias trabalhados, férias e o terço de férias sejam eles vencidos e/ou proporcionais se houver, décimo terceiro proporcional, liberação do FGTS, multa de 40 (quarenta) por cento sobre o saldo do FGTS e aviso prévio indenizado.

### **1.3 Efeitos e Prazos para Retorno ao Trabalho**

Embora permaneça inalterada a relação trabalhista, permanecendo a ligação por vínculo entre empregado e empregador, suspende-se os efeitos do contrato de trabalho, ou seja, paralisa os direitos e deveres durante esse tempo de afastamento.

Entretanto, logo após o retorno das atividades laborais o empregado fará jus a todo direito, benefício e vantagem, sendo eles legais ou normativos, que na sua ausência a classe a qual pertencia obteve, exposto no art. 471 da CLT (2004, p.

115) “Ao empregado afastado do emprego são asseguradas, por ocasião de sua volta, todas as vantagens que, em sua ausência, tenham sido atribuídas à categoria a que pertencia na empresa”.

Destaca-se aqui a ressalva de que o empregado não fará jus à vantagem de cunho pessoal, já que o mérito nesta última é individual de acordo com o seu desempenho.

Durante a suspensão não poderá ser alterado ou rescindido o contrato de trabalho nas formas comuns. O empregador até poderá rescindir o mesmo desde que na suspensão e nos três meses seguinte ao retorno do empregado as suas atividades paguem a multa de 100% sobre o valor da última remuneração mensal anterior a suspensão do contrato, acrescida das parcelas indenizatórias previstas em lei.

O legislador procurou tornar a rescisão do contrato de trabalho neste caso, mais onerosa, evitando desta forma demissões no lapso temporal da suspensão e logo após o retorno das atividades.

O empregado deverá retornar ao trabalho logo após cessar a suspensão, para não sofrer uma demissão por justa causa pelo motivo de abandono de emprego, justificado no o art. 482, i da CLT. A lei lhe confere direito a exercer o mesmo cargo que ocupava anterior a suspensão.



## **CAPÍTULO 2 – INTERRUPTÃO DO CONTRATO DO TRABALHO**

A noção que se tem de um modo geral da palavra interrupção é de parar alguma coisa por certo período de tempo, já na visão jurídica no âmbito do direito do trabalho, vendo como instituto aplicado no contrato de trabalho passa a ser visto sob outro ponto, uma vez que pára a execução das atividades laborais. Entretanto, seus efeitos são gerados nos contatos a partir do início do contrato até seu término não importando o período de interrupção.

Explana-se abaixo uma noção mais completa e aprimorada dos estudos realizados sobre esse capítulo distinguindo do instituto da suspensão que ora foi relatado no capítulo anterior.

O instituto da interrupção do contrato de trabalho traduz-se na sustação temporária da principal obrigação do empregado (prestação do serviço e disponibilidade perante o empregador), em virtude de um fato relevante juridicamente, no qual todas as cláusulas contratuais são mantidas. É a interrupção de modo restrito e unilateral.

### **2.1 Características e Casos Tipificados**

Na interrupção do contrato de trabalho, o empregado deixa de prestar serviços ao empregador. No entanto, não há que se falar em cessação do contrato de trabalho, haja vista que há a continuação do mesmo, sendo observados e cumpridos os efeitos produzidos durante esse período de afastamento.

Sendo assim, o contrato de trabalho continua vigente, mas não há prestação de serviços. Entretanto, o empregado continua a receber salário, durante o período da interrupção conta-se como tempo de efetivo exercício. Logo, as obrigações acessórias permanecem neste intervalo ocorrendo o recolhimento do FGTS e o encargo do INSS – Instituto Nacional do Seguro Social.

Serão relatados a seguir os casos elencados na CLT, para melhor aperfeiçoamento e entendimento com relação a cada um aqui exposto, já que a maioria dos doutrinadores explana dessa forma, embora haja divergências quanto a outros casos não contemplado nesse trabalho. Entretanto, o estudo tenta abranger o

maior número possível e previsto que se enquadram no instituto da interrupção do contrato de trabalho.

### **2.1.1 Aborto**

Se o aborto não é criminoso, a empregada tem direito a duas semanas de descanso (art. 395 da CLT). Quem faz o pagamento é a Previdência Social. Trata-se de um caso de interrupção, pois é contado o tempo de serviço para todos os efeitos, se o aborto for criminoso haverá a suspensão do contrato de trabalho, pois nenhum efeito gerará para a empregada.

### **2.1.2 Aviso Prévio**

O aviso prévio constitui em comunicar ao empregado o término do seu contrato de trabalho, o qual era por tempo indeterminado. É um direito do empregado de ser avisado do término do seu contrato com no mínimo 30 (trinta) dias de antecedência ou ter o aviso indenizado, o que constitui em pagamento integral da composição do salário.

O empregado urbano que cumprir o aviso prévio terá direito de optar por reduzir 02 (duas) horas diárias em sua jornada de trabalho durante os 30 (trinta) dias do aviso ou poderá optar por deixar de comparecer ao trabalho nos últimos 07 (sete) dias corridos do mesmo.

Para o empregado rural é assistido o direito a faltar ao trabalho por 01 (um) dia a cada semana enquanto perdurar o aviso, em ambos não pode haver redução no salário, computa-se também durando o mesmo, o tempo de serviço para compor as indenizações, mais o recolhimento do FGTS e do INSS. Configura-se um caso típico de interrupção do contrato de trabalho.

Há de se falar em cessação do contrato de trabalho somente depois de expirado o prazo do referido aviso, no entanto há alguns casos específicos que suspende o aviso prévio enquanto durar a situação. É o caso da gravidez durante o curso do aviso, haja vista a existência da garantia constitucional que prever a estabilidade provisória durante a gravidez e cinco meses após o parto. Neste caso, o legislador procurou proteger o nascituro e a gestante da dispensa arbitrária.

Assim dispõe a alínea b do inciso II do art. 10 do ADCT – Ato das Disposições Constitucionais Transitórias: II - fica vedada a dispensa arbitrária ou sem justa causa: b) da empregada gestante, desde a confirmação da gravidez até cinco meses depois do parto.

O TST já tem entendimento firmado neste sentido, disposto na súmula 244, veja o entendimento do ministro Carlos Alberto Reis de Paula (RR 679:2001) com base nesta súmula:

Consagra a responsabilidade objetiva do empregador, considerando irrelevante seu desconhecimento a respeito do estado de gravidez, com a premissa de que o importante é que a concepção, fato gerador do direito à estabilidade, haja ocorrido na vigência do contrato de trabalho.

Outros casos que interrompem o aviso-prévio é do acidente de trabalho e do auxílio doença. Durante o tempo do aviso-prévio pode ocorrer do empregado ficar doente ou sofrer acidente de trabalho, o aviso deve ser suspenso durante esse período, retornando a contar o prazo do mesmo, quando o empregado estiver disponível para procurar um novo emprego, tendo em vista que se não ocorrer desta forma há prejuízo para o empregado e descaracteriza a finalidade do instituto.

Entretanto, com o retorno do empregado retornará a conta o tempo do aviso-prévio, somando-se o tempo transcorrido no período anterior.

### **2.1.3 Descanso Semanal**

O descanso semanal ou conhecido também por repouso semanal, constitui uma garantia constitucional do empregado, disposta no inciso XV, do art. 7º, da CF/88:

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: XV – repouso semanal remunerado, preferencialmente aos domingos, trata-se aqui de uma hipótese típica do instituto da interrupção.

Segundo o inciso XV, esse direito deve ser usufruído preferencialmente aos domingos, mas nada impede que seja acordado entre empregador e empregado outro dia para descanso, o importante é que não se pode suprimir o repouso de um dia por semana trabalhada. Logo, esse dia deve ser remunerado e contado para efeitos legais.

Para saber o valor do dia de um empregado, basta levantar dados sobre a remuneração mensal, dividindo a mesma por 30 (trinta) dias, chegando ao resultado do valor do dia, então o dia de descanso afirmativamente é e deve ser remunerado.

#### **2.1.4 Faltas Justificadas**

As faltas justificadas não serão descontadas no salário do empregado, desde que haja uma comprovação das mesmas e que sejam abrangidas no rol do artigo 473, da CLT, tratando-se literalmente de casos de interrupção do contrato de trabalho, contando o tempo de serviço durante o período de afastamento. Entretanto, as faltas que não conseguir a comprovação para justificá-las deverão ser descontadas no salário.

Art. 473. O empregado poderá deixar de comparecer ao serviço sem prejuízo do salário:

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 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 4.375, de 17 de agosto de 1964 (Lei do Serviço Militar).

VII - nos dias em que estiver comprovadamente realizando provas de exames vestibular para ingresso em estabelecimento de ensino superior.

VIII - pelo tempo que se fizer necessário, quando tiver que comparecer a juízo. (acrescentado pela L-009.853-1999)

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.)

São abonadas as faltas decorrentes de falecimento de cônjuge, ascendentes, descendentes, irmão ou de pessoa que viva sob sua dependência econômica. Esta última não precisa ter vínculo de parentesco, basta a anotação feita na CTPS que trata de dependente econômico, sendo competente o INSS essa anotação.

Ao empregado é assegurado direito de faltar ao trabalho até 02 (dois) dias posterior ao falecimento, não se deve contar o dia do falecimento, e os dois dias que é posto pela CLT são consecutivos, bastando o atestado de óbito para abonar a falta.

Sergio Pinto Martins (2007, p. 327), traz um entendimento com relações a outras pessoas não esclarecidas pela CLT.

O enteado e o menor tutelado equiparam-se a filho, mediante declaração do segurado, desde que comprovada a dependência econômica e não possuam bens suficientes para o próprio sustento e educação (§ 2º art. 16 da Lei nº. 8.213/91 c/c o 3º do art. 16 do Regulamento da Previdência Social). A Previdência Social não mais admite como dependentes a pessoa curatelada, em relação à guarda e a pessoa designada pelo segurado. Assim as faltas decorrentes de falecimento das três últimas pessoas não são legalmente abonadas.

Para o casamento, o obreiro tem direito a faltar ao trabalho por 03 (três) dias consecutivos, o que não deve ser dias úteis e sim três dias depois do dia do casamento.

O § 2º, do art. 226, da CF/88, relata que o casamento religioso tem efeito civil, assim tem-se as faltas justificadas tanto para o casamento civil, como para o casamento religioso com efeito civil o que para todos os fins de direito são equiparados.

A licença paternidade é direito constitucional trazida no art. 7º, XIX e § 1º art. 10, ADCT, concedendo o prazo de cinco dias, sendo devida ao trabalhador urbano e rural, servidor público, empregado doméstico e militares, desde que comunique ao empregador e apresente a certidão de nascimento.

A CLT contempla esse direito com apenas 01 (um) dia, não podendo ser desconto no salário, onde essa ausência ao trabalho tem a finalidade de acompanhar o nascimento do filho e registrá-lo. Existem diversos entendimentos com relação à licença paternidade.

Para Octavo Bueno Magano (1993, p. 235):

Estabeleceu no inciso XIX do art. 7º da Constituição “o direito de ausência justificada ao trabalho, mas, de modo algum, licença remunerada”. Desta forma, não há obrigação legal de o empregador pagar os dias de licença paternidade do empregado, nem de computá-la como tempo de serviço. Assim, a licença paternidade vem a ser hipótese de suspensão do contrato de trabalho. Apenas a falta prevista no inciso III do art. 473 da CLT deve ser remunerada, em razão da expressa previsão da lei neste sentido,

mostrando que aí sim, estamos diante de hipótese de interrupção do contrato de trabalho, em que há pagamento do salário e contagem do tempo de serviço.

Enquanto que para Sergio Pinto Martins (2007, p. 330) o entendimento é outro:

O ADCT não reza que a licença paternidade substitui o inciso III do art. 473 da CLT, ou que a licença prevista nesse último dispositivo passa a ser de cinco dias. Logo, são direitos distintos e cumuláveis. O empregado tem direito a um dia para registro do filho no decorrer da primeira semana do nascimento e mais cinco para cuidar da criança, totalizando seis dias de afastamento.

Logo, o entendimento TST é de que a licença paternidade é de 05 (cinco) dias, começando a partir do primeiro dia útil, seguindo a primeira semana logo após o nascimento do filho. Essa licença deve ser remunerada, também fazendo jus a esse benefício os pais adotivos.

Na doação de sangue o empregado terá direito a faltar ao trabalho por um dia para se recuperar, sem que haja desconto no salário, mas terá esse direito a cada 12 (doze) meses trabalhados e não a partir da última doação. Isso implica dizer que se um empregado que tem 03 (três) anos trabalhando na mesma empresa, poderá ele doar sangue três vezes no mesmo ano e suas faltas serão justificadas, desde que nos anos anteriores não tenha faltado ao trabalho para esse propósito.

O empregado poderá deixar de trabalhar, sem prejuízo do salário até 02 (dois) dias, sejam eles consecutivos ou não para realizar seu alistamento eleitoral ou até mesmo requerer sua transferência, bastando comprovar a necessidade junto ao empregador e comunicá-lo 48 (quarenta e oito) horas antes.

O inciso V, do art. 473, da CLT que dispõe sobre alistamento eleitoral encontra-se de acordo com o art. 48 da Lei nº. 4.737/65 (código eleitoral).

Outras hipóteses que constituem também casos de interrupção do contrato do trabalho são relatadas nos incisos seguintes do art. 473, citando como faltas justificadas os casos em que o empregado deixa de comparecer ao serviço pelos dias que são assegurados para cumprir obrigações de reservistas, prestar vestibular.

Quando o empregado estiver doente e apresentar atestados médicos que comprove esse estado, durante os 15 (quinze) primeiros dias, as faltas serão abonadas pelo empregador, sendo devido salário durante esse período e caso prorrogue o atestado ou apresente outro durante os 60 (sessenta) dias, identificando

a mesma doença, será encaminhado ao INSS, passando o empregado a receber o auxílio doença que será relatada neste trabalho no capítulo seguinte.

E, por fim, tem-se a justificativa de faltar ao trabalho enquanto for testemunha ou estiver ajuizando qualquer ação judicial, seja ela na esfera trabalhista ou em outra, com base nesta ausência o TST já se pronunciou na Súmula 155:

Falta ao Serviço - Comparecimento Necessário - Justiça do Trabalho: As horas em que o empregado falta ao serviço para comparecimento necessário, como parte, à Justiça do Trabalho, não serão descontadas de seus salários.

O entendimento é de que por uma questão de bom senso, esse período deve compreender o tempo de deslocamento do empregado, desde a sede da empresa até o juízo e inclui-se também o tempo de retorno ao trabalho. Não importa se o empregado é autor ou réu de uma ação ou até mesmo testemunha.

### **2.1.5 Férias**

É um direito de todo trabalhador adquirido, depois de completado 12 (doze) meses de contrato de trabalho e não de efetivo exercício de trabalho. Observa-se que o período de afastamento do empregado por falta justificada, por período de suspensão e interrupção do contrato é computado para aquisição desse direito. A concessão do mesmo fica a cargo do empregador, devendo concedê-lo antes de completar o tempo aquisitivo das novas férias.

Durante as férias o empregado tem direito a remuneração integral do salário mais um terço do mesmo, conta-se o tempo de serviço e recolhe os encargos previstos na legislação. O tempo de afastamento do empregado durante o gozo das férias dar-se-á de acordo com art. 130 da CLT (2004, p. 56):

Art. 130. Após período de 12 (doze) meses de vigência do contrato de trabalho, o empregado terá direito a férias, na seguinte proporção:  
I - 30 (trinta) dias corridos, quando não houver faltado ao serviço mais de 5 (cinco) vezes.  
II - 24 (vinte e quatro) dias corridos, quando houver tido 6 (seis) a 14 (quatorze) faltas;  
III - 18 (dezoito) dias corridos, quando houver tido de 15 (quinze) a 23 (vinte e três) faltas;  
IV - 12 (doze) dias corridos, quando houver tido 24 (vinte e quatro) a 32 (trinta e duas) faltas.

§ 1º É vetado descontar, do período de férias, as faltas do empregado ao serviço.

§ 2º O período das férias será computado para todos os efeitos, como tempo de serviço.

### 2.1.6 Lockout

A palavra *lockout* é de origem inglesa, que se traduz na expressão “fechar a porta”, no Direito do Trabalho é usada para demonstrar uma situação em que o empregador paralisa suas atividades com o objetivo de frustrar negociação ou dificultar atendimento de reivindicações dos empregados. Sendo uma espécie de “greve patronal”, traduz-se em uma forma de autodefesa dos interesses do empregador.

Contudo, os empregados durante esse período não executam suas atividades laborais, entretanto o empregador deverá pagar salários e recolher os encargos devidos dos seus empregados.

Disposto na CLT no art. 722, § 3º menciona:

Art. 722. Os empregadores que, individual ou coletivamente, suspenderem os trabalhos dos seus estabelecimentos, sem prévia autorização do Tribunal competente, ou que violarem, ou se recusarem a cumprir decisão proferida em dissídio coletivo, incorrerão nas seguintes penalidades:

§ 3º Sem prejuízo das sanções cominadas neste artigo, os empregadores ficarão obrigados a pagar os salários devidos aos seus empregados, durante o tempo de suspensão do trabalho.

No Brasil, de acordo com Lei nº 7.783/89, art. 17, é vedada à paralisação das atividades por iniciativa do empregador para frustrar a negociação ou dificultar as reivindicações. Entretanto, pode haver *lockout* desde que o empregador tenha outras intenções e que seja autorizado pelo tribunal competente.

No entanto, se ocorre fechamento definitivo do estabelecimento por razões econômicas ou financeiras, por força maior ou por necessidade não caracteriza *lockout*, haja vista que nenhum empresário está obrigado a permanecer com seu estabelecimento em atividade.



### 2.1.7 Prontidão e Sobreaviso

Na prontidão e sobreaviso o empregado não está executando serviços, ele está a espera de alguma ordem do empregador. Enquanto encontra-se neste estágio, permanece o contrato de trabalho, tendo direito ao salário e a contar o tempo de serviço durante esse período.

Em processo julgado pelo o TST (RR – 974/2000), o Ministro e relator Aloysio Corrêa da Veiga, afirmou categoricamente sobre esse assunto que:

O uso do bip, por si só, não caracteriza o regime de sobreaviso. Acompanhando as alterações tecnológicas modernas, o entendimento desta Corte evoluiu para equiparar o uso do telefone celular ao bip, mantendo o mesmo posicionamento no sentido de que ambos os dispositivos não ensejam o pagamento de horas de sobreaviso.

O direito é dinâmico, evoluindo de acordo com o contexto em que a sociedade encontra-se inserida, o ministro não reconheceu a reclamação do empregado para indenizações com base no sobreaviso.

Neste caso, o uso de celular equiparou-se com o bip não sendo admitido o pagamento por esse período, haja vista que o empregado com o uso da tecnologia não deixou de fazer outras atribuições e até mesmo de se divertir. O entendimento que se tem de prontidão e sobreaviso para pagamento é que o empregado deverá ficar em casa aguardando ordens, o mesmo tem que ficar à disposição do empregador para uma urgência.

No mesmo sentido firmou-se outra decisão no TST (RR – 43994/02), desta vez feita pelo Ministro João Oreste Dalazen:

O direito do trabalhador à percepção da parcela salarial conhecida como horas de sobreaviso depende da existência de um estado de prontidão do empregado e seu tempo à disposição do empregador, fora da jornada normal de trabalho. Se o empregado que porta BIP não faz jus às horas de sobreaviso, da mesma forma o que é chamado por meio do telefone também não tem direito ao benefício.

Havendo o reconhecimento do estado de prontidão e sobreaviso, está diante de um caso de interrupção do contrato de trabalho, não havendo o reconhecimento não há de se falar no instituto ora relatado, uma vez que não existirá pagamento de salário no lapso temporal.

### **2.1.8 Salário Maternidade**

O salário maternidade consiste numa garantia constitucional para as empregadas grávidas, trazida pela CF no art. 7º, inciso XVIII: “licença à gestante, sem prejuízo do salário, com duração de cento e vinte dias”. E ratificada pela CLT na sua íntegra pelo art. 392.

Apesar do salário maternidade constituir uma hipótese de interrupção do contrato, o empregador isenta-se do pagamento do salário, sendo este de competência do INSS, durante esse período conta-se o tempo de serviço.

O salário maternidade também é devido no caso de adoção ou ganho da guarda judicial para fins de adoção na seguinte proporção de acordo com o regulamento do INSS e a lei 10.421/02: “Se a criança tiver até um ano de idade, o salário-maternidade será de 120 dias; se tiver de um ano a quatro anos de idade, o salário-maternidade será de 60 dias e se tiver de quatro anos a oito anos de idade, o salário-maternidade será de 30 dias”.

No retorno da empregada ao trabalho ser-lhe-á garantido o retorno ao cargo que ocupava anteriormente e a garantia de mais um mês de trabalho antes de uma demissão sem justa causa, forma unilateral de rescindir o contrato de trabalho. O legislador procurou assegurar o retorno da empregada, tornando mais onerosa sua demissão, e garantindo mais um mês de trabalho depois de cessada a licença e antes do recebimento do aviso prévio.

### **2.2 Efeitos e Prazo para Retorno ao Trabalho**

Os efeitos da interrupção encontram-se nas obrigações contratuais, que durante esse período o empregador tem obrigação de pagar salário, recolher o FGTS e pagar o INSS do empregado, enquanto que o obreiro não tem nenhuma obrigação, durante esse período o contrato de trabalho fica suspenso para o empregado, havendo obrigações unilaterais para o empregador.

Com o fim da interrupção o empregado retornará ao trabalho ocupando o mesmo cargo, tem-se a garantia do recebimento do salário e os direitos alcançados durante o período.

Com extinção da causa interruptiva do contrato, o empregado deverá comparecer imediatamente, retornando suas atividades laborais, logo após o

término da mesma, para não ter seu contrato cessado pelo empregador, sendo esta uma demissão por justa causa, pelo motivo de abandono de emprego de acordo com o art. 472, § 1º da CLT, conforme já foi mencionado anteriormente no instituto da suspensão, não havendo nenhuma possibilidade de ampliar o prazo para este retorno.

### **CAPÍTULO 3 - CASOS COMUNS A AMBOS OS INSTITUTOS**

Perquirindo os dois institutos ora estudados, podem-se observar as suas diferenciações com base nas características, mas mesmo assim não se podem taxar todos os casos fazendo sua separação entre os referidos institutos, entretanto não se pode negar a existência de casos comuns a ambos, suas diferenças se concretizam nas situações apresentadas por cada um em particular.

#### **3.1 Acidente de Trabalho e Auxílio Doença**

Se o empregado durante o trabalho vier a sofrer algum acidente terá ele o direito assegurado ao auxílio doença/acidente, inclusive se o acidente sofrido pelo empregado se der no percurso da residência para o local de trabalho, qualquer que seja o meio de locomoção, desde que não haja interrupção ou alteração no percurso, por motivo alheio ao trabalho.

Tem-se como acidente de trabalho aquele que ocorre pelo exercício do trabalho a serviço da empresa, provocando lesão corporal ou perturbação funcional que cause a morte, a perda ou a redução, permanente ou temporária da capacidade de trabalho.

Para o empregado ter direito ao benefício do auxílio acidente se faz necessário que o empregador preencha o CAT (Comunicação de Acidente de Trabalho), encaminhando ao INSS dentro de 24 (vinte e quatro) horas depois do acidente, sob pena de multa, de acordo com o art. 22 da Lei 8.213/91.

A Lei nº 11.430/06 aumentou a abrangência de empregados com direito ao auxílio acidente, já que a novidade trazida pela mesma foi o chamado nexo epidemiológico, desta forma foram incorporadas pela lei as doenças relacionadas às atividades desenvolvidas, sendo elas consideradas como acidente de trabalho, desde que realmente haja o nexo entre a doença e a atividade desenvolvida pelo empregado, não havendo há a obrigatoriedade da entrega do CAT ao INSS.

Antes da nova lei o empregado tinha direito só ao auxílio doença, a diferença se faz perceptível para o trabalhador, pois o empregado faz jus ao auxílio acidente, quando volta as suas atividades que na maioria das vezes retorna

reabilitado em outra função devido a doença, podendo fazer jus ao benefício de até 50% (cinquenta por cento) do seu salário anterior a partir do momento que encerra o auxílio doença, esse benefício finaliza-se com a aposentadoria ou com o falecimento.

Para esse caso ora estudado nos parágrafos acima, tem-se três situações diferentes. Durante os primeiros 15 (quinze) dias de afastamento do empregado, a empresa fica incumbida de todas as obrigações como se o mesmo ainda tivesse trabalhando, conforme § 3º do art. 60 da Lei 8.213/91, a diferença consiste na não prestação de serviços por parte do empregado, haja vista a situação em que se encontra não permitir, tem-se até aqui um caso de interrupção do contrato do trabalho.

Enquanto que a partir do dia 16º (décimo sexto) dia até 06 (seis) meses, o pagamento do salário será de competência do INSS, entretanto computa-se esse período como tempo de serviço, contando se também para o período aquisitivo de férias e sendo a empresa obrigada a depositar o FGTS, tem-se então um meio termo entre os institutos que aqui está sendo discutidos.

Por fim, tem-se a situação que o empregado está afastado por auxílio doença ou acidente por mais de 06 (seis) meses, embora até descontínuos no período de um ano, então tem-se uma hipótese de suspensão do contrato de trabalho, já que por força de lei não faz jus a contagem do tempo, consequência também é o direito a férias que não haverá enquanto permanecem com o auxílio.

Vale ressaltar que após cessado o auxílio doença, consequentemente há o retorno do empregado para suas atividades laborais, o qual mesmo tem direito à estabilidade de doze meses, de acordo com o art. 118 da Lei nº. 8.213/91

### **3.2 Aposentadoria por Invalidez**

Trata-se de um benefício adquirido, uma vez cumprida a carência que a lei exige ou em casos específicos que não necessitem da mesma. Sendo assim concedida ao empregado que esteja ou não em auxílio doença, desde que considerado incapaz de exercer o trabalho e sem condições de reabilitar-se das funções, ficando essa avaliação a cargo de médico perito do INSS.

As doenças pré-existentes que o empregado tinha antes da filiação na previdência não ensejam em direito por aposentadoria por invalidez, sendo exceção os casos de haver agravamento da lesão por conta da nova atividade.

Sendo cumprido os critérios a aposentadoria será devida a partir do 16º (décimo sexto) dia do afastamento do empregado da empresa, já que os (15) quinze primeiros dias ficam sobre a responsabilidade do empregador, durante esse período o contrato de trabalho é interrompido e posteriormente suspenso.

Diante da situação de encontrar-se aposentado, o empregado está obrigado a qualquer tempo a passar por exame médico por parte da previdência social ou processo de reabilitação profissional prescrito pelo referido órgão que custeará o tratamento, exceto o caso de cirurgia e transfusão de sangue.

Durante o período que se encontra aposentado por invalidez, o contrato de trabalho encontra-se suspenso de acordo com o enunciado do artigo 475 da CLT (2004, p.117):

Art. 475. O empregado que for aposentado por invalidez terá suspenso o seu contrato de trabalho durante o prazo fixado pelas leis de previdência social para a efetivação do benefício.

§ 1º Recuperando o empregado a capacidade de trabalho e sendo a aposentadoria cancelada, ser-lhe-á assegurado o direito à função que ocupava ao tempo da aposentadoria, facultado, porém, ao empregador, o direito de indenizá-lo por rescisão do contrato de trabalho, nos termos dos arts. 477 e 478, salvo na hipótese de ser ele portador de estabilidade, quando a indenização deverá ser paga na forma do Art. 497.

Caso o empregado aposentado que se considerar em condições de retornar ao trabalho deverá o mesmo solicitar uma nova avaliação médico-pericial. Sendo constatada a recuperação a aposentadoria será cancelada, retornando o empregado às funções que anteriormente ocupava.

Sergio Pinto Martins (2007, p. 374) se posiciona no seguinte trecho de sua obra com relação à aposentadoria por invalidez:

As aposentadorias (por tempo de contribuição e por idade) são definitivas, importando cessação do contrato de trabalho, enquanto que na aposentadoria por invalidez isso não ocorre, pois esta não é definitiva, apenas suspende o contrato de trabalho.

Firmando entendimento nesse mesmo sentido o TST editou a súmula 160 que em sua íntegra expõe: "Cancelada a aposentadoria por invalidez, mesmo após 5

(cinco) anos, o trabalhador terá direito de retornar ao emprego, facultando, porém ao empregador, indenizá-lo na forma da lei” em consonância com as súmulas 219 e 220 do STF – Supremo Tribunal Federal, que define:

STF Súmula nº. 219 - Para a indenização devida a empregado que tinha direito a ser readmitido, e não foi, levam-se em conta as vantagens advindas à sua categoria no período do afastamento.

STF Súmula nº. 220 - A indenização devida a empregado estável, que não é readmitido ao cessar sua aposentadoria, deve ser paga em dobro.

A questão mais polêmica sobre a aposentadoria por invalidez é quanto à prescrição do direito de reclamar verbas trabalhistas, já que pela Constituição de 1988 em seu artigo 7º, inciso XXIX, expõe: “ação, quanto aos créditos resultantes das relações de trabalho, com prazo prescricional de cinco anos para os trabalhadores urbanos e rurais, até o limite de dois anos após a extinção do contrato de trabalho”.

Nesse sentido, tem-se uma celeuma entre os doutrinadores, já que para uns o prazo é de dois anos e para outros o prazo é de cinco anos, o entendimento firmado pelo STF é que o prazo para prescrição é de cinco anos, já que o contrato de trabalho não foi cessado, ele apenas encontra-se suspenso.

### **3.3 Empregado Eleito para o Cargo de Diretor**

A Súmula 269 do TST enuncia que “o empregado eleito para o cargo de diretor tem o respectivo contrato de trabalho suspenso, não se computando o tempo de serviço deste período, salvo se permanecer a subordinação jurídica inerente à relação de emprego”.

Diante dessa Súmula depara-se o contrato de trabalho sob duas ópticas que se resulta nas seguintes situações: uma o empregado que assume um cargo em comissão, tem como consequência a interrupção do seu contrato de trabalho, permanecendo a subordinação jurídica com o empregador, recebendo dele ordens, salário e prestando o serviço que o empregador lhe conferiu, havendo assim obrigações recíprocas. Desta forma conta-se o tempo de serviço e há o recolhimento do FGTS, a interrupção propriamente dita se dará com relação ao contrato de trabalho, já que antes de ser eleito detinha outra função e foi contrato para prestação de outro serviço.

Portanto, enquanto permanecer no cargo, a função anterior estará interrompida, mas que por lei lhe assegurado todos os direitos de empregado mesmo sendo diretor, bastando para isso haver a subordinação jurídica ao empregador.

Nesse sentido expressa-se Garcia (2003, p. 228):

Quanto às estatais, ocorrem nos atos leais de sua organização previsões de que empregados venham a compor a diretoria, por eleição dos trabalhadores, tendo, portanto, uma característica de representação dos empregados e, por consequência, mais nítida a classificação nessa condição (de empregado).

Em se tratando de companhia privada, a cautela é que o diretor não empregado não fique sujeito à subordinação (horário de trabalho, ordens de serviço a serem cumpridas, fiscalização por superior, sujeição a penalidades e advertências, etc.) que o leve a posterior enquadramento judicial no art. 3º da CLT, como empregado; se empregado eleito, o contrato de trabalho deve ser suspenso e deve-se eliminar subordinação jurídica inerente à relação de emprego. Em uma cautela extrema, não é de se ignorar a advertência dos ilustres e muito representativos Professores Amaury Mascaro Nascimento e Octavio Bueno Magano, anteriormente apontada, que se deva sempre considerar o diretor como empregado, exceto se o dono do negócio ou acionista controlador.

A outra situação encontre-se na hipótese do contrato de trabalho ser suspenso em detrimento da função de diretor, neste caso a pessoa eleita não tem vínculo de subordinação com a empresa ou a instituição a qual dirigi, sendo assim o contrato ficará suspenso até o retorno das atividades que anteriormente ocupava, neste caso não conta-se o tempo de serviço, consequência também é a suspensão do salário e dos depósitos de FGTS.

O entendimento da Primeira Turma do Tribunal Superior do Trabalho se expressa pelo juiz Aloysio Corrêa da Veiga sobre o tema ora relato:

O principal efeito da suspensão do contrato de trabalho é a sustação das obrigações recíprocas das partes.

O contrato continua vigente, mas não há trabalho e nem remuneração. Inexistindo remuneração, não há que se falar em depósitos do FGTS sobre os salários. Dessa forma, o não recolhimento do FGTS durante o tempo em que suspenso o contrato de trabalho, em face do exercício de cargo em comissão, de natureza administrativa, não afronta a legislação trabalhista", explicou o relator da questão.

A certeza é de que nada adianta a nomenclatura formal do título 'diretor', pois, diante dos princípios trabalhistas e da prevalência da realidade, o que vai definir se o contrato ficará suspenso ou interrompido será a sua verdadeira situação.



### 3.4 Greve

O direito a greve é garantido constitucionalmente pelo art. 9º da CF/88, onde encontra-se o trabalhador assegurado para o exercício da mesma. Sendo instituída pela lei 7.783/89 em seu art. 7º relata sobre a suspensão do contrato de trabalho em fase da mesma, o qual deixa claro ao empregador que não existe a obrigatoriedade do pagamento de salário com também não conta-se o período como tempo efetivo de serviço, constituído desta forma uma hipótese de suspensão.

Art. 7º Observadas as condições previstas nesta Lei, a participação em greve suspende o contrato de trabalho, devendo as relações obrigacionais, durante o período, ser regidas pelo acordo, convenção, laudo arbitral ou decisão da Justiça do Trabalho.

Parágrafo único. É vedada a rescisão de contrato de trabalho durante a greve, bem como a contratação de trabalhadores substitutos, exceto na ocorrência das hipóteses previstas nos arts. 9º e 14.

O entendimento do TST em relação à matéria tem sido no sentido de que o empregador não está obrigado ao pagamento dos salários correspondentes ao período de greve, visto que houve suspensão do contrato de trabalho, independentemente da declaração de abusividade ou não do movimento paredista.

Entretanto, se houver acordo ou convenção coletiva quanto às relações obrigacionais de empregador pagar salário durante esse período de greve, não há que se falar em suspensão, pois haverá uma inversão dos institutos, passará a se falar em interrupção do contrato de trabalho.

### 3.5 Inquérito para Apuração de Falta Grave

A instauração do inquérito por parte do empregador para apurar falta grave cometida pelo empregado deve ser realizada no prazo máximo de 30 (trinta dias), a contar da suspensão do empregado estável ao trabalho, de acordo com a súmula 403 do STF.

Trata-se a princípio de uma suspensão preventiva, que é um direito conferido por lei ao empregador, de acordo com os art. 853 a 855 da CLT, podendo essa suspensão durar até a sentença definitiva, sendo ela facultativa a critério do empregador, se o mesmo julgar necessário, mediante o nível de confiabilidade que

expressa o empregado.

De acordo com o disposto na CLT (2004, p. 2009) os art. 853 a 855:

Art. 853. Para a instauração do inquérito para apuração de falta grave contra empregado garantido com estabilidade, o empregador apresentará reclamação por escrito à Junta ou Juízo de Direito, dentro de 30 (trinta) dias, contados da data da suspensão do empregado.

Art. 854. O processo do inquérito perante a Junta ou Juízo obedecerá às normas estabelecidas no presente Capítulo, observadas as disposições desta Seção.

Art. 855. Se tiver havido prévio reconhecimento da estabilidade do empregado, o julgamento do inquérito pela Junta ou Juízo não prejudicará a execução para pagamento dos salários devidos ao empregado, até a data da instauração do mesmo inquérito.

A suspensão poderá permear até a sentença final, durante esse período o empregado não terá direito a salários. Exatamente a sentença é que vai definir nesse caso específico se está diante de um caso de suspensão ou interrupção do contrato do trabalho, definindo-se também os direitos do empregado.

Se o inquérito for julgado procedente, o empregado fará *jus* ao salário, férias proporcionais e décimo terceiro proporcional até a suspensão, mas se a sentença julgar o inquérito improcedente o empregado fará *jus* aos salários e todos os direitos conferidos por lei durante esse prazo de apuração, mesmo que não tenha prestado serviços, sendo assim uma hipótese de interrupção do contrato de trabalho.

### 3.6 Serviço Militar

O serviço militar é obrigatório de acordo com o art. 143, da CF/88, desta forma visando proteger as relações trabalhista e principalmente o empregado que é a parte mais frágil na relação contratual.

O art. 472 da CLT protege o empregado de rescisões contratuais em virtude da obrigatoriedade do serviço militar que lhe é imputado, sendo conferido ao mesmo a garantia do retorno as atividade por ele antes ocupada, desde que informe ao empregador pelo menos 30 (trinta) após o término do serviço militar.

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.

§ 1º Para que o empregado tenha direito a voltar a exercer o cargo do qual se afastou em virtude de experiências do serviço militar ou de encargo público, é indispensável que notifique o empregador dessa intenção, por telegrama ou carta registrada, dentro do prazo máximo de 30(trinta) dias, contados da data em que se verificar a respectiva baixa ou a terminação do encargo a que estava obrigado.

O vínculo empregatício subsiste, e o mais interessante é que neste caso tem-se uma mistura dos dois institutos, o contrato de trabalho fica suspenso devido não haver obrigatoriedade do pagamento de salários, não há recolhimento previdenciário não conta-se o tempo de serviço para efeito de aposentadoria, não contando também para efeito de período aquisitivo de férias.

Entretanto, também tem-se a interrupção do contrato de trabalho, pois embora não haja prestação de serviço por parte do empregado, mas o empregador terá que fazer os depósitos do FGTS durante todo o período de acordo com o parágrafo 5º do art. 15 da Lei nº. 8.036/90, apesar de contraditório conta-se o tempo de serviço para efeito de indenizações e estabilidade.

Segue trecho da Lei 8.036/90, que conta a obrigatoriedade dos depósitos do FGTS por parte do empregador neste caso específico:

Art. 15. Para os fins previstos nesta lei, todos os empregadores ficam obrigados a depositar, até o dia 7 (sete) de cada mês, em conta bancária vinculada, a importância correspondente a 8 (oito) por cento da remuneração paga ou devida, no mês anterior, a cada trabalhador, incluídas na remuneração as parcelas de que tratam os arts. 457 e 458 da CLT e a gratificação de Natal a que se refere à Lei nº. 4.090, de 13 de julho de 1962, com as modificações da Lei nº. 4.749, de 12 de agosto de 1965.

§ 5º O depósito de que trata o caput deste artigo é obrigatório nos casos de afastamento para prestação do serviço militar obrigatório e licença por acidente do trabalho. *(Incluído pela Lei nº. 9.711, de 20.11.1998)*

Confirmado esse entendimento pela Súmula 463 do STF, que em seu texto determina: "Para efeito de indenizações e estabilidade, conta-se o tempo em que o empregado esteve afastado, em serviço militar, obrigatório".

## CONSIDERAÇÕES FINAIS

Esta pesquisa enriqueceu e aprofundou o estudo no âmbito do direito do trabalho genericamente relatando o título IV da CLT onde envolve o contrato individual do trabalho e mais especificamente o capítulo IV onde são relatados os institutos que ora foram estudados.

Ao final do presente trabalho pôde-se atingir os resultados esperados, onde ficaram esclarecidas as idéias centrais desta pesquisa voltados para esclarecer, fazer distinção e ponto de encontro entre os institutos da suspensão e da interrupção do contrato de trabalho e suas especificidades, sabendo distingui-los de acordo com as situações de apresentadas em cada caso.

Foi exposta aqui uma visão geral do contrato de trabalho incluindo suas características, elementos e requisitos, foram enfatizadas as conseqüências provocadas pela suspensão do mesmo, o que enseja a paralisação das obrigações contratuais tanto para o empregado quanto para o empregador, muito embora o contrato não tenha sido cessado, permanecendo deste modo a relação trabalhista, sendo assegurado pelas leis que compõe o direito do trabalho o retorno do empregado as funções que anteriormente ocupava após o encerramento da suspensão. Enquanto que na interrupção foram enfatizados os efeitos provocados na relação contratual, a qual o empregado mesmo não prestando serviço, fará jus a todos os direitos como se tivesse em pleno exercício, permanecendo as obrigações contratuais somente para o empregador.

Para melhor entendimento dos Institutos acima referidos foram vistos casos específicos a cada um deles isoladamente com suas causas e efeitos peculiares, além de casos em que de acordo com as situações ocorridas é que se pode enquadrá-los em uma hipótese de suspensão ou interrupção do contrato de trabalho.

Foram vistos vários entendimentos com relação à legislação atual entre eles podem-se destacar o do Tribunal Superior do Trabalho e do Supremo Tribunal Federal, corroborando para o aperfeiçoamento também deste trabalho os grandes doutrinadores do mundo jurídico, especificamente os mais atuais na área do Direito do Trabalho, onde foram significativos os posicionamentos com relação aos institutos ora estudados.

## REFERÊNCIAS:

BRASIL. Constituição 1988. Brasília: Senado Federal. Subsecretaria de Edições Técnicas, 2007.

BRASIL. Lei nº 4.375, de 17 de agosto de 1964. Lei do Serviço Militar. Publicada no DOU de 3.9.64.

BRASIL. Lei nº 7.783, de 28 de junho de 1989. Dispõe sobre o exercício do direito de greve, define as atividades essenciais, regula o atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade, e dá outras providências. Publicada no DOU de 29.6.89.

BRASIL. Lei nº 7.998, de 11 de novembro de 1990. Regula o Programa do Seguro-Desemprego, o Abono Salarial, institui o Fundo de Amparo ao Trabalhador (FAT), e dá outras providências. Publicada no DOU de 12.1.90.

BRASIL. Lei nº 8.036, de 11 de maio de 1990. Dispõe sobre o Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, e dá outras providências. Publicada no DOU de 14.05.90.

BRASIL. Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991. Regulamento Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Publicada no DOU de 25.7.91 e Republicada em 11.4.96 e 14.8.98.

BRASIL. Lei nº 9.504, de 30 de setembro de 1997. Estabelece normas para as eleições. Publicada no DOU de 01.10.97.

BRASIL. Lei nº 10.421, de 15 de abril de 2002. Lei que estende à mãe adotiva o direito à licença-maternidade e ao salário-maternidade, alterando a Consolidação das Leis do Trabalho. Publicada no DOU de 16.04.02.

BRASIL. Lei nº 11.430, de 26 de dezembro de 2006. Lei que regulamenta o auxílio acidente incluindo o nexó epidemiológico. Publicada no DOU de 27.12.06.

CARRION, Valentin. Comentários à Consolidação das Leis do Trabalho. 33 ed. São Paulo: Saraiva 2008.

CLT Acadêmica. 2 ed. São Paulo: Saraiva, 2004.

GARCIA, Roni Genicolo. Manual de rotinas trabalhistas. 3 ed. São Paulo: Atlas, 2003.

MAGANO, Octávio Bueno. Manual de direito do trabalho: direito individual do trabalho. v. 2; 4 ed. São Paulo: LTr, 1993.

MARTINS, Sergio Pinto. Direito do Trabalho. 23 ed. São Paulo: Atlas, 2007.

MARTINS, Sergio Pinto. Legislação Previdenciária. 7 ed. São Paulo: Atlas, 2003