

SUSPENSÃO E INTERRUÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO¹

Michelle dos Santos Gebara²

Resumo: No Brasil, é fundamento do Direito do Trabalho o princípio da proteção ao trabalhador. A finalidade é compensar a desigualdade natural em regra existente entre empregado e empregador. Nesse objetivo surgem, sob o manto do protecionismo, o princípio da continuidade da relação de emprego e o princípio da irrenunciabilidade de direitos. Para proteger o empregado de situações adversas que impeçam a continuidade de seu contrato de trabalho, o legislador permitiu algumas anomalias nas cláusulas contratuais, capazes de manter o vínculo entre empregador e empregado, mesmo quando este não estiver, de fato, prestando serviços àquele. A atual Carta Magna faz previsão legal de algumas dessas situações, mas a legislação trabalhista trata de maneira mais minuciosa a paralisação temporária das atividades do trabalhador. O Decreto-Lei n° 5.452, de 1° de maio de 1943 (Consolidação das Leis do Trabalho – CLT) dedica o Capítulo IV do seu Título IV (Do contrato individual do trabalho) aos institutos da suspensão e interrupção do contrato de trabalho. Ambos 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-chaves: Contrato de trabalho; suspensão; interrupção.

1 - INTRODUÇÃO

Reza a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), o Decreto-Lei n° 5.452, de 1° de maio de 1943, que “considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviço de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário” (art. 3°). Uma das características da relação de emprego é que se dá por trato sucessivo. É uma relação feita para durar, protegendo não só o empregado, como também toda a sociedade. Entre os antigos trabalhos dos escravos e servos, que duravam a eternidade de suas vidas ou de seus patrões, e os atuais contratos de curta duração ou de execução instantânea, a legislação pátria, hodiernamente, encontrou um meio termo.

¹ Artigo científico apresentado como requisito para conclusão do curso de pós-graduação “*lato sensu*” em Direito do Trabalho e Processual do Trabalho da Faculdade de Natal – FAL; nível de especialização; orientado pelo Professor Antônio Muniz.

² Advogada, Pós-graduanda em Direito do Trabalho e Processual do Trabalho pela Faculdade de Natal – FAL.

O princípio da continuidade da relação de emprego é uma segurança jurídica nas relações produtivas, tanto que se opera de modo favorável ao trabalhador, conforme jurisprudência consolidada pelo Enunciado 212 do Tribunal Superior do Trabalho (TST). Em matéria de distribuição do ônus da prova, a relação de emprego constitui fato ordinário, que se presume, em razão do princípio da continuidade do vínculo empregatício e do valor social do trabalho prestado por conta alheia. A segurança é tamanha que apenas se aceita o contrato de trabalho por prazo determinado nas hipóteses previstas em lei, fora das quais a cláusula que o estabelece é considerada não escrita. Mister se faz lembrar que o fim da estabilidade decenal (definitiva)³ não extinguiu o referido princípio.

Além disso, o princípio continuidade ganha reforço do princípio da irrenunciabilidade dos direitos trabalhistas, bem retratados em dois dispositivos da CLT, sendo que um afirma serem “nulos de pleno direito os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos direitos trabalhistas” (art. 9º) e que outro apenas permite a alteração das condições de trabalho “por mútuo consentimento, e, ainda assim, desde que não resultem, direta ou indiretamente, prejuízos ao empregado, sob pena de nulidade da cláusula infringente desta garantia” (art. 468).

São esses, e alguns outros princípios protecionistas, que ainda asseguram ao empregado brasileiro afastado do emprego, todas as vantagens que tenham sido atribuídas à categoria a que pertencia na empresa, quando do seu retorno ao trabalho (art. 471 da CLT).

São três os tipos de causas que ensejam a paralisação temporária dos trabalhos: por fatos alheios à vontade do empregado (serviço militar ou acidente do trabalho, por exemplo); por fato imputável ao empregado (por motivo de ordem disciplinar); e por determinação legal direta, em todos os casos em que o ordenamento jurídico assegura ao trabalhador.

Para tanto, o empregado deverá ficar com o contrato suspenso ou interrompido. Em ambos os casos, o contrato de trabalho continua vigente, embora as obrigações principais das partes não sejam exigíveis ou o sejam apenas parcialmente.

³ Normas anteriores à Constituição Federal de 1988 garantiam que o empregador não optante do regime do FGTS, ao completar dez anos de trabalho em um mesmo empregador somente poderia ser dispensado mediante a procedência de inquérito judicial para apuração de falta grave. O Legislador Constituinte, a par de sepultar o direito à estabilidade decenal, substituindo-a pela indenização, reservou à lei complementar a instituição da indenização compensatória, consoante o inciso I do art. 7º da Constituição Federal. Desse modo, não há suporte jurídico garantindo a reintegração no emprego ou indenização compensatória por dispensa arbitrária ou sem justa causa, fora da multa de 40% do FGTS, ofertada pelo Constituinte.

Os institutos da suspensão e da interrupção geram uma garantia da permanência no emprego. É uma estabilidade reconhecida através de previsão legal ou negociação, impedindo a dispensa do empregado, mesmo à revelia do empregador, a não ser que exista causa objetiva que permita a sua dispensa.

Para a hipótese dos contratos a prazo, há divergência quanto aos critérios que devem prevalecer durante os mesmos. Para uma teoria, a suspensão e a interrupção deslocam o termo final do contrato. Nessa situação, retornando ao emprego, o trabalhador teria o direito de completar o tempo que restava do seu afastamento. O parágrafo segundo do artigo 472 da CLT deixou à esfera do ajuste entre as partes os efeitos dos afastamentos nos contratos a prazo. De acordo com a orientação legal, se empregador e empregado ajustarem, o termo final será deslocado, em contrapartida, será extinto o contrato em não havendo o acordo. Mesmo suspenso ou interrompido o trabalho, terminada a duração do contrato previamente fixada pelas partes, ele estará extinto, apesar da suspensão ou interrupção.

2. SUSPENSÃO DO CONTRATO DE TRABALHO

A suspensão é instituto próprio do Direito do Trabalho que resguarda a paralisação temporária do serviço. Não implica em rescisão contratual, no entanto, com exceção do vínculo empregatício, é regra que todas as demais cláusulas do contrato cessem sua vigência.

Durante a causa suspensiva, não é exigível trabalho nem remuneração, nem mesmo o tempo da suspensão do contrato de trabalho se conta como de efetivo exercício. Inexiste obrigação de recolhimento previdenciário (artigo 15 da Lei nº 8213/1991).

Vários são os casos de suspensão do contrato de trabalho, entre eles destacam-se os seguintes.

2.1. Mandato sindical

Considera-se de licença não remunerada o tempo em que o empregado se ausentar do trabalho no desempenho das funções de direção ou de representação sindical, salvo assentimento do empregador ou cláusula contratual (art. 543, §2º da CLT).

O dispositivo legal protege apenas diretor ou representante sindical, os demais membros do sindicato não se enquadram na possibilidade de interrupção contratual⁴.

Segundo o entendimento do TST⁵, é indispensável a comunicação, pela entidade sindical, ao empregador, na forma do parágrafo 5º, do art. 543, da CLT. Verificada a ausência de comunicação à empresa, por parte do sindicato, do registro de candidatura dos reclamantes, para ocuparem cargo de dirigente sindical, não há como ser reconhecida a suspensão do contrato trabalhista e nem a conseqüente estabilidade sindical.

Na hipótese de afastamento convencionado entre a empresa e empregado, sem remuneração, haverá suspensão do contrato de trabalho. Não há que se falar em suspensão na hipótese em que há pagamento de salário, muito menos quando houver a continuidade da prestação do serviço por parte do empregado (art.543, *caput* da CLT), pois então ocorre a vigência integral do contrato de trabalho.

2.2. Aposentadoria por invalidez

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 (art. 474 da CLT).

O artigo 47, inciso I da Lei nº 8213/1991 estipula que o prazo máximo de suspensão é de cinco anos, corrobora neste sentido a Súmula 217 do Supremo Tribunal Federal (STF), a qual garante o direito de retorno ao emprego do aposentado que recupera sua capacidade de trabalho dentro de cinco anos a contar da aposentadoria.

Exaurido o prazo de cinco anos, o empregado será submetido a exame médico pelo Instituto Nacional do Seguro Social (INSS), observado o seguinte:

a) confirmada a condição debilitada do empregado, torna-se definitivo o benefício, cessando o contrato de trabalho. Persistindo nessa condição, oportunamente a aposentadoria por invalidez converte-se em aposentadoria por idade;

b) recuperando o empregado a capacidade para o trabalho, a aposentadoria é cancelada, sendo assegurado o direito de o mesmo retornar à função que ocupava,

⁴ Neste sentido: TST – AIRR 91/2002-902-02-40, DJ 3.12.04 e RR 762386/2001, DJ 10.12.04.

⁵ Orientação Jurisprudencial da SDI (Subseção 1) – TST nº 34: Dirigente Sindical. Estabilidade provisória. É indispensável a comunicação, pela entidade sindical, ao empregador, na forma do § 5º do art. 543 da CLT.

facultado, porém, ao empregador, rescindir o contrato de trabalho, respeitadas as normas celetistas;

c) verificadas razoáveis possibilidades de recuperação do empregado, a aposentadoria se manterá como provisória, permanecendo suspenso o contrato de trabalho.

Cancelada a aposentadoria por invalidez, mesmo após os 5 (cinco) anos, o trabalhador terá direito de retornar ao emprego, facultado, porém, ao empregador, indenizá-lo na forma da lei⁶.

Preferindo indenizar o empregado que tinha direito de ser readmitido e não foi, deve o empregador, para fins de indenização, levar em conta as vantagens advindas à categoria daquele no período de seu afastamento. Na hipótese do empregado ser portador de estabilidade, a indenização deverá ser paga em dobro⁷.

2.3. Serviço militar ou outro encargo público

Sendo a prestação do serviço militar obrigatória (art. 143, *caput* da Constituição Federal de 1988), necessário se faz proteger o empregado que se encarrega de tão nobre missão.

Outros encargos públicos também foram contemplados com a garantia do retorno ao trabalho, após serem cumpridas as obrigações cívicas. São alguns deles: Presidente da República, Senador, Deputado Federal, Deputado Distrital, Governador, Deputado Estadual, Prefeito, Vereador; membro do Conselho Curador do FGTS; membro dos Conselhos Nacional, Estadual ou Municipal da Previdência Social e juiz classista na Justiça do Trabalho, tendo, esse último, representação paritária extinta pela Emenda Constitucional n° 24, em 1999.

O empregado, ocupante de encargo público civil, deve notificar o empregador sobre a intenção de retornar ao trabalho dentro do prazo máximo de trinta dias, contados da data de terminação de encargo a que estava obrigado (art. 422, §1° da CLT).

A Lei do Serviço Militar revogou parcialmente o parágrafo 1° do artigo 472 da CLT, ao garantir o retorno do trabalhador que tenha cumprido com o serviço militar obrigatório, salvo se, quando da incorporação ou matrícula, houver declarado que não pretende retornar (arts. 60 e 61 da Lei n° 4375/1964).

⁶ TST, Enunciado 160: Aposentadoria por invalidez.

⁷ STF, Súmulas 219 e 220.

O afastamento para a prestação de serviço militar desobriga o empregador do pagamento de salários, e em consequência, dos recolhimentos previdenciários. O tempo de serviço é contado para o fim de indenização, os depósitos do FGTS devem ser mantidos, e o período aquisitivo de férias é suspenso, voltando a ser contado, com o aproveitamento do tempo anterior ao afastamento, após o retorno do empregado, desde que este ocorra em até 90 dias da data da respectiva baixa (CLT, art. 132). Portanto, se o empregado afastou-se para cumprir o serviço militar após completado o quinto mês de um período aquisitivo, ao retornar (contanto que o faça dentro de 90 dias de sua baixa) necessitará trabalhar mais sete meses para adquirir direito a férias, pois aproveita os cinco meses computados antes de seu afastamento (PAULO, 2002, p.166).

De nada adianta, apenas o alistamento, muito menos quando já se encontra o empregado cumprindo aviso prévio. É estabilidade que só se reconhece quando ao desempenho normal do trabalho, soma-se a convocação e incorporação ao regime militar.

A Corte Trabalhista já firmou entendimento de que os institutos do aviso prévio e da estabilidade provisória são distintos, pois se por um lado é inválida a concessão de aviso prévio durante o período de estabilidade, por outro, não se reconhece estabilidade adquirida no curso do aviso prévio⁸.

O simples alistamento para prestar o serviço militar não gera a garantia de emprego prevista no artigo 472 da CLT, pois não provoca o afastamento imediato do trabalhador do emprego para cumprir os deveres militares. A previsão legal, portanto, se torna efetiva quando da incorporação do empregado no serviço militar, não bastando apenas seu alistamento.

2.4. Diretor eleito

De acordo com a Lei das Sociedades por Ações, a assembléia de acionistas pode eleger um empregado da companhia para ser diretor.

⁸ TST, RR 699577/2000, DJ 31.10.01 e RR 446184/1988, DJ 09.02.01.

Tarefa árdua é a confirmação de que o empregado realmente se tornou um órgão estatutário da sociedade, provido de autonomia e poder de decisão, ou se continua no papel de subordinado, limitado em suas deliberações, sujeito à assinatura do ponto, à fiscalização contumaz de seus atos, entre outras condições de caráter empregatício.

Certo é que de nada adianta a reles denominação formal do título ‘diretor’, pois, em face do princípio trabalhista da primazia da realidade, o que definirá seu regime jurídico será a sua verdadeira situação.

Conforme pondera 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.

Nesse contexto, o TST pacificou que o empregado eleito pra ocupar 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 emprego⁹.

2.5. Auxílio doença e acidente de trabalho

⁹ TST, Enunciado 269: Diretor eleito. Cômputo do período como tempo de serviço.

Em caso de seguro-doença ou auxílio-enfermidade, ou empregado é considerado em licença não remunerada, durante o prazo desse benefício (art.476 da CLT).

A Lei nº 8213/1991 substituiu os termos ‘seguro-doença’ e ‘auxílio-enfermidade’ pelo termo ‘auxílio-doença’ (art. 18).

Será considerado suspenso o contrato de trabalho se o benefício durar mais de quinze dias, contando-se a suspensão a partir do 16º dia, conforme artigo 476 da CLT, combinado com o artigo 65 do Regulamento dos Benefícios da Previdência Social (RBPS)¹⁰. Findo o benefício previdenciário, o empregado deverá retornar ao trabalho.

Configura-se o abandono de emprego quando o trabalhador não retornar ao serviço no prazo de 30 (trinta) dias após a cessação do benefício previdenciário, nem justificar o motivo de não o fazer¹¹.

Caracterizado o acidente de trabalho (art. 135 do RBPS), suspende-se o contrato de trabalho. A norma previdenciária garante a subsistência do contrato de trabalho por pelo menos doze meses após a cessação do auxílio-doença acidentário, mesmo que haja percepção do auxílio-acidente (art. 153 do RBPS).

A Seção de Dissídios Individuais (Subseção I) do TST já firmou entendimento no sentido de que o afastamento do trabalho por prazo superior a quinze dias e a consequente percepção do auxílio-doença acidentário constituem pressupostos para o direito à estabilidade prevista no art. 118 da Lei nº 8.213/1991, assegurada por período de doze meses, após a cessação do auxílio-doença. Vale ressaltar que a percepção de auxílio-doença acidentário é condição *sine qua non* para configuração da suspensão do contrato de trabalho. Não basta a ocorrência de doença profissional, pois esta, sozinha, não gera o direito pretendido.

Tanto para o auxílio-doença como para o acidente de trabalho, os primeiros quinze dias de afastamento do empregado configuram interrupção do contrato de trabalho, pois não são remunerados pela empresa, porém, conta-se normalmente o tempo de serviço.

Não é pacífica a questão da caracterização do auxílio-doença ou acidentário após os quinze dias, caso em que não poderia ser suspensão, porque não há prejuízo na contagem do tempo para as férias nem para o pagamento do 13º salário pelo empregador. A suspensão propriamente dita apenas será possível após os seis meses do auxílio em

¹⁰ Decreto nº2172/97

¹¹ TST, Enunciado 32: Abandono de emprego.

questão, momento em que cessaria a contagem do tempo para férias e o 13º salário passaria a ser pago pelo órgão previdenciário.

Constatado que a doença profissional preexistia à despedida sem justa causa, a circunstância de o empregado obter auxílio-doença acidentário após a cessação contratual não lhe retira direito à estabilidade provisória do artigo 118 da Lei nº 8.213/1991. O essencial é que haja nexo de causalidade entre o referido benefício previdenciário e a execução do contrato de emprego. É o caso da lesão por esforço repetitivo (LER), notoriamente doença profissional de aquisição progressiva, cuja presença, pois, pode ser constada após a ruptura do contrato.

2.6. Inquérito judicial de empregado estável

O empregado estável acusado de falta grave poderá ser suspenso de suas funções, consoante prevê ao artigo 494 da CLT. Trata-se de medida preventiva, simples faculdade do empregador, não sendo, portanto, obrigatória. Optando pela suspensão, o empregador deverá interpor inquérito policial no prazo decadencial de trinta dias (STF, Súmula 403).

A suspensão perdurará até a decisão final do processo. Julgado procedente o inquérito, a suspensão se converterá em despedida. Julgado improcedente e não apurada a falta grave, determina a lei que seja o empregado reintegrado, convertendo-se a suspensão contratual em mera interrupção, sendo o empregador obrigado a pagar os salários a que o empregado teria direito no período da suspensão. Nesse caso, o período de afastamento não será considerado falta ao serviço, para efeito de férias (art. 131, inc. V da CLT).

2.7. Suspensão disciplinar

Cabe ao empregador, em seu poder de direção, comandar e disciplinar seus subordinados, inclusive aplicando-lhes algum tipo de censura.

Consiste no direito de o empregador impor sanções disciplinares ao empregado, subordinadas à forma legal. Pode ser de forma convencional, prevista em convenção coletiva, ou estatutária, prevista no regulamento da empresa. No direito brasileiro as penalidades que podem ser aplicadas são a advertência e a suspensão disciplinar.

O empregador deverá observar determinados requisitos no momento da aplicação da penalidade, como atualidade, unicidade, proporcionalidade e razoabilidade.

A razoabilidade, portanto, conduz às idéias de adequação e de necessidade. Não basta que um ato tenha uma finalidade legítima. É necessário que os meios empregados seja adequados à consecução do fim almejado e que sua utilização, especialmente quando se trata de medidas restritivas ou punitivas, seja realmente necessária (PAULO, 2002, p.34).

A suspensão visa disciplinar, resgatar o comportamento do empregado conforme as exigências da empresa. Ela pode ocorrer após advertências ou até mesmo logo após o cometimento de uma falta. Esta falta terá que ser bastante grave, pois haverá prejuízo ao empregado e ao empregador.

O trabalhador poderá ser suspenso pela empresa em razão de falta disciplinar, sem o pagamento de salário. Não é prerrogativa do juiz dosar a punição: ou desconstitui a pena, ou a reconhece fundamentada.

Não sendo anulada na Justiça do Trabalho, estará configurada a suspensão do contrato de trabalho, desde que a punição não ultrapasse trinta dias consecutivos. Ultrapassado esse período, a suspensão importará na rescisão injusta do contrato de trabalho (art. 474 da CLT).

Havendo rigor ou humilhação do empregado poderá ensejar a rescisão indireta do contrato de trabalho, uma vez que caracteriza falta grave do empregador.

2.8. Greve

A greve constitui direito assegurado constitucionalmente (art. 9º da CF88), e encontra-se atualmente regulado pela Lei nº 7783/1989. Observadas as condições previstas na referida lei, é vedada a rescisão do contrato de trabalho durante a greve.

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.

Assim, a participação do empregado em greve enseja a suspensão de seu contrato de trabalho durante o período, sem que qualquer efeito venha a produzir nas obrigações patronais ou no tempo de serviço.

Há ressalvas na lei, admitindo hipóteses de negociação das relações obrigacionais através de acordo, convenção, laudo arbitral ou decisão da Justiça do Trabalho.

Em caso de greve em atividades não-essenciais, somente mediante acordo com o sindicato patronal, ou diretamente com o empregador, o sindicato da categoria profissional é obrigado a manter os serviços inadiáveis cuja paralisação resulte em prejuízo irreparável, pela deterioração irreversível de bens, máquinas e equipamentos, bem como aqueles indispensáveis à retomada das atividades da empresa quando da cessação do movimento. A falta de consenso a respeito autoriza o empregador a contratar diretamente os serviços necessários à preservação de seu patrimônio enquanto perdurar a greve (art. 9º e parágrafo único da Lei nº 7.783/1989).

2.9. Curso ou programa de qualificação profissional

O artigo 476-A da CLT, acrescentado recentemente, demonstrou a preocupação do legislador em efetivar medidas contra o desemprego. A tentativa é de estimular a oferta e a manutenção de empregos por meio de previsão legal para que o próprio empregador qualifique seu quadro funcional nos seguintes moldes:

Art. 476-A. O contrato de trabalho poderá ser suspenso, por um período de dois a 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 a autorização concedida por intermédio de convenção ou acordo coletivo, o empregador deverá notificar o respectivo sindicato, com antecedência mínima de quinze dias da suspensão contratual.

§ 2º O contrato de trabalho não poderá ser suspenso em conformidade com o disposto no caput deste artigo mais de uma vez no período de dezesseis 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 três meses subsequentes 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, 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, no respectivo período.

Como se pode auferir, o instituto da suspensão é pleno, posto que abrange qualquer ramo de atividade, para todo trabalhador, seja homem ou mulher, maior ou menor de dezoito anos.

Esta modalidade de suspensão legal, como se pode perceber, está jungida ao fim de qualificação profissional do empregado. Para tanto, constitui obrigação do empregador propiciar o respectivo curso ou programa nos termos do instrumento normativo.

O empregador beneficiário do Programa de Alimentação ao Trabalhador (PAT) poderá estender o benefício aos empregados que estejam com o contrato suspenso para participação em curso ou programa de qualificação profissional, por período de até cinco meses (art. 2º, §3º da Lei nº 6321/1976).

O empregado com contrato suspenso para tal fim faz jus à uma bolsa de qualificação profissional, a ser custeada pelo Fundo de Amparo ao Trabalhador (FAT), em conformidade com o disposto em convenção ou acordo coletivo celebrado para este fim (art. 2º-A da Lei nº 7998/1990).

Uma vez ultimado todos os pressupostos legais e convencionais, o FAT custeará a bolsa de qualificação profissional (BQP). Consoante expressa previsão da nova redação introduzida na Lei 7998/1990 em seu artigo 3º-A, tanto a periodicidade, os valores e o cálculo do número de parcelas, quanto os pré-requisitos de habilitação e os demais procedimentos operacionais de pagamento da BQP, serão os mesmos adotados em relação ao benefício do Seguro-Desemprego (exceto quanto ao requisito da dispensa sem justa causa).

Nos termos da adaptação do artigo 3º. da Lei 7998/90, o empregado terá direito à bolsa de qualificação profissional (BQP) quando comprovar:

- I- que recebeu salários nos 6 meses anteriores ao início da suspensão;
- II- ter sido empregado ou contribuído como autônomo durante 15 meses, nos últimos dois anos anteriores à suspensão;
- III- não estar em gozo de qualquer benefício previdenciário de prestação continuada, salvo auxílio-acidente, auxílio suplementar da Lei 6367/76 e abono de permanência de que trata a Lei 5890/73;
- IV- não estar em gozo do auxílio-desemprego; e
- V- não possuir renda própria para sustento seu e de sua família.

Para efeitos de eventual e posterior habilitação ao Seguro-Desemprego, o período de suspensão contratual do artigo 476-A não será considerado no cálculo dos interstícios de que tratam os incisos I e II, acima mencionados.

No caso em tela, não há prestação de serviço ou percepção de salários, nem contribuição previdenciária, mas o empregado mantém sua qualidade de segurado (art. 15, inc. II da Lei nº 8213/1991).

2.10. Outras hipóteses de suspensão

Alguns outros casos podem ser citados para rematar o tema em comento, a saber: licença não remunerada; prisão preventiva do empregado; aborto criminoso; faltas injustificadas ao trabalho.

3. INTERRUPTÃO DO CONTRATO DE TRABALHO

A interrupção preserva o contrato de trabalho, mantendo não só o vínculo entre as partes, como algumas outras obrigações contratuais. Em regra, continua sendo devido o salário, no todo ou em parte, além de se computar o período como tempo de serviço.

Importante salientar que o empregado deixa de trabalhar, mas a empresa paga salários e o período é contado como tempo de serviço. Trata-se de interrupção na normal prestação dos serviços. Devido a essa particularidade, alguns preferem dizer que é interrupção da atividade e não do contrato de trabalho. Outros defendem que seja uma suspensão parcial do contrato de trabalho.

A seguir, alguns casos protegidos pelo instituto da interrupção que merecem destaque.

3.1. *Lock-out*

'*Lock-out*' é uma expressão da língua inglesa que significa 'fechar a porta'. A expressão é antiga, nos anos setenta já fazia parte do vocabulário trabalhista, tendo NUNES (1976, p.575) explicado o fenômeno como sendo uma coalizão dos patrões, que fecham simultânea e temporariamente suas usinas, oficinas ou fábricas, para se oporem aos operários que declaram ou ameaçam greve. Seria, então, a "contra-greve dos patrões".

1. O "lock-out" é a suspensão temporária, total ou parcial, das atividades da empresa, deliberada pelos empregadores, para defender seus interesses em face dos trabalhadores. É uma espécie de "greve patronal", um meio de autodefesa dos interesses patronais.
2. A extinção da empresa com a conseqüente dispensa sem justa causa de todos os seus empregados não pode ser caracterizada como "lock-out", já que nenhum empresário é obrigado a manter sua empresa em atividade.¹²

A paralisação das atividades da empresa por motivos econômicos ou financeiros, ou em protesto contra o governo não caracteriza o *lock-out*.

¹² TST, RODC 626100/2000, DJ 01.02.00.

O *lock-out* brasileiro consiste na iniciativa dos empregadores de, individual ou simultaneamente, suspenderem o trabalho de seus estabelecimentos, sem autorização prévia do Tribunal competente (art. 722 da CLT).

É a tentativa, de uma ou mais empresas, de impor suas condições laborais privando os operários do direito ao trabalho. Apesar de alguns países a aceitarem como equiparação ao direito de greve dos empregados, no direito brasileiro é prática ilícita.

Sem prejuízo das demais sanções, os empregadores que praticaram o *lock-out* ficam obrigados a pagar os salários devidos aos seus empregados, pelo tempo de privação do trabalho (art. 722, §3º da CLT).

3.2. Férias

As férias são um direito constitucional do trabalhador (art. 7º, inc. XVII da CF88) e um exemplo típico de interrupção do contrato de trabalho.

Após cada período de doze meses de vigência do contrato de trabalho, o empregado terá direito ao gozo de um período de férias, sem prejuízo da remuneração, na seguinte proporção: 30 dias corridos, quando não houver faltado ao serviço mais de 5 vezes; 24 dias corridos, quando houver tido de 6 a 14 faltas; 18 dias corridos, quando houver tido de 15 a 23 faltas; 12 dias corridos, quando houver tido de 24 a 32 faltas.

Não terá direito a férias o empregado que, no curso do período aquisitivo: deixar emprego e não for readmitido dentre dos sessenta dias subseqüentes à sua saída; permanecer em gozo de licença, com percepção de salários, por mais de trinta dias; deixar de trabalhar, com percepção do salário, por mais de trinta dias em virtude de paralisação parcial ou total dos serviços da empresa, e quando tiver percebido da Previdência Social prestações de acidente de trabalho ou de auxílio-doença por mais de seis meses, embora descontínuos.

O empregador tem um limite de doze meses subseqüentes à aquisição do direito pelo empregado para marcar as férias; ultrapassando esse período, o empregador deverá pagá-las em dobro.

De acordo com o disposto no inciso XVII do artigo 70 da nova Constituição, ficou instituído o pagamento de um terço a mais do que o salário normal, por ocasião do gozo de férias anuais remuneradas.

As alterações na legislação de férias, através da ratificação pelo Brasil da Convenção nº 132 da Organização Internacional do Trabalho¹³ (OIT) trouxe modificações benéficas para o trabalhador. Seguem-se as principais. Exclusão dos feriados no período de gozo das férias. Ou seja, se dentro dos trinta dias das férias houver um feriado, o mesmo não será computado. O fracionamento de férias não poderá ser inferior a duas semanas. O período mínimo para aquisição do direito de férias passa a ser de seis meses. Assim, o empregado que vier a pedir demissão antes de completar um ano, mas com seis meses de serviço tem direito as férias proporcionais. O empregado que for demitido ou pedir demissão, independente do motivo, terá direito a férias proporcionais, após seis meses de contrato de trabalho, mesmo se for demitido por justa causa.

As férias anuais devem ser remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal. São mantidos a contagem do tempo de serviço, os depósitos do FGTS e os recolhimentos previdenciários.

Todo empregado que quiser poderá converter um terço do período de férias a que tiver direito em abono pecuniário, no valor da remuneração das férias, já acrescida de um terço. Importante lembrar que o direito de pleitear reparação de crédito resultante da relação de trabalho pode ser reclamado até cinco anos contados da época de sua exigência, desde que não tenha mais de dois anos da extinção do contrato de trabalho.

3.4. Demissão temporária

Consiste em interrupção temporária do contrato de trabalho a chamada demissão temporária ou provisória. A demissão temporária resume-se como a alternativa à extinção do contrato de trabalho, interrompendo a vigência deste por um período de dois a cinco meses.

Antes, no entanto, vale lembrar que interrupção não se confunde com rescisão do contrato de trabalho. Enquanto na primeira hipótese o contrato deixa apenas temporariamente de produzir seus efeitos, resguardando o vínculo empregatício, na última, ao contrário, os efeitos do contrato não mais se produzem de modo definitivo, desaparecendo o vínculo existente entre empregado e empregador. Daí porque se faz inadequado o uso da expressão ‘demissão temporária’ para indicar o instituto em tela.

Durante esse espaço de tempo, a ausência do empregado será considerada como falta justificada, sendo garantida sua volta ao trabalho por três meses após a

¹³ Decreto nº 3.197/1999.

interrupção. Desse modo, encerra-se a dúvida sobre a possibilidade de a demissão voluntária ser englobada pelo instituto da suspensão. Ora, se há remuneração do trabalhador e se o instituto equipara-se à falta justificada, sendo essa cláusula interruptiva, não há que se falar em suspensão.

O descumprimento das normas ou a prestação de trabalho durante o período respectivo, ainda que em jornada reduzida ou de modo não contínuo, descaracterizam a demissão provisória. Ficam exigíveis todos os salários do período, além de permitir a atuação do empregador, por infração das normas legais relativas ao contrato de trabalho.

Na hipótese de o contrato ser interrompido por prazo superior ao permitido na Medida Provisória ou mesmo na negociação subsequente com o sindicato, ocorre a rescisão imotivada do contrato de trabalho (CLT, artigo 474), caso em que se tornam devidas todas as verbas rescisórias legalmente estabelecidas, como, por exemplo, aviso prévio e multa do FGTS.

3.5. Outras hipóteses de interrupção

Entre o *lock-out*, as férias e as demissões, CARRION (2004, p.338) cita um abrangente rol de possibilidades de causas interruptivas:

- a) domingos e feriados, se o empregado trabalhou durante a semana (L. 605/49); b) férias (CLT, art. 130); c) falecimento do cônjuge, ascendente, irmão ou dependente anotado na carteira profissional (2 dias, art.473; 9 dias o professor, por falecimento de pai, mãe ou filho, art. 320); d) casamento (3 dias, art. 473; 9 dias o professor, art. 320); e) doação de sangue (1 dia por ano); f) alistamento eleitoral (2 dias); g) nascimento de filho (5 dias, art. 473); h) certos casos de obrigações militares, para todos os efeitos; as demais só para tempo de serviço; i) testemunha (CLT, art. 822) ou parte em processo trabalhista (TST, Súmula 155); j) ausências consideradas justificadas pelo empregador, desde que este concorde em pagar os respectivos salários, com ressalvas; l) gravidez (art. 392 e segs; 2 semanas em caso de aborto, arts. 392 e 395); m) acidente do trabalho (primeiros 15 dias; D. 3048/99; arts. 30 e 71); n) doença (primeiros 15 dias; L 8213, art. 60, red. L. 9876/99); D. 3048/99); o) aviso prévio em dinheiro; p) afastamento para inquérito por motivo de segurança nacional

(CLT, art. 472, 5º, por 90 dias); q) greve, se houver pagamento de salários; r) comparecimento de jurado à sessão do júri (CPP, art. 430); s) ausência por trabalho nas eleições (dobro dos dias trabalhados, L. 9504/97, art. 98); p) exame vestibular para ingresso em faculdade (CLT, art. 473); u) comparecimento em juízo (CLT, art. 473, VIII, red. L. 9853/99).

Interessante observar, ainda, a figura da licença remunerada. É faculdade do empregador ou decorre de imposição prevista em cláusula do documento coletivo da categoria profissional, devendo ser cumpridas as condições previamente ajustadas.

A interrupção deve ser anotada na Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS), com efeitos previstos no artigo 133 da CLT. O empregado que permanecer em licença remunerada por mais de trinta dias, no curso do período aquisitivo, não terá direito às férias.

Necessário se faz lembrar que, nos termos do artigo 444 da CLT, as relações contratuais de trabalho podem ser objeto de livre estipulação das partes interessadas em tudo quanto não contravenha às disposições de proteção ao trabalho, aos contratos coletivos que lhe sejam aplicáveis e às decisões das autoridades competentes, podendo, neste caso, as partes estabelecerem condições que gerarão a suspensão ou a interrupção do contrato de trabalho.

4. Rescisão do contrato de trabalho

Após abordagem dos institutos que visam evitar a extinção do contrato de trabalho, é necessário alertar sobre a possibilidade de dispensa do empregado mesmo quando da suspensão ou interrupção da prestação de serviços.

A doutrina admite essa liberdade do empregador, desde que sejam respeitados os demais direitos do empregado. É matéria juridicamente consolidada.

Cancelada a aposentadoria por invalidez, mesmo após 5 (cinco) anos, o trabalhador terá direito de retornar ao emprego, facultado, porém, ao empregador, indenizá-lo na forma da lei¹⁴.

¹⁴ TST, Enunciado 160: Aposentadoria por invalidez. (Ex-prejulgado 37)

Para 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 de afastamento¹⁵.

A aposentadoria espontânea também rescinde o contrato de trabalho, a despeito de qualquer estabilidade que venha a existir.

A Subseção I da Seção de Dissídios Individuais do TST já firmou entendimento no sentido de que a aposentadoria espontânea, requerida pelo empregado, põe fim ao contrato de trabalho. A continuidade na prestação dos serviços gera novo contrato, que deve observar as exigências constitucionais à investidura em cargo ou emprego público. A estabilidade assegurada ao dirigente sindical protegendo-o contra a despedida arbitrária ou sem justa causa, não alcançando a extinção do contrato por aposentadoria espontânea. O fato de o empregado estar exercendo mandato sindical, à época da aposentadoria voluntária, não implica na continuidade do contrato de trabalho, com base na estabilidade.

Existe, por outro lado, a hipótese da justa causa, posto que mesmo afastado do trabalho, o empregado não se desobriga de algumas obrigações contratuais acessórias, condutas as quais não cumpridas, poderão resultar em dispensa por justa causa (art. 482 da CLT)¹⁶.

O empregado pode incorrer em faltas mesmo estando afastado do trabalho, sem prestar serviços. São exemplos de faltas graves o ato de concorrência à empresa para qual trabalha, a condenação criminal passada em julgado, a embriaguez habitual, a violação do segredo de empresa, a prática constante de jogos de azar, atos lesivos da honra e da boa fama e o grevista que pratica excessos (arts. 14 e 15 da Lei 7783/1989 e art. 722 e segs. da CLT). Para rescisão contratual por falta grave do dirigente sindical, há necessidade de inquérito judicial.

5 – CONCLUSÃO

Observados os dois institutos, há condições de delimitar seus efeitos gerais, ressalvadas as peculiaridades de cada caso.

A suspensão do contrato de trabalho implica na ausência de prestação de serviço, bem como a ausência de salário. A partir do retorno ao serviço, o empregado tem

¹⁵ STF, Súmula 219.

¹⁶ São julgados do TST neste sentido: E-RR 385729/1997, DJ 20.02.04; RR 707456/2000, DJ 15.10.2004; RR 715696/2000, DJ 06.08.04.

a garantia de ocupar o cargo que exercia e de perceber as vantagens gerais que porventura sejam atribuídas à categoria, sem efeito retroativo, uma vez que, via de regra, o período não é considerado tempo de serviço.

Na interrupção do contrato de trabalho não há prestação de serviço, mas o empregado continua a receber os salários. As vantagens salariais atribuídas à categoria são imediatamente devidas ao empregado e continua a correr o tempo de serviço.

Deveras, os instrumentos trabalhistas abordados cumprem com a louvável missão de proteger a continuidade das relações de emprego. Ao exigirem uma postura ética por parte do empregador, beneficiam não só o trabalhador, como toda a sociedade. Em contrapartida, também impinge ao Estado a responsabilidade e algumas obrigações para manter os vínculos trabalhistas.

No intento de atingir o mesmo objetivo, Governo, patrões e empregados fazem concessões, moldando no direito do trabalho uma ordem própria, que poderá nos levar a uma democracia mais justa e com mais oportunidades.

ABSTRACT

In Brazil, the principle of worker's protection is fundamental in Labor Rights. The purpose is to repay the natural inequality existing between employee and employer. In this purpose appears, under the protection, the principle of job's continuation and the principle of irrenounce rights. To protect the employee of several situations that block your labor contract, the legislation allow some abnormal contract's clauses, capable to keep link between employee and employer, even when this do not be, in fact, working to that. The actual Magna Letter make some legal forescast to some of these situations, but the labor legislation treat more detailed a temporary paralization of these employee's activities. The act nº5452, of 1th of may of 1943 (Consolidation of Laws of Labor - CLT) devote the Chapter IV of your Title IV (The individual labor contract) to the labor contract. 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: labor contract; suspension, interruption.

REFERÊNCIAS

- BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil**: promulgada em 5 de outubro de 1988. Brasília: Senado Federal, 2005.
- BRASIL. **Decreto nº 2.172, de 5 de março de 1997**. Aprova o Regulamento dos Benefícios da Previdência Social. Publicado no DOU de 6.3.97.
- BRASIL. **Decreto nº 3.197, de 5 de outubro de 1999**. Promulga a Convenção nº 132 da Organização Internacional do Trabalho - OIT sobre Férias Anuais Remuneradas (revista em 1970), concluída em Genebra, em 24 de junho de 1970. Publicado no DOU de 6.10.99.
- BRASIL. **Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1946**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Publicado no DOU de 9.8.43.
- Brasil. **Emenda Constitucional nº 24, de 9 de dezembro de 1999**. Altera dispositivos da Constituição Federal pertinentes à representação classista na Justiça do Trabalho. Publicada no DOU em 10.12.99.
- 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 5.890, de 8 de junho de 1973**. Altera a legislação de previdência social e dá outras providências. Publicada no DOU de 9.6.73.
- BRASIL. **Lei nº 6.321, de 14 de abril de 1976**. Dispõe sobre a dedução, do lucro tributável para fins de imposto sobre a renda das pessoas jurídicas, do dobro das despesas realizadas em programas de alimentação do trabalhador. Publicada no DOU de 19.4.76.
- BRASIL. **Lei nº 6.367, de 19 de outubro de 1976**. Dispõe sobre o seguro de acidentes do trabalho a cargo do INPS e dá outras providências. Publicada no DOU de 21.10.76.
- 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 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. Supremo Tribunal Federal. Súmulas 217, 219 e 220. Súmula da Jurisprudência predominante do Supremo Tribunal Federal – Anexo ao Regimento Interno. Imprensa Nacional, 1964, p. 106 e 107.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Ementa: Delegado sindical. Estabilidade. Artigo 522 da Consolidação das Leis do Trabalho. 1. Mesmo diante da mais ampla liberdade sindical prevista no artigo 8º, incisos I e VIII, da Constituição Federal de 1988, continua em vigor, no ordenamento jurídico brasileiro, a norma contida no artigo 522 da CLT. Assim, somente possuem estabilidade temporária os ocupantes de cargo de direção ou representação sindical, dentre os quais não se enquadra o delegado sindical, nos termos da jurisprudência sedimentada nesta Corte e no Excelso Supremo Tribunal Federal. Recurso de Revista nº 762386/2001. George José Neves Freire e Banco Bilbao Vizcaya Argentaria Brasil S.A. Relator: Min. Emmanoel Pereira. Órgão julgador: 1ª Turma. DJ 10.12.04.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Ementa: Delegado sindical. Estabilidade provisória. Equiparação a dirigente sindical por acordo coletivo. Nulidade da dispensa por justa causa. Necessidade de inquérito judicial. Nos termos do art. 543, § 1º, da CLT e da Orientação Jurisprudencial nº 114 da SBDI-1 do TST, o dirigente sindical somente poderá ser dispensado mediante a realização de inquérito judicial para apuração de falta grave. Na hipótese, o delegado sindical que foi equiparado ao dirigente por força de acordo coletivo detém a estabilidade provisória, sendo nula a sua dispensa por mero procedimento administrativo. Recurso de revista não conhecido. Recurso de Revista nº 707456/2000. Sérgio Saraiva e Caixa Econômica Federal – CEF. Relator: Min. Ives Gandra Martins Filho. Órgão julgador: 4ª Turma. DJ 20.02.04.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Ementa: Estabilidade. Mandato sindical. Falta grave comprovada. Não obstante o art. 8º, inciso VIII, da atual Constituição Federal assegurar ao emprego dirigente sindical o direito à estabilidade provisória, tem-se por lícita a dispensa efetuada pela empresa se comprovado na instância regional o cometimento da falta grave prevista no art. 482, alínea h, da CLT. Constitui justa causa à dispensa do empregado o não-atendimento à determinação judicial de imediato retorno ao trabalho, quando declarada a abusividade da greve pelo Tribunal Superior do Trabalho. Recurso de Embargos não conhecido. Embargos ao Recurso de Revista nº 385729/1997. Francisco Gualberto da Rocha e Petróleo Brasileiro S.A. – PETROBRÁS. Relator: Min. João Oreste Dalazen. Redator designado: Min. José Luciano de Castilho

Pereira. Órgão julgador: Subseção I Especializada em Dissídios Individuais do Tribunal Superior do Trabalho. DJ 20.02.04.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Ementa: Estabilidade provisória. Alistamento. Prestação de serviço militar. Atento ao conteúdo meramente interpretativo da decisão recorrida, extraído da argumentação de que o simples alistamento para prestar o serviço militar não gera a garantia de emprego prevista no artigo 472 da CLT, pois não provoca o afastamento imediato do trabalhador do emprego para cumprir os deveres militares, deparou com a incorrida violação aos artigos 472 da CLT e 60 da Lei nº 4.375/64, a teor do Enunciado nº 221/TST. Revista não conhecida. Recurso de Revista nº 446184/1998. Renato Figueira Ferraz e Paris Filmes Ltda. Relator: Min. Barros Levenhagen. Órgão julgador: 4ª Turma. DJ 09.02.01.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Ementa: Estabilidade provisória. Artigo 118 da Lei Nº 8.213/91. Os pressupostos essenciais ao deferimento da garantia de emprego são o afastamento do empregado em decorrência de acidente de trabalho e o recebimento do auxílio-doença acidentário. Todavia, no caso dos autos, o E. Tribunal Regional deixou registrado que, na data da cessação do contrato de trabalho, por justa causa, foi concedido o afastamento do reclamante por quinze dias por meio de atestado médico, consignando que somente tempo depois, fora reconhecido o direito ao auxílio-doença. Dessa forma, não há como se considerar o reclamante portador de estabilidade provisória diante da dispensa por justa causa. O afastamento por motivo de doença, interrupção ou suspensão, impede tão-somente, a dispensa sem justa causa, jamais aquela fundada em prática de falta grave. Recurso de Revista nº 715696/2000. Silvânio de Andrade Lima e Banco BANE S.A. Relator: Juiz Convocado Aloysio Corrêa da Veiga. DJ 06.08.04.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Ementa: Estabilidade provisória. Dirigente sindical. Membro de conselho consultivo. 1. A estabilidade garantida ao empregado, ocupante de cargo de direção ou representação sindical (Constituição Federal, art. 8º, VIII, e CLT, art. 543, § 3º), visa ao resguardo da liberdade sindical, não constituindo um benefício pessoal do empregado. Daí se segue que não é o fato em si de o empregado ser guindado ao exercício de qualquer cargo no sindicato que autoriza o reconhecimento de estabilidade sindical, mas a circunstância de exercer efetivo cargo de direção na defesa dos interesses da categoria representada, contrapondo-se aos interesses da categoria econômica. Agravo de Instrumento em Recurso de Revista nº 91/2002-902-02-40. Inaldo José de Lima e Companhia Siderúrgica Paulista – COSIPA. Relator: Min. João Oreste Dalazen. Órgão julgador: 1ª Turma. DJ 03.12.2004.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Ementa: *Lock-Out*. 1. O *lock-out* é a suspensão temporária, total ou parcial, das atividades da empresa, deliberada pelos empregadores, para defender seus interesse sem face dos trabalhadores. É uma espécie de "greve patronal", um meio de autodefesa dos interesses patronais. 2. A extinção da empresa com a conseqüente dispensa sem justa causa de todos os seus empregados não pode ser caracterizada como *lock-out*, já que nenhum empresário é obrigado a manter sua empresa em atividade. 3. Recurso Ordinário a que se nega provimento. Recurso Ordinário em Dissídio Coletivo nº 626100/2000.3. Sindicato dos Trabalhadores nas Empresas de Fabricação, Beneficiamento e Transformação de Vidros, Cristais, Espelhos, Fibra de Lã de Vidro e Atividades Afins no Estado de São Paulo e Firenze Indústria de Vidros e Cristais S.A. Relator: Min. Rider Nogueira de Brito. DJ – 01.12.2000.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Ementa: Serviço Militar. Estabilidade provisória no curso do aviso prévio. Esta Corte firmou entendimento de que os institutos do aviso prévio e da estabilidade provisória são distintos, pois se por um lado é inválida a concessão de aviso prévio durante o período de estabilidade (Enunciado nº 348 do TST), por outro, não se reconhece estabilidade adquirida no curso do aviso prévio (Orientação Jurisprudencial nº 40 da SBD - 1). Recurso conhecido e provido. Recurso de Revista nº 699577/2000. Paulo Henrique de Oliveira e Mercadinho Uirapuru Ltda. Relatora: Min. Maria Cristina Irigoyen Peduzzi. Órgão julgador: 3ª Turma. DJ 31.10.02.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Resolve revisar os Enunciados do Tribunal Superior do Trabalho. Resolução nº 121, de 28 de outubro de 2003. Publicada no DJ de 19, 20 e 21.11.03 e republicada em 25.11.03, em razão de erro material.

CAMPANHOLE, Hilton Lobo. **Consolidação das leis do trabalho e legislação complementar**. 108 ed. São Paulo: Atlas, 2004.

CARRION, Valentim. **Comentários à consolidação das leis do trabalho**. 29 ed. São Paulo: Saraiva, 2004.

DUARTE, Bento Herculano (coord). **Manual de direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 1998.

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

MANNRICH, Nelson (org). **Constituição Federal – Consolidação das leis do trabalho – Legislação previdenciária**. 4 ed. São Paulo: RT, 2003.

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito processual do trabalho**. 20 ed. São Paulo: Atlas, 2003.

MARTINS FILHO, Ives Gandra da Silva. **Manual esquemático de direito e processo do trabalho**. São Paulo: Saraiva, 2003.

MICHEL, Oswaldo. **Acidentes do trabalho e doenças ocupacionais**. São Paulo: LTr, 2000.

MORAES, Alexandre de. **Direito constitucional**. 15 ed. São Paulo: Atlas, 2004.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Iniciação ao direito do trabalho**. 20 ed. São Paulo: LTr, 2002.

NUNES, Pedro. **Dicionário de tecnologia jurídica**. 9 ed. Rio de Janeiro: Freitas Bastos, 1976.

PAULO, Vicente e ALEXANDRINO, Marcelo. **Direito do trabalho**. 3 ed. Rio de Janeiro: Impetus, 2002.

REALE, Miguel. **Lições preliminares de direito**. 20 ed. São Paulo: Saraiva, 1993.

SILVA, Jose Afonso da. **Curso de direito constitucional positivo**. 12 ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 1991.