* **FIO/PROJURIS – OURINHOS - 14 DE SETEMBRO DE 2013**
* **TEMA: Suspensão e Interrupção de Contrato de Trabalho: aspectos gerais**
* Profa. Ana Paula Sefrin Saladini (anapaulasefrin@hotmail.com.br)
* SUSPENSÃO E INTERRUPÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO:  
  ASPECTOS GERAIS
* **CONCEITO E DISTINÇÃO**
* **Suspensão**: paralisação das atividades do empregado, por motivo juridicamente relevante, sem ruptura do vínculo contratual, e sem pagamento de salários pelo empregador, nesse período.
* Exemplo: licença maternidade
* **Interrupção**: sustação das principais obrigações do trabalhador (trabalho/disponibilidade), mantidas as demais cláusulas contratuais, inclusive contraprestação pelo empregador.
* Exemplo: férias anuais
* **CRÍTICA**
* A dupla denominação é criticada pela doutrina;
* Em certos casos existe dificuldade em enquadrar um evento como causa de suspensão ou de interrupção do contrato de trabalho.
* **EFEITOS GENÉRICOS DA SUSPENSÃO**
* Compromisso de lealdade contratual;
* Garantia do retorno ao cargo anterior (art. 471);
* Garantia de percepção, quando do retorno, dos direitos alcançados pelos demais empregados;
* Impossibilidade de rescisão sem justa causa enquanto durar a suspensão; (...)
* Eventuais efeitos mais benéficos podem ser estabelecidos em instrumentos coletivos ou no regulamento de empresa
* Regra geral: prazo de trinta dias após o termo do período de suspensão para retornar ao trabalho; para a Súmula 32/TST o decurso desse prazo sem retorno importa em abandono de emprego.
* **DEMISSÃO DURANTE AUXÍLIO-DOENÇA COMUM. IMPOSSIBILIDADE. CONTRATO SUSPENSO. INDENIZAÇÃO DEVIDA**. Diante da suspensão do contrato de trabalho, decorrente do afastamento do empregado que está em auxílio-doença comum, não é possível o rompimento da relação de emprego. Suspenso o contrato, não havia entre as partes a obrigação do cumprimento das cláusulas contratuais, como se depreende dos artigos 476, da CLT, e 60, da Lei nº 8.213/91, assim, sua ruptura somente pode ter lugar após o término do benefício previdenciário, momento em que o contrato retorna à normalidade. Ainda que não exista estabilidade acidentária, posto que o benefício recebido não foi o auxílio-doença acidentário, faz jus, o autor, à indenização, constituída pelos salários do período transcorrido entre o rompimento indevido e a cessação do benefício previdenciário. **TRT-PR-01815-2010-068-09-00-1 - 6A.T. - DEJT 05-04-2013**
* **EFEITOS GENÉRICOS DA INTERRUPÇÃO**
* As obrigações contratuais do empregador permanecem íntegras;
* As obrigações principais do empregado não são exigíveis;
* No mais, aplicam-se os mesmos efeitos da suspensão contratual;
* O retorno do empregado ao trabalho deve ser imediato, tão logo desaparecida a causa interruptiva.
* PRINCIPAIS HIPÓTESES DE SUSPENSÃO CONTRATUAL
* **AUXÍLIO DOENÇA**
* **A partir do 16° dia**
* Fundamento: art. 476, CLT c/c art. 59, Lei 8.213/91
* Atrai os efeitos genéricos da suspensão
* O tempo de afastamento é contado para fins de indenização e estabilidade;
* O período de afastamento contínuo ou descontínuo de até 06 meses no período aquisitivo integra o período de contagem para fins de férias (131, III, CLT).
* **AUXÍLIO-DOENÇA ACIDENTÁRIO**
* A partir do 16º dia
* Fundamento: art. 476, parágrafo único, da CLT;
* Mesmos efeitos citados anteriormente
* Uma diferença (a maior): são devidos os depósitos do FGTS (art. 28, decreto 99.684/90).
* Outra diferença: estabilidade pós-acidentária (12 meses a contar da alta médica)
* **PARTICIPAÇÃO EM GREVE**
* Fundamento: art. 7°, Lei 7.783/89: 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.
* O afastamento gera os efeitos genéricos;
* A hipótese de suspensão pode ser convertida em hipótese de interrupção, mediante acordo entre as partes (individual ou coletivo)
* **PRESTAÇÃO DE SERVIÇO MILITAR**
* Fundamento: art. 4°, par. único, CLT
* Tempo contado para fins de indenização e estabilidade, sendo devidos os depósitos do FGTS (art. 28, Decreto 99.684/90);
* Período anterior ao afastamento contado para férias (art. 131, III, CLT).
* Prazo para retorno ao serviço: até 90 dias (art. 132, CLT).
* **SITUAÇÃO ESPECIAL**
* Empregado incorporado ao serviço militar por motivo de convocação para manobras, exercícios, manutenção da ordem interna ou guerra
* O empregador tem dever de continuar pagando 2/3 dos salários do empregado enquanto permanecer incorporado;
* O trabalhador pode optar pelo recebimento das gratificações regulamentares do respectivo segmento das forças armadas a que estiver incorporado (Lei do Serviço Militar – Lei 4.375/64, art. 61, §3º).
* **ENCARGO PÚBLICO NÃO OBRIGATÓRIO**
* Fundamento: art. 472 c/c 483, CLT
* Quando o encargo exigir o afastamento do trabalho
* Exemplo: cumprimento de mandato eletivo
* Gera apenas os efeitos genéricos
* **Eleição para cargo de diretor de S/A**
* Súmula 269 do TST: *o empregado eleito para ocupar cargo de diretor tem o respectivo contrato de trabalho suspenso, não se computando o tempo de serviço desse período, salvo se permanecer a subordinação jurídica inerente à relação de emprego.*
* Depende de análise do caso concreto
* **DIRETOR EMPREGADO. PRESENÇA DA SUBORDINAÇÃO JURÍDICA. SUSPENSÃO DO CONTRATO DE TRABALHO. NÃO CONFIGURAÇÃO**. Presume-se órgão da empresa, e não empregado, o ocupante de cargo de diretoria, regularmente eleito pelo Conselho de Administração ou por Assembleia Geral, nos termos estabelecidos nos estatutos sociais, pois, em sendo órgão representativo da sociedade, incompatível essa condição com a de empregado porque ausente a subordinação jurídica, elemento essencial da relação de emprego. Tal presunção, todavia, é meramente relativa, de sorte que, elidida por prova contundente de fraude e da existência de subordinação, não se reconhece a suspensão do contrato de trabalho. Recurso ordinário da reclamada conhecido e desprovido. **TRT-PR-00827-2010-006-09-00-2-ACO-27477-2012 - 4A. TURMA. Relator: ALTINO PEDROZO DOS SANTOS. Publicado no DEJT em 22-06-2012.**
* **ELEIÇÃO PARA DIREÇÃO SINDICAL**
* Fundamento legal: art. 543, §2º, CLT.
* Considera-se em licença não remunerada
* Quando há necessidade de afastamento
* Os efeitos são apenas genéricos, exceto se de outra forma estabelecer instrumento coletivo ou regulamento de empresa.
* **LICENÇA PARA INTERESSE PARTICULAR**
* Quando não remunerada
* Dependente de regulamento de empresa ou ajuste com o empregador (não obrigatório)
* Efeitos genéricos
* **AFASTAMENTO PARA QUALIFICAÇÃO**
* Fundamento: ACT/CCT; art. 476-A, CLT.
* Período de 2 a 5 meses
* Efeitos genéricos e recebimento de a) bolsa paga pelo FAT e b) ajuda compensatória facultativa mensal, paga pelo empregador, sem natureza salarial
* Requisitos essenciais para o afastamento:
  + A) negociação coletiva trabalhista;
  + B) aquiescência formal do empregado;
  + C) efetiva participação em curso ou programa de qualificação.
* **SUSPENSÃO DISCIPLINAR**
* Prazo máximo de 30 dias
* Depende da gravidade da falta cometida (proporcionalidade)
* Hipótese: art. 474 da CLT
* Mais de 30 dias: dispensa sem justa causa
* **SUSPENSÃO DO CONTRATO   
  POR COMUM ACORDO**
* Depende de ajuste entre os contratantes
* Gera os efeitos ajustados pelas partes
* Exemplo: professor de determinada disciplina que vai permanecer um semestre sem aulas
* **SUSPENSÃO PARA INQUÉRITO**
* Quando o empregado é estável, para instauração de inquérito para apuração de falta grave
* Hipóteses:
  + Servidor público celetista nos termos do art. 19 do ADCT;
  + Dirigentes sindicais;
  + Representantes dos trabalhadores nos conselhos (a) Curador do FGTS e (b) Nacional da Previdência Social;
  + Dirigente de Cooperativa de Empregados;
  + Representante dos empregados nas Comissões de Conciliação Prévia;
  + Servidor público celetista após decorrido o período de estágio probatório
* Fundamento: art. 494, CLT; Súmula 197/STF
* Efeitos apenas genéricos;
* Suspensão convertida em interrupção, se improcedente o inquérito;
* Para servidor público celetista estável, a CF admite processo administrativo em que lhe seja assegurada ampla defesa – art. 1, §1º, CF;
* Para outras garantias provisórias de emprego, não é necessário o Inquérito.
* **APOSENTADORIA POR INVALIDEZ**
* Hipótese do art. 475 da CLT: o empregado que for aposentado por invalidez terá suspenso seu contrato de trabalho durante o prazo fixado pela Previdência para a efetivação do benefício
* Lei 8.213/91, art. 46 e 47: mesmo após o prazo de cinco anos o empregado que recuperar a capacidade de trabalho deverá voltar ao mercado de trabalho
* Caso volte ao mesmo emprego antes de decorridos os cinco anos (somado o tempo de auxílio-doença ininterrupto anterior), o benefício previdenciário cessa de imediato
* Se voltar depois de decorridos cinco anos, mantém o benefício integral por seis meses, 50% por mais seis meses e 25% por mais seis meses
* **ASPECTOS GERAIS**
* **Definição**: benefício concedido aos trabalhadores que, por doença ou acidente, forem considerados pela perícia médica da Previdência Social incapacitados para exercer suas atividades ou outro tipo de serviço que lhes garanta o sustento.
* **Doença pré-existente**: não tem direito à aposentadoria por invalidez quem, ao se filiar à Previdência Social, já tiver doença ou lesão que geraria o benefício, a não ser quando o trabalho resultar no agravamento da enfermidade.
* **Perícias**: quem recebe aposentadoria por invalidez tem que passar por perícia médica de dois em dois anos, se não, o benefício é suspenso.
* **Condições**: ter contribuído para a Previdência Social por no mínimo 12 meses, no caso de doença. Se for acidente, esse prazo de carência não é exigido, mas é preciso estar inscrito na Previdência Social.
* Se é caso de suspensão contratual, não pode haver rescisão contratual
* Mantém apenas os efeitos gerais da suspensão
* Decisões:
* APOSENTADORIA POR INVALIDEZ - SUSPENSÃO DO CONTRATO - SEGURO DE VIDA PREVISTO EM NORMA COLETIVA - INEXIGIBILIDADE DAS OBRIGAÇÕES CONTRATUAIS - INDENIZAÇÃO COMPENSATÓRIA INDEVIDA. A suspensão do contrato de trabalho decorrente de auxílio doença e posterior aposentadoria por invalidez importa na cessação das obrigações contratuais de ambas as partes, tornando inexigível a manutenção, pelo empregador em favor do empregado, de seguro de vida previsto em norma coletiva, não havendo que se falar em indenização compensatória ante o falecimento do obreiro quando o contrato estava suspenso. Sentença que se mantém. **TRT-PR-02079-2011-095-09-00-2-ACO-01563-2013 - 6A. TURMA - Relator: SÉRGIO MURILO RODRIGUES LEMOS - Publicado no DEJT em 22-01-2013**
* RESTABELECIMENTO DO PLANO DE SAÚDE. SUSPENSÃO DO CONTRATO DE TRABALHO. A fruição de benefício previdenciário e a suspensão do contrato de trabalho não se prestam a justificar a supressão do direito da reclamante ao convênio médico fornecido pela reclamada a todos os seus empregados. Ante a suspensão contratual, a reclamada continua sendo, para todos os efeitos legais, empregadora da reclamante, até porque seu afastamento não decorre de demissão voluntária ou de despedida imotivada. Devido, destarte, o restabelecimento do plano de saúde pela empregadora até que haja eventual rescisão contratual (que só poderá ocorrer uma vez finda a suspensão e retomada a fluência normal do contrato). Recurso a que se nega provimento. **TRT-PR-02652-2012-863-09-00-0-ACO-14590-2013 - 6A. TURMA. Relator: SÉRGIO MURILO RODRIGUES LEMOS. Publicado no DEJT em 26-04-2013**
* SUSPENSÃO DO CONTRATO DE TRABALHO DECORRENTE DE MESOPATIA OU DOENÇA PROFISSIONAL ATÍPICA. SUBSISTÊNCIA DE DEVERES ANEXOS À RELAÇÃO DE EMPREGO. PLANO DE SAÚDE DEVIDO. O conteúdo do artigo 476 da CLT, onde se lê que, "em caso de seguro-doença ou auxílio-enfermidade, o empregado é considerado em licença não remunerada, durante o prazo desse benefício". Não obstante, tal hipótese de suspensão contratual somente enseja a sustação dos efeitos incompatíveis com a prestação do trabalho, e não das demais cláusulas contratuais, as quais se encontram desvinculadas da essência da prestação de serviços. Destarte, permanece a obrigação atinente ao plano de saúde. Precedente desta 4ª Turma no RO 19712-2006-651-09-00-9, publicado em 14/04/2009, de relatoria da Exma. Des. Márcia Domingues. Recurso a que se dá provimento. **TRT-PR-02218-2011-068-09-00-5-ACO-20066-2013 - 4A. TURMA. Relator: LUIZ CELSO NAPP. Publicado no DEJT em 31-05-2013**
* **E AS FÉRIAS?**
* SUSPENSÃO DO CONTRATO DE TRABALHO - INAPLICABILIDADE DOS EFEITOS DA RESCISÃO CONTRATUAL - Aposentado por invalidez, o autor não tem direito a férias integrais ou proporcionais relativas ao período de suspensão contratual (art. 475 da CLT). Como posta, a pretensão revela o intento do autor de emprestar ao contrato de trabalho suspenso os mesmos efeitos de rescisão contratual, hipótese juridicamente insustentável, não havendo, portanto, fundamento para se condenar a ré ao pagamento de parcelas ainda inexigíveis, como é caso de férias e verbas rescisórias. Recurso do autor a que se nega provimento. **TRT-PR-06682-2011-513-09-00-3-ACO-30322-2012 - 6A. TURMA. Relator: SUELI GIL EL-RAFIHI. Publicado no DEJT em 10-07-2012**.
* PRINCIPAIS HIPÓTESES DE INTERRUPÇÃO CONTRATUAL
* **ENCARGOS PÚBLICOS ESPECÍFICOS**
* Situações que exijam afastamento de curta duração, autorizados por lei
* Exemplos: servir como jurado; ser testemunha; comparecer em audiência como parte; alistamento militar e eleitoral
* Art. 430 do CPP
* Art. 473, VIII, e 822, da CLT
* Súmula 155 do TST
* **DESCANSOS TRABALHISTAS REMUNERADOS**
* DSR: descanso semanal remunerado (domingos e feriados – art. 67 da CLT, Lei 605/49): depende do cumprimento da jornada integral durante a semana
* Férias anuais de 30 dias (art. 130 da CLT)
* **DOENÇA OU ACIDENTE DE TRABALHO**
* Nos primeiros 15 dias (consecutivos ou em caso de reabertura de CAT pelo mesmo motivo)
* Art. 59 da Lei 8.213/91
* Atestado médico: se houver serviço médico da empresa ou mantido por convênio, os abonos de faltas devem ser autorizados ali, conforme Súmula 282/TST e art. 60, §§3º e 4º, da Lei 8.213/91
* **LICENÇA MATERNIDADE**
* Art. 7º, XVIII, C.F., e art. 392 da CLT: 120 dias, a contar de 28 dias antes do parto, conforme atestado médico, que também pode acrescer o tempo de repouso em até duas semanas antes e depois do parto
* Empresa cidadã: Lei 11.170/08 – prorroga por mais 60 dias a duração, dependendo de requerimento da mãe até o final do primeiro mês após o parto, abstenção do exercício de atividade remunerada (salvo nos casos de contrato de trabalho simultâneo firmado previamente, de acordo com interpretação da RFB) e de utilização de creche ou organização similar
* Incentivo fiscal: IN RFB 991/10 (deduz o total da remuneração paga à empregada no período)
* Licença adotante: art. 392-A da CLT; mesma duração, dependente de termo de guarda judicial de guarda à adotante ou guardiã
* Benefícios da empresa cidadão também se aplicam à adotante
* Aborto espontâneo: até duas semanas (art. 395 da CLT)
* Natimorto: a partir de 6 meses tem viabilidade, e é considerado parto prematuro, ainda que natimorto, dando direito à licença maternidade
* **ESTABILIDADE PROVISÓRIA GESTANTE - ÓBITO FILIAL**. A pretensão à estabilidade postulada pela gestante é um direito de indisponibilidade absoluta, que se qualifica, em face de sua natureza jurídica, como direito social previsto constitucionalmente e que, por isso, não cabe interpretação da Carta Magna a fim de reduzir o alcance dos seus dispositivos, ou seja, é garantida à gestante a estabilidade prevista no art. 10, II, -b-, do ADCT, tanto nos casos em que a gestação se completa quanto nas hipóteses de natimorto. "O fato de a criança ter falecido não elide a pretensão. É que o dispositivo constitucional pertinente, o art. 392 consolidado e a lei previdenciária não exigem que a criança nasça com vida, para que a empregada tenha direito à licença-maternidade e à garantia de emprego. Logo, onde o legislador não distingue, não cabe ao intérprete fazê-lo." (Barros, 2006: 1.055). Recurso de revista conhecido e provido. (RR - 270500-84.2009.5.12.0050 , Desemb. Conv. Maria das Graças Silvany Dourado Laranjeira. Julgamento: 22/05/2013, 2ª Turma, Publicação: 21/06/2013)
* Licença remunerada
* Quando concedida pelo empregador
* Período ajustado
* Fundamento: contrato de trabalho, convenção coletiva ou regulamento de empresa
* **PARALISAÇÃO DE ATIVIDADES**
* Licença decorrente de interrupção de serviços na empresa em razão de causas acidentais ou de força maior
* Tempo que durar
* Art. 61, §3º, CLT: para ser compensação precisa de autorização prévia da autoridade competente
* **LICENÇA NOJO:**
* Luto decorrente de falecimento de cônjuge, ascendente, descendente, irmão ou pessoa que, declarado na CTPS do empregado, viva sob sua dependência econômica: dois dias
* Paralelo: companheiro
* Professor: nove dias para cônjuge, pai, mãe ou filho.
* Art. 473, I, e 320, CLT.
* **LICENÇA GALA:**
* Casamento (civil ou religioso com efeitos civis): três dias
* Professor: nove dias
* Art. 473, III, e 320, CLT.
* **LICENÇA PATERNIDADE**
* Remunerada
* Dias corridos a partir do nascimento
* Cinco dias
* Art. 7º, XIX, CF
* Equiparação: adotante
* **DOAÇÃO DE SANGUE**
* Voluntária e comprovada
* Um dia a cada doze meses de trabalho
* Art. 473, IV, CLT.
* **SERVIÇO MILITAR**
* Para Apresentação ao serviço militar e cumprimento das obrigações de reservista
* Todo o período necessário para isso
* Art. 473, VI, CLT, e Art. 65, ‘c’, da Lei 4.375/64
* **VESTIBULAR**
* Para comparecer aos dias de prova de vestibular para ingresso em curso superior
* Os dias de prova (dia todo)
* Não limita número de vestibulares nem se instituição pública ou privada (razoabilidade)
* Previsão no art. 473, VII, CLT.
* **COMPARECIMENTO EM JUÍZO**
* Ausência pelo tempo necessário ao comparecimento
* Não limita a qualquer esfera: criminal, civil, trabalhista, etc.
* Inclusive como parte na Justiça do Trabalho (Súmula 155 do TST)
* Art. 473, VIII, CLT
* **REUNIÃO EM ORGANISMO INTERNACIONAL**
* Quando o trabalhador for participar de reunião de organismo internacional na qualidade de representante de entidade sindical
* Ausência pelo tempo necessário
* Art. 473, IX, CLT
* **AVISO PRÉVIO**
* Jornada parcial durante o cumprimento do aviso prévio concedido pelo empregador
* Autorização de afastamento por duas horas por dia, durante o aviso prévio, ou 7 dias corridos ao final
* Art. 488, CLT
* **OBSERVAÇÕES**
* Aviso prévio de 90 dias: norma voltada à proteção do trabalhador
* Nenhum critério de proporcionalidade ao art. 488 foi estabelecida com a Lei 12.506/2011
* Nota técnica 184/2012/CGRT/SRT/MTE: validade da norma e opção do empregado pela regra mais vantajosa
* **PROPORCIONALIDADE**
* **ALISTAMENTO ELEITORAL**
* Dependente de comunicação prévia de 48 horas ao empregador
* Até dois dias consecutivos ou não
* Lei 4.737/65, art. 58.
* **TRABALHO EM ELEIÇÃO**
* Requisição para trabalhar em eleição
* Dispensa do serviço pelo dobro do tempo da convocação feita no período trabalhado para aquele empregador
* Lei 9.504/97, art. 98
* **PARTICIPAÇÃO EM CONSELHOS**
* Para participação em Conselhos como os da Previdência Social e FGTS
* Afastamento pelo tempo de reuniões
* Previsão da Lei 8.213/91, art. 3°, §6°, e 8.036/90, art. 3/, §7°.
* **PRISÃO PREVENTIVA**
* Prisão Preventiva de empregado impronunciado ou absolvido
* Tempo de prisão
* Conclusão do art. 131 da CLT: não será considerada falta ao serviço, para fins de férias
* Discutível...
* **INSTRUMENTOS COLETIVOS**
* Datas especiais estabelecidas em instrumentos coletivos
* Conforme acordado coletivamente
* Exemplo: dia do Professor
* **LOCKOUT**
* Paralisação das atividades por iniciativa do empregador para frustrar negociação ou dificultar reivindicação
* Todo o período é tido como interrupção contratual
* Lei 7.783/89, art. 4º
* QUESTÕES DEBATIDAS NA JURISPRUDÊNCIA
* **SÚMULA 440 DO TST**
* **AUXÍLIO-DOENÇA ACIDENTÁRIO. APOSENTADORIA POR INVALIDEZ. SUSPENSÃO DO CONTRATO DE TRABALHO. RECONHECIMENTO DO DIREITO À MANUTENÇÃO DE PLANO DE SAÚDE OU DE ASSISTÊNCIA MÉDICA - Res. 185/2012, DEJT divulgado em 25, 26 e 27.09.2012**
* Assegura-se o direito à manutenção de plano de saúde ou de assistência médica oferecido pela empresa ao empregado, não obstante suspenso o contrato de trabalho em virtude de auxílio-doença acidentário ou de aposentadoria por invalidez.
* **OJ SDI-1 375**
* **AUXÍLIO-DOENÇA. APOSENTADORIA POR INVALIDEZ. SUSPENSÃO DO CONTRATO DE TRABALHO. PRESCRIÇÃO. CONTAGEM**
* A suspensão do contrato de trabalho, em virtude da percepção do auxílio-doença ou da aposentadoria por invalidez, não impede a fluência da prescrição quinquenal, ressalvada a hipótese de absoluta impossibilidade de acesso ao Judiciário.
* **OJ SDI-2 137**
* **MANDADO DE SEGURANÇA. DIRIGENTE SINDICAL. ART. 494 DA CLT. APLICÁVEL**
* Constitui direito líquido e certo do empregador a suspensão do empregado, ainda que detentor de estabilidade sindical, até a decisão final do inquérito em que se apure a falta grave a ele imputada, na forma do art. 494, “caput” e parágrafo único, da CLT.
* Controvérsia atual: direito ao trabalho:
* RECURSO ORDINÁRIO. MANDADO DE SEGURANÇA. INQUÉRITO JUDICIAL. DIRIGENTE SINDICAL. SUSPENSÃO. REINTEGRAÇÃO. PROVIMENTO. 1. Trata-se de mandado de segurança impetrado contra a decisão em que foi deferido o pedido de antecipação dos efeitos da tutela para tornar sem efeito a suspensão das atividades aplicada ao litisconsorte, detentor de estabilidade sindical, determinando a sua imediata reintegração nas mesmas condições anteriores. 2. No caso, a suspensão aplicada trata-se da prevista no artigo 494 da CLT, facultada ao empregador que pretenda instaurar inquérito judicial para apuração de falta grave, visando à dispensa do empregado. 3. Merece ser reformado o acórdão regional, porquanto contrário ao entendimento desta Corte Superior, cristalizado na Orientação Jurisprudencial nº 137 da SBDI-2, segundo a qual constitui -direito líquido e certo do empregador a suspensão do empregado, ainda que detentor de estabilidade sindical, até a decisão final do inquérito em que se apure a falta grave a ele imputada, na forma do art. 494, 'caput' e parágrafo único, da CLT-. 4. Recurso ordinário a que se dá provimento. (RO - 2857-50.2012.5.01.0000, Relator Ministro: Guilherme Augusto Caputo Bastos, Data de Julgamento: 21/05/2013, Subseção II Especializada em Dissídios Individuais, Data de Publicação: 31/05/2013)
* **PN 68 DA SDC – Falta**
* **EMPREGADO RURAL. FALTAS AO SERVIÇO. COMPRAS (positivo)**
* Autoriza-se o chefe de família, se empregado rural, a faltar ao serviço um dia por mês ou meio dia por quinzena, para efetuar compras, sem remuneração ou mediante compensação de horário, mas sem prejuízo do repouso remunerado, desde que não tenha falta injustificada durante o mês.
* **PN 69 DA SDC**
* **EMPREGADO RURAL. PAGAMENTO DE DIA NÃO TRABALHADO (positivo)**
* O empregado rural fará jus ao salário do dia, quando comparecer ao local de prestação de serviço ou ponto de embarque, se fornecida condução pelo empregador, e não puder trabalhar em consequência de chuva ou de outro motivo alheio à sua vontade.
* **INTERRUPÇÃO E CONTRATO A PRAZO**
* CONTRATO TEMPORÁRIO. AUXÍLIO DOENÇA. INTERRUPÇÃO. SUSPENSÃO. RETORNO AO TRABALHO. EXTRAPOLAÇÃO DO PERÍODO MÁXIMO PREVISTO EM LEI. NULIDADE. O contrato de trabalho fica interrompido durante os quinze dias subsequentes ao acidente e suspenso após este lapso. Se, contudo, o período de afastamento perdurar por prazo maior que o da duração do contrato, frise-se, firmado por prazo determinado, o contrato extingue-se na data prevista na contratação, sem se cogitar de prorrogação. A finalidade do contrato de trabalho temporário é essencialmente "atender à necessidade transitória de substituição de seu pessoal regular e permanente ou a acréscimo extraordinário de serviços", na forma do art. 2º da Lei nº 6.019/74. Ora, a justificativa para a contratação temporária, considerando-se a prorrogação do contrato original, deixou de existir em 20.06.06, não existindo justificativa para o retorno da Obreira aos serviços da empresa tomadora. Assim, existindo extrapolação ao período máximo de seis meses, reputa-se irregular a contratação por meio de empresa interposta, atraindo o vínculo de emprego diretamente com a empresa tomadora, com todas as consequências daí advindas. Recurso da Reclamante a que se dá provimento, neste particular. **TRT-PR-13294-2007-028-09-00-0-ACO-42012-2008 - 1A. TURMA. Relator: JANETE DO AMARANTE. Publicado no DJPR em 28-11-2008**
* **SÚMULA 378, III, DO TST**
* III – O empregado submetido a contrato de trabalho por tempo determinado goza da garantia provisória de emprego decorrente de acidente de trabalho prevista no art. 118 da Lei nº 8.213/91.
* HIPÓTESES ESPECIAIS: FÉRIAS E GREVE
* FÉRIAS ANUAIS REMUNERADAS
* **FUNDAMENTOS LEGISLATIVOS**
* Declaração Universal dos Direitos do Homem, art. 24
* Constituição Federal, art. 7º, XVII: férias anuais remuneradas com acréscimo de pelo menos 1/3
* CLT, artigos 129 a 145
* Convenção 132 da OIT (ratificada pelo Brasil em 23/09/98
* FUNDAMENTOS
* Fatores biológicos (descanso)
* Fatores econômicos (turismo, etc.)
* Fatores sociais (convivência com a família)
* Metas de segurança e saúde
* A partir do 5º mês consecutivo sem férias há decréscimo na produção
* **TRABALHADORES ABRANGIDOS**
* Todo trabalhador regido pela CLT
* Servidores públicos
* Empregados domésticos
* Trabalhadores avulsos
* **DEFINIÇÃO**
* Lapso temporal remunerado, de frequência anual, constituído de diversos dias sequenciais, em que o empregado pode sustar a prestação de serviços e sua disponibilidade perante o empregador, com o objetivo de recuperação e implementação de suas energias e de sua inserção familiar, comunitária e política
* **PRINCÍPIOS**
* Anualidade
* Remunerabilidade
* Continuidade
* Irreunciabilidade
* Proporcionalidade
* **AQUISIÇÃO**
* **Período aquisitivo:** doze meses de vigência do contrato de trabalho (art. 130, caput, da CLT)
* **Modo de contagem**: de certo dia, inclusive, até o dia e mês do ano seguinte, exclusive. Ex: de 20.10.08 a 19.10.09.
* **CONCESSÃO**
* **Período concessivo:** doze meses subsequentes à data em que o empregado tiver adquirido o direito (art. 134, *caput*, da CLT)
* **Exemplo**: período aquisitivo de 20.10.08 a 19.10.09; período concessivo de 20.10.09 a 19.10.10 (fruição das férias até essa data)
* **Prescrição:** só conta a partir do fim do período concessivo
* **Perda do direito às férias**
* Art. 133 da CLT (no curso do período aquisitivo)
* Hipóteses de perda do direito às férias:
  + Demissão e readmissão dentro de 60 dias
  + Licença remunerada por mais de 30 dias
  + Deixar de trabalhar, com percepção de salário, por mais de 30 dias em razão de paralisação da empresa
  + Benefício previdenciário por mais de 6 meses (auxílio-acidente ou auxílio-doença), ainda que descontínuos
* Reinicia a contagem do novo período aquisitivo no dia em que o empregado retorna ao serviço.
* **DURAÇÃO**
* Para trabalhadores de período integral, o período normal de férias é de trinta dias corridos – art. 130, CLT.
* Duração (130/131): não se descontam as faltas injustificadas, mas estas influem no período de férias.
* Faltas injustificadas não podem ser descontadas do período de gozo das férias.
* Faltas justificadas (131) não influem na duração das férias. Critério objetivo para faltas justificadas: ausência de desconto
* **PROPORÇÃO**
* Até 5 faltas – 30 dias
* De 6 a 14 faltas – 24 dias
* De 15 a 23 faltas – 18 dias
* De 24 a 32 faltas – 12 dias
* Mais de 32 faltas – perde o direito às férias
* Cálculo do terço: sobre a duração das férias
* **Contrato a tempo parcial**
* **Art 130-A da CLT**: duração conforme a jornada de trabalho:
  + 23 a 25 horas semanais: 18 dias;
  + 21 a 22 horas semanais 16 dias;
  + 16 a 20 horas semanais: 14 dias;
  + 11 a 15 horas semanais: 12 dias;
  + 5 a 10 horas semanais: 10 dias;
  + Menos de 5 horas semanais: 8 dias
* Em caso de mais de sete faltas injustificadas, metade do período.
* Não pode converter parte em abono pecuniário
* **ÉPOCA**
* Art. 134 a 136 da CLT
* Época que melhor consultar aos interesses do empregador (art. 136)
* Limitações:
  + deve ser concedida dentro do período de doze meses subsequentes ao período aquisitivo (134);
  + membros da mesma família, no mesmo empregador, direito a usufruir férias juntos (136, §1°);
  + estudante menor de 18 anos, junto com férias escolares (136, §2°).
* Se o empregado completou o período aquisitivo no curso de uma interrupção do contrato de trabalho, o prazo do período concessivo começa a correr quando retorna ao serviço.
* Consequência de conceder após vencido o período concessivo: concessão do descanso + pagamento em dobro, inclusive gratificação (137).
* **CONTINUIDADE**
* Art. 134 da CLT
* Regra geral, em um único período.
* Fracionamento:
  + Em dois períodos, em casos excepcionais, nunca inferiores a dez dias corridos (134, §1°), exceção que não se aplica a menores de 18 e maiores de 50 anos (§2°).
  + Motivo de força maior ou que cause sérios prejuízos financeiros ao empregador.
* FÉRIAS - FRACIONAMENTO ILEGAL - PAGAMENTO EM DOBRO INCLUINDO O TERÇO CONSTITUCIONAL: Verificado o desrespeito ao estabelecido no art. 134, da CLT, no atinente ao fracionamento, é devido o pagamento em dobro do período. Segundo a redação do art. 137 da CLT, a consequência da violação do art. 134 consolidado é o pagamento "dobro da respectiva remuneração". O termo "remuneração" refere-se ao conjunto global do que é pago pelas férias, qual seja o salário normal acrescido do terço constitucional. Quitado, na hipótese, de forma simples, o salário mais o terço, devida a dobra da remuneração, já deferida na origem. Sentença mantida. **TRT-PR-00756-2011-872-09-00-0-ACO-09020-2012 - 6A. TURMA Relator: SUELI GIL EL-RAFIHI. Publicado no DEJT em 06-03-2012**
* Crítica: para Godinho, a norma visa limitar o *jus variandi* do empregador, mas não impede a fruição parcelada em caso de comprovado interesse extracontratual do empregado
* Serviço público: admite, a pedido do servidor, parcelamento em até três etapas
* Observação: não há impedimento de parcelamento nas férias coletivas
* **FORMALIDADES**
* **Notificação ao empregado**: antecedência mínima de 30 dias (135).
* **Pagamento**: até dois dias antes de iniciar o gozo (145). Recebe adiantado; se houver reajuste no curso das férias, devem ser pagas diferenças.
* **Anotação (135, §1º e 2º)**: na CTPS e na ficha de registro do empregado.
* **Trabalho durante as férias**, para o mesmo empregador, vedado. A rigor, só poderia trabalhar para outro empregador, se já estava obrigado a isso (dois empregos). Art. 138
* Férias usufruídas após o prazo legal: dias pagos em dobro (Sum. 81)
* Pagamento fora do prazo, com gozo dentro do prazo, é devida a dobra (OJ 386)
* **FÉRIAS COLETIVAS**
* Arts. 139 a 141 da CLT
* Depende de acordo coletivo ou ato unilateral do empregador.
* Quem tem menos de doze meses goza férias proporcionais, deslocando o termo inicial do novo período aquisitivo.
* Empregados que ainda não completaram o primeiro período aquisitivo gozam as férias e inicia-se nova contagem do período aquisitivo.
* Tais empregados podem:
  + Gozar as férias a que tem direito e cumprir o restante do prazo em outro setor da empresa;
  + Gozar as férias no período a que tem direito e o restante ser considerado como licença remunerada;
  + Gozar férias na integralidade, que são antecipadas e devem ser registradas por escrito.
* **REMUNERAÇÃO**
* A que receberia normalmente, inclusive média de remuneração variável (observada a média dos 12 meses que precederam a concessão do repouso), mais gratificação de férias (constitucional), com possibilidade de converter 1/3 em pecúnia.
* Se houver pagamento em utilidade, suspenso durante as férias, deve ser computada a remuneração *in natura.*
* Adicionais: art. 142, §§ 5° e 6°, média duodecimal dos valores atualizados.
* Comissões devem ser corrigidas: OJ 181 da SDI-I
* Súmula 7 do TST: A indenização pelo não-deferimento das férias no tempo oportuno será calculada com base na remuneração devida ao empregado na época da reclamação ou, se for o caso, na da extinção do contrato.
* Súmula 151 do TST: inclui média (física) das horas extras habitualmente prestadas
* Gozo dentro do prazo, mas pagamento fora do prazo: devida a dobra se o pagamento não for feito até dois dias antes do início do gozo das férias – OJ 386 da SDI-I
* **CONVERSÃO EM PECÚNIA**
* Proibida a conversão total (“VENDA”)
* Permitida conversão de 1/3 (até 10 dias) – art. 143, mediante requerimento a critério do empregado, até 15 dias antes do término do período aquisitivo.
* Esse abono não tem natureza salarial.
* **FÉRIAS E RESCISÃO**
* **Cessação do contrato de trabalho**: pagamento observado o valor do salário à época da rescisão.
* Pagamento na rescisão: indenizado
* Se rescindido o contrato após completados doze meses, por qualquer causa, há direito às férias já adquiridas. Se já decorrido o período concessivo, devem ser pagas em dobro; se não, pagas de forma simples.
* Férias proporcionais são devidas, mesmo que ainda não tenha completado o primeiro período aquisitivo, exceto em caso de dispensa por justa causa (Súmulas 171 e 261 do TST)
* Culpa recíproca: 50% das férias proporcionais; vencidas: integrais
* Terço de férias: devido mesmo nas férias proporcionais (Súmula 328 do TST)
* Não tem FGTS sobre férias indenizadas (OJ 195 da SDI-I)
* **PROFESSOR**
* Tem direito à remuneração do período das férias escolares quando for dispensado sem justa causa ao término do ano letivo ou no curso das férias escolares – art. 322, §3º, da CLT
* Súmula 10 do TST: O direito aos salários do período de férias escolares assegurado aos professores (art. 322, caput e § 3º, da CLT) não exclui o direito ao aviso prévio, na hipótese de dispensa sem justa causa ao término do ano letivo ou no curso das férias escolares.
* **CANCELAMENTO DAS FÉRIAS**
* Depois de comunicar a concessão das férias o empregador pode cancelá-las?
* PN 116 da SDC: ***FÉRIAS. CANCELAMENTO OU ADIANTAMENTO.*** *Comunicado ao empregado o período do gozo de férias individuais ou coletivas, o empregador somente poderá cancelar ou modificar o início previsto se ocorrer necessidade imperiosa e, ainda assim, mediante o ressarcimento, ao empregado, dos prejuízos financeiros por este comprovados.*
* **A CONVENÇÃO 132 DA OIT**
* Estabelece parâmetros gerais de férias, com exceção dos trabalhadores marítimos; outras categorias poderão ser excluídas pelos países signatários (sem exceções no Brasil, que a promulgou em 1999)
* Mínimo: três semanas a cada ano
* Assegura direito a férias proporcionais
* Art. 5, item 4: as faltas ao trabalho por motivos independentes da vontade individual da pessoa empregada interessada, como faltas devidas a doenças, acidente ou licença para gestante, não poderão ser computadas como parte das férias remuneradas anuais mínimas
* Art. 6: os feriados oficiais ou costumeiros, quer se situem ou não dentro do período de férias anuais, não serão computados como parte do período de férias anuais remuneradas mínimas
* Os períodos de incapacidade para o trabalho resultantes de doenças ou acidentes não poderão ser computados como parte do período mínimo de férias anuais
* Art. 8: admite o fracionamento das férias, desde que pelo menos um período corresponda ao mínimo de duas semanas ininterruptas de férias
* Art. 12: nulo de pleno direito acordo que renuncie a férias, mesmo se indenizadas
* Art. 11: todo empregado que tenha completado o período mínimo de serviço que pode ser exigido de acordo com o §1 do art. 5 (6 meses) deverá ter direito, em caso de cessação da relação empregatícia, a férias remuneradas proporcionais ou indenização
* **Indaga-se: e na despedida por justa causa?**
* **SOBREPOSIÇÃO AO DIREITO INTERNO?**
* Godinho: poucas regras efetivamente mais favoráveis (exclusão dos feriados no cômputo das férias e pagamento proporcional em qualquer situação). Na maioria, as regras brasileiras são mais favoráveis
* Confronto entre ideias de conglobamento e acumulação
* GREVE
* **EVOLUÇÃO HISTÓRICA**
* Etimologia: grevê, francês, areia – local próximo ao Sena onde se reuniam os trabalhadores à procura de emprego; Place de Greve, onde os trabalhadores passaram a se reunir nas paralisações.
* Originalmente considerada delito
* Na Europa, deixa de ser delito e torna-se direito a partir do final da metade do século XX (1947 - Itália)
* **BRASIL**
* Código Penal de 1890: tipificava o paredismo e seus atos como ilícitos criminais; situação abrandada no mesmo ano, com punição apenas dos atos de ameaça, constrangimento ou violência verificados em seu meio
* Constituição de 1937: recurso anti-social e ilegal
* Permitida com a CF de 1946: direito trabalhista. Primeira Lei de Greve: DL 9070/46, bem restritivo
* Lei 4330/64: Lei de Greve do Regime Militar – restringia seriamente o instituto, proibindo os que não tivessem finalidade estritamente trabalhista. Apelidada de Lei Antigreve
* Carta de 1967: proibição de greve nos serviços públicos e nas atividades essenciais
* Seguida do AI-5, que inviabilizou as greves
* Diversas leis de restrição:
  + Proibição para empregados de sociedades de economia mista
  + Proibição para pessoal celetista de autarquias e órgãos da administração direta
  + Lei de Segurança Nacional (1978) com várias apenações relativas à prática grevista
  + Lei 1632/78: enumerava atividades essenciais nas quais era proibida a greve
* Movimentos grevistas na década de 1980
* Direito social com a Carta de 1988, art. 11: *É assegurado o direito de greve, competindo aos trabalhadores decidir sobre a oportunidade de exercê-lo e sobre os interesses que devam por meio dele defender*
* **CONCEITO**
* Suspensão coletiva, temporária e pacífica, total ou parcial, de prestação pessoal de serviços a empregador (Art. 2º Lei 7783/89)
* Paralisação coletiva provisória, parcial ou total, das atividades dos trabalhadores em face de seus empregadores ou tomadores de serviço, com o objetivo de exercer-lhes pressão, visando a defesa ou conquista de interesses coletivos, ou com objetivos mais amplos (GODINHO)
* Direito coletivo e não individual
* Mecanismo de autotutela dos interesses, sendo espécie de exercício direto das próprias razões
* Assegurado ao trabalhador subordinado e avulso
* **CARACTERIZAÇÃO**
* Movimento de caráter coletivo
* Sustação das atividades contratuais
* Exercício coercitivo coletivo e direto
* Objetivos pré-determinados pela categoria
* Enquadramento variável de seu prazo de duração (suspensão ou interrupção)
* **LEGITIMIDADE**
* Titularidade do direito de greve: trabalhadores;
* Legitimidade de declaração: organização sindical – Art. 8º, VI da CF
* Oportunidade do exercício: trabalhadores que devem decidir sobre a oportunidade e interesses que devem ser defendidos – Art. 1º, Lei 7783/89
* **REQUISITOS**
* 1) Real tentativa de negociação coletiva prévia: é imprescindível antes da declaração da greve – Art. 3º da Lei
* 2) Aprovação por assembleia geral de trabalhadores – Art. 4º, § 1º – quórum definido de acordo com o estatuto
* 3) Aviso prévio de greve: 48 horas; atividades essenciais: 72 horas;
* 4) Respeito ao atendimento às necessidades inadiáveis da comunidade
* Negociações: com entidade sindical ou comissão de trabalhadores especialmente eleita para esse fim (art. 5º)
* São assegurados aos grevistas o emprego de meios pacíficos tendentes a persuadir ou aliciar os trabalhadores a aderirem à greve, a arrecadação de fundos e a livre divulgação do movimento (art. 6º), desde que não violem ou constranjam os direitos e garantias fundamentais de outrem (§1º), nem impeçam o acesso ao trabalho, causem ameaça ou dano à propriedade ou à pessoa (§3º)
* Abuso: Art. 14 – Competência Justiça do Trabalho – Súmula 189 TST
* Serviços essenciais: aqueles cuja interrupção pode por em risco a vida, a segurança ou a saúde da pessoal ou população, segundo a OIT – Art. 10
* **Serviços ou atividades essenciais (art. 10)**
* I - tratamento e abastecimento de água; produção e distribuição de energia elétrica, gás e combustíveis;
* II - assistência médica e hospitalar;
* III - distribuição e comercialização de medicamentos e alimentos;
* IV - funerários;
* V - transporte coletivo;
* VI - captação e tratamento de esgoto e lixo;
* VII - telecomunicações;
* VIII - guarda, uso e controle de substâncias radioativas, equipamentos e materiais nucleares;
* IX - processamento de dados ligados a serviços essenciais;
* X - controle de tráfego aéreo;
* XI compensação bancária.
* Expressão equivocada: greve ilegal – garantia constitucional. O que existe é greve abusiva ou não abusiva
* Efeitos sobre o contrato de trabalho: suspensão – não pode rescindir
* Responsabilidade: trabalhador e sindicato
* **E O SALÁRIO?**
* Suspensão e não pagamento – regra geral
* Márcio Túlio Viana: quando a greve decorrer do não cumprimento de cláusulas contratuais relevantes e regras legais da empresa (salários, condições ambientais, etc.) pode-se falar a aplicação da regra genérica da exceção do contrato não cumprido – e, nesse caso, enquadrar-se como mera interrupção contratual
* **Greve abusiva: hipótese**
* OJ SDC 11: É abusiva a greve levada a efeito sem que as partes hajam tentado, direta e pacificamente, solucionar o conflito que lhe constitui o objeto.
* OJ 38 da SDC: É abusiva a greve que se realiza em setores que a lei define como sendo essenciais à comunidade, se não é assegurado o atendimento básico das necessidades inadiáveis dos usuários do serviço, na forma prevista na Lei nº 7.783/89.
* **RESTRIÇÕES DO EMPREGADOR**
* Proibição de constrangimento do empregado ao comparecimento ao trabalho (art. 6º, §2º)
* Proibição da prática de atos que frustrem a divulgação do movimento (art. 6º, §2º)
* Vedação da rescisão contratual ou contratação de substitutos (art. 7º, p.u.)
* **EXCEÇÕES:**
* Pode contratar outros empregados:
* Art. 9º, parágrafo único (violação da obrigação de manter em atividade equipes de empregados visando assegurar os serviços cuja paralisação importe em prejuízo irreparável e manutenção dos essenciais à retomada das atividades quando da cessação do movimento)
* Art. 14: Constitui abuso do direito de greve a inobservância das normas contidas na presente Lei, bem como a manutenção da paralisação após a celebração de acordo, convenção ou decisão da Justiça do Trabalho.
* **SITUAÇÕES ASSEMELHADAS**
* Lock-in: ocupação do espaço empresarial pelos trabalhadores (sem vedação legal; maior risco de causar prejuízos)
* Piquetes (desde que pacíficos)
* Operação tartaruga/greve de zelo
* Boicotagem: convencimento da população (discutível em razão dos deveres contratuais)
* Sabotagem: vedada
* **SERVIÇO PÚBLICO**
* CF, art. 37, VII: assegura o direito de greve ao servidor público civil, nos termos e limites a serem definidos em lei especial.
* Em razão da ausência de lei, o STJ vinha entendendo que havia impedimento ao exercício efetivo do direito de greve.
* Decisão do STF em 25.10.07:
* Mandado de injunção: os servidores têm os mesmos direitos que os empregados da iniciativa privada, aplicando-se a Lei 7.783/89 no julgamento de suas paralisações, até que o Congresso regulamente a questão.
* Os militares continuam sem direito à greve - art. 142, §3º, IV, da CF (ao militar são proibidas a sindicalização e a greve).
* QUESTÕES ATUAIS
* Novas demandas decorrentes da EC 45/04, em especial:
  + Interditos proibitórios de greve
  + Ações de indenização decorrentes de prejuízos/danos causados por atos de grevistas