

FUNDAÇÃO DE ENSINO “EURÍPIDES SOARES DA ROCHA”
CENTRO UNIVERSITÁRIO DE MARÍLIA – UNIVEM
CURSO DE DIREITO

VINICIUS DAUN CASTILHO

**DA INTERRUÇÃO E SUSPENSÃO DO CONTRATO DE TRABALHO
E SEUS REFLEXOS NO ACIDENTE DE TRABALHO**

MARÍLIA
2014

VINICIUS DAUN CASTILHO

DA INTERRUPTÃO E SUSPENSÃO DO CONTRATO DE TRABALHO E SEUS
REFLEXOS NO ACIDENTE DE TRABALHO

Trabalho de Curso apresentado ao Curso de Direito da Fundação de Ensino “Eurípides Soares da Rocha”, mantenedora do Centro Universitário Eurípides de Marília – UNIVEM, como requisito parcial para obtenção do grau de Bacharel em Direito.

Orientador:

Prof (a): Andrea Antico Soares

MARÍLIA
2014

Castilho, Vinicius Daun

Da Interrupção e Suspensão do Contrato de Trabalho e Seus Reflexos no Acidente de Trabalho / Vinicius Daun Castilho; orientador: Prof(a). Andrea Antico Soares, Marília, SP: [s.n.], 2014.

95 f.

Trabalho de Curso (Graduação em Direito) – Curso de Direito da Fundação de Ensino “Eurípides Soares da Rocha”, mantenedora do Centro Universitário Eurípides de Marília – UNIVEM, Marília, 2014.

1. Interrupção. 2. Suspensão. 3. Contrato de Trabalho. 4. Acidente de trabalho.

CDD: 341.61

VINICIUS DAUN CASTILHO

DA INTERRUÇÃO E SUSPENSÃO DO CONTRATO DE TRABALHO E
SEUS REFLEXOS NO ACIDENTE DE TRABALHO

Banca Examinadora da monografia apresentada ao Curso de Direito do UNIVEM/F.E.E.S.R.,
para obtenção do Grau de Bacharel em Direito.

Resultado:

ORIENTADOR: _____
Prof. M. Andrea Antico Soares

1º EXAMINADOR: _____
Prof. Dr.

2º EXAMINADOR: _____
Prof. Dr.

Marília, ____ de _____ de 2014

Agradeço, primeiramente, a Deus por esta oportunidade em minha vida e à fé que nele deposito por sempre guiar meus passos;

À minha querida e amada mãe, Odete Daun Castilho, in memoriam, que na presença constante me ensinou na pureza do seu coração seguir os teus caminhos, exemplo de alegria de viver, de luta e superação, de incentivo, aconselhadora, de forma a fazer de mim um ser humano melhor e a buscar meus objetivos na vida;

A meu querido e amado pai Manoel Roberto Dias Castilho que, juntamente com minha mãe, incessantemente, lutaram na vida, sem deixar faltar nada, mesmo nas horas difíceis, proporcionando e oferecendo o melhor na busca de meus objetivos e, ambos, orientando o melhor caminho a ser percorrido;

À minha querida e amada irmã Camila Daun Castilho, por ser uma pessoa estudiosa, dedicada, mãe de minha sobrinha Manuella que amo muito, pelo seu incentivo aos estudos;

É com muito orgulho que dedico este trabalho a vocês que sempre me fizeram acreditar em meu potencial e na realização dos meus sonhos.

Amo todos vocês! Meu muito obrigado.

Se Deus tivesse liberado o homem do trabalho do corpo, seus membros iriam atrofiar-se. Se o tivesse liberado do trabalho da inteligência, seu espírito permaneceria na infância, em estado de instinto animal. Por isso fez do trabalho uma necessidade. Ele lhe disse: Busca e acharás; trabalha e produzirás; dessa maneira, serás o filho de tuas obras, pois terás o mérito, e serás recompensado conforme o que tiveres feito (KARDEC, 2006, p. 233).

A conquista, para a realização de obras, assim como o mérito, é fruto do trabalho, com persistência, paciência e disciplina.

CASTILHO, Vinicius Daun. **Da Interrupção e Suspensão do Contrato de Trabalho e seus Reflexos no Acidente de Trabalho**. 2014. 95 f. (Bacharelado em Direito) – Centro Universitário Eurípides de Marília, Fundação de Ensino “Eurípides Soares da Rocha”, Marília, 2014.

RESUMO

A presente monografia tem como objeto de estudo a interrupção e suspensão do contrato de trabalho e seus reflexos no acidente de trabalho, de forma que a Constituição Federal de 1988 e a Consolidação da Leis do Trabalho, ao longo da evolução histórica, trazem amparo ao trabalhador, assegurando igualdade de direitos para trabalhadores urbanos e rurais, através dos princípios constitucionais protetores e do direito laboral, assim como a legislação, para igualar a pessoa hipossuficiente, qual seja o trabalhador, de forma conferir uma superioridade jurídica capaz de garantir direitos mínimos para a prestação dos serviços laborais firmados por um contrato de trabalho. Assegura, ainda, na insurgência de imprevisibilidade por acidente de trabalho, suscetível a qualquer trabalhador, direitos de forma acarretar a sustação provisória de seu trabalho para reabilitação com percepção dos benefícios previdenciários sem que isso ocasione prejuízos no contrato de trabalho, podendo, posteriormente, dependendo de sua situação, após a reabilitação, retornar ao trabalho com a prestação plena de sua atividade labora. Assim, como forma de garantir os direitos aos trabalhadores incapacitados da prestação laboral, acometidos por acidente de trabalho, imprescindível a análise das causas suspensivas e interruptivas na hipótese acidentária, assim como ao benefício previdenciário que o trabalhador tem direito.

Palavras-chave: Interrupção. Suspensão. Contrato de trabalho. Acidente de trabalho.

CASTILHO, Vinicius Daun. **Da Interrupção e Suspensão do Contrato de Trabalho e seus Reflexos no Acidente de Trabalho**. 2014. 95 f. (Bacharelado em Direito) – Centro Universitário Eurípides de Marília, Fundação de Ensino “Eurípides Soares da Rocha”, Marília, 2014.

ABSTRACT

This monograph has as its object of study interruption and suspension of employment and its consequences in an accident at work, so that the Constitution and Consolidation of Labor Laws, along the historical evolution, brings support for workers, ensuring equal rights for urban and rural workers, through the protective constitutional principles and labor law as well as legislation to equalize the hipossuficiente person, which is the worker in order to provide a legal superiority able to guarantee minimum rights for the provision of labor services signed by a contract of employment. It also ensures the insurgency unpredictability of accidents at work, susceptible to any worker rights in order to cause temporary suspension of their work to rehabilitate with perception of social security benefits without thereby incurring losses in the employment contract, may subsequently depending of their situation, after rehabilitation, return to work with full provision of labora its activity. Thus, in order to ensure the disabled workers labor provision, affected by an accident at work, the essential analysis of precedent and interruptive in Accident causes hypothesis, as well as the pension benefit that the employee is entitled rights.

Keywords: Interruption. Suspension. Employment. Accident at work.

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

ACP – Ação Civil Pública

AGU – Advocacia Geral da União

CF/88 – Constituição Federal de 1988

COPEs – Cobertura Previdenciária Estimada

CLT – Consolidação das Leis do Trabalho

DCB – Data da Cessação do Benefício

DCI – Data da Comprovação da Incapacidade

FGTS – Fundo de Garantia do Tempo de Serviço

INSS – Instituto Nacional do Seguro Social

PP – Pedido de Prorrogação

STJ – Superior Tribunal de Justiça

TST – Tribunal Superior do Trabalho

LISTA DE GRÁFICOS

Quadro 1 – Quadro comparativo de interrupção e suspensão.....	44
Quadro 2 – Quadro comparativo de interrupção e suspensão do contrato de trabalho.....	67

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO.....	11
CAPÍTULO 1 – DIREITO DO TRABALHO.....	13
1.1 Evolução Histórica	13
1.2 Direito do Trabalho na Constituição Brasileira de 1988	18
1.2.1 Direitos Individuais dos Trabalhadores	19
1.2.2 Direitos Coletivos dos Trabalhadores	26
1.3 Meio ambiente do trabalho segundo o art. 225 da CF/88.....	29
1.4 Princípios do direito do trabalho	31
1.4.1 Princípios constitucionais protetores do direito do trabalho	31
1.4.2 Princípios protetores do direito do trabalho	32
1.5 Dignidade do Trabalho	35
1.5.1 Conceito de Contrato de Trabalho.....	36
1.5.2 Requisitos do contrato de trabalho	37
1.5.3 Modalidades de contrato de trabalho.....	37
1.5.3.1 Contrato de trabalho por prazo determinado na CLT.....	39
1.5.3.2 Contrato de trabalho temporário segundo a Lei 9.601/1998	40
1.5.3.3 Contrato de trabalho temporário segundo a Lei 6.019/1974	41
1.5.3.4 Contrato de trabalho por obra certa segundo a Lei 2.959/1956.....	42
CAPÍTULO 2 – DAS CAUSAS DE INTERRUPTÃO E SUSPENSÃO DO CONTRATO DE TRABALHO	46
2.1 Conceito de interrupção.....	46
2.2 Conceito de suspensão.....	46
2.3 Hipóteses de interrupção	48
2.3.1 Dos efeitos jurídicos da interrupção contratual	50
2.4 Hipóteses de suspensão	51
2.4.1 Suspensão por motivo estranho à vontade do empregado.....	52
2.4.2 Suspensão por motivo lícito imputável ao empregado.....	53
2.4.3 Suspensão por motivo ilícito imputável ao empregado.....	55
2.4.4 Dos efeitos jurídicos da suspensão contratual	55
2.5 Situações controvertidas de interrupção e suspensão	57
2.5.1 Serviço militar	57
2.5.2 Acidente de trabalho ou doença profissional.....	58
2.5.3 Afastamento maternidade	60

2.5.4 Encargos públicos.....	61
2.6 Suspensão disciplinar e suspensão para inquérito	62
2.6.1 Suspensão disciplinar	62
2.6.2 Suspensão para inquérito	63
2.7 Suspensão do contrato de trabalho para qualificação profissional	65
2.7.1 Período.....	66
2.7.2 Efeitos da suspensão contratual para qualificação profissional.....	67
2.8 Interrupção e suspensão nos contratos por prazo determinado	69
2.8.1 Orientação normativa especial dos contratos a termo	69
2.8.2 Exceção configurada no afastamento acidentário e contratos a termo	70
2.9 Quadro comparativo de interrupção e suspensão do contrato de trabalho	71
CAPÍTULO 3 – DA INTERRUPTÃO E SUSPENSÃO DO CONTRATO DE TRABALHO NAS CAUSAS DE ACIDENTE DO TRABALHO.....	74
3.1 Do acidente de trabalho	74
3.1.1 Conceito.....	74
3.1.2 Amparo legal	75
3.1.3 Espécies de acidente de trabalho	75
3.2 A questão do afastamento.....	78
3.3 A questão previdenciária – A problemática da alta programada e os efeitos da interrupção e suspensão no contrato de trabalho	81
CONCLUSÃO.....	89
REFERÊNCIAS	92

INTRODUÇÃO

O presente trabalho pretende analisar as causas de interrupção e suspensão do contrato de trabalho e seus reflexos no acidente de trabalho, em face das imprevisibilidades que podem ocorrer com o trabalhador na prestação dos serviços, podendo acarretar a sustação provisória da atividade laboral, sem que isso possa causar prejuízos no contrato de trabalho, tentando igualar os direitos inerentes à pessoa hipossuficiente, qual seja o trabalhador, na relação empregatícia.

Com a promulgação da Constituição da República em 1988, foi garantido, em seu art. 7º, *caput*, a igualdade de direitos entre trabalhadores urbanos e rurais, pelo fato de a história apontar que sempre os trabalhadores do campo eram mais explorados em relação aos trabalhadores urbanos.

Desta forma, todas as pessoas que exercem relação de trabalho estão amparadas constitucionalmente pela igualdade de direitos que possuem, como os princípios protetores do direito do trabalho, os quais servem de fundamento para o legislador na elaboração da norma, contidos na Consolidação das Leis do Trabalho, que exercem patamar de igualdade à parte hipossuficiente, qual seja, o trabalhador, de forma a conferir uma superioridade jurídica capaz de garantir os direitos mínimos previstos na legislação laboral vigente, como é o caso do princípio da proteção, subdividido em: princípio *in dubio pro operário*, princípio da aplicação da norma mais favorável e princípio da condição mais benéfica, além do princípio da inalterabilidade contratual e outros a discutir.

Assim, quando é estabelecido um contrato de trabalho entre empregado e empregador, seja tácito ou por escrito, por prazo determinado ou indeterminado, no decorrer do labor, podem surgir ocorrências imprevisíveis, de forma que o trabalhador tenha a necessidade de se afastar de seu exercício efetivo para cuidar de necessidades pessoais ou públicas, como uma doença, acidente de trabalho, aborto, aposentar-se por invalidez, seja para assumir cargo de diretor da empresa ou encargo público, responder inquérito de apuração de falta grave, greve, serviço militar, dentre outras situações.

Estas circunstâncias são hipóteses de suspensão e interrupção do contrato de trabalho que envolve apenas sustação provisória de seus efeitos contratuais, ou seja, suspende-se somente o trabalho e não o contrato de trabalho, permanecendo, este, intacto, no entanto, é imprescindível observar a incidência das hipóteses de sustação da atividade laboral, especificamente no que tange ao acidente de trabalho, sendo este o principal objeto de estudo

a ser analisado, assim como suas espécies, para que se possa averiguar os efeitos decorrentes desta paralização e, também, os benefícios previdenciários que o trabalhador teria direito.

Em razão disso, mister se faz diferenciar as paralizações da atividade laboral, segundo as hipóteses de sustação, para que seja analisado esta incidência na ocorrência do acidente de trabalho, assim como seus efeitos, pois embora se configurem muito em certas ocasiões, há distinções e exceções a serem abordadas, inclusive no que tange a sustação dos contratos por prazo determinado e indeterminado.

Em razão disso, a forma de pesquisa a ser adotada para a elaboração do presente trabalho visa se orientar através de pesquisas bibliográfica se utilizando do método dedutivo de abordagem, partindo de uma situação geral, qual seja das causas de interrupção e suspensão do contrato de trabalho e seus reflexos no acidente de trabalho, para situações específicas.

Desenvolver-se-á com a utilização de um plano de trabalho que irá orientar, inicialmente, com atenciosa identificação e seleção das fontes bibliográficas, como as doutrinárias, que irão empregar a pesquisa, como livros, legislação pertinente ao tema, assim como orientações de jurisprudência dos Tribunais Regionais Federais pertinentes ao tema.

A análise dos dados se iniciará da seguinte forma: estudos gerais do direito do trabalho, como a evolução histórica após a vinda da CF/88, o direito do trabalho na OIT, o direito do trabalho e o meio ambiente, assim como os princípios protetores do direito do trabalho. Após, conceito, espécies e a duração do contrato de trabalho por prazo determinado e indeterminado e, por conseguinte, das causas de interrupção e suspensão do contrato de trabalho e o acidente de trabalho propriamente dito, para, posteriormente, delimitar a questão nas causas de interrupção e suspensão do contrato de trabalho e seus reflexos no acidente de trabalho.

Diante do exposto, a presente pesquisa visa à satisfação de realizar sonhos que é fruto do trabalho realizado com disciplina, paciência, sabedoria, solidariedade e determinação, fazendo do trabalho digno a construção de uma sociedade justa e solidária, sendo assim, a presente pesquisa visa contribuir à elevação intelectual, assim como a comunidade acadêmica e para toda a sociedade.

CAPÍTULO 1 – DIREITO DO TRABALHO

O presente estudo prescinde de uma análise histórica para posterior abordagem da presente tema a ser analisado.

1.1 Evolução Histórica

Para discorrer sobre direito do trabalho, há necessidade de analisar seu contexto histórico, de forma a observar como surgiu a questão de acordo com o fato e a forma pela qual o direito a absorveu para trazer uma solução à sociedade, evitando lesão e oferecendo sincero acerto linear de aplicação do direito de forma igualitário a todos.

Segundo MARTINS (2011, p. 3):

À luz da história, podemos compreender com mais acuidade os problemas atuais. A concepção histórica mostra como foi o desenvolvimento de certa disciplina, além das projeções que podem ser alinhadas com base no que se fez no passado, inclusive no que diz respeito à compreensão dos problemas atuais. Não se pode, portanto, prescindir de seu exame. É impossível ter o exato conhecimento de um instituto jurídico sem se proceder a seu exame histórico, pois se verifica suas origens, sua evolução, os aspectos políticos ou econômicos que o influenciaram.

A priori, a evolução histórica do direito do trabalho se desdobra pela noção de direito do Prof. Miguel Reale, na qual o direito é dinâmico, pois se observa os fatos que sucedem na vida social, assim como os valores que se originam das ideias, exigindo-se, pela correlação de ambos, o surgimento da norma, podendo-se concluir que a percepção da norma apontada em relação a formação histórica do direito do trabalho se confirma (NASCIMENTO, 2010, p. 31-32)

Desta forma, o direito do trabalho, segundo NASCIMENTO (2010, p. 32):

Surgiu como consequência da questão social que foi precedida pela Revolução Industrial do século XVIII e da reação humanista que se propôs a garantir ou preservar a dignidade do ser humano ocupado no trabalho das indústrias, que, com o desenvolvimento da ciência, deram nova fisionomia ao processo de produção de bens na Europa e em outros continentes. A necessidade de dotar a ordem jurídica de uma disciplina para reger as relações individuais e coletivas de trabalho cresceu no envolvimento das “coisas novas” e das “ideias novas”.

Assim, segundo MARTINS (2011, p. 6), a priori, “Revolução Francesa de 1848 e na sua Constituição reconheceram o primeiro dos direitos econômicos e sociais: o direito do trabalho. Foi imposta ao Estado a obrigação de dar meios ao desempregado de ganhar sua subsistência”.

A partir do aparecimento da máquina a vapor, ocorreu uma mudança na economia da qual fez surgir a Revolução Industrial, trazendo consigo o desenvolvimento do Direito do Trabalho e o contrato de trabalho, transformando o trabalho em emprego, pelo fato de as pessoas, em geral, passarem a trabalhar assalariadas (MARTINS, 2011, p. 6).

As indústrias se instalaram onde existia carvão, exigindo trabalho abusivo de seus empregados nas minas que laboravam, prestando serviços em péssimas condições ((MARTINS, 2011, p. 6).

Martins (2011, p. 6), nos explica que:

O trabalhador prestava serviços em condições insalubres, sujeito a incêndios, explosões, intoxicação por gases, inundações, desmoraamentos, prestando serviços por baixos salários e sujeito a várias horas de trabalho, além de oito. Ocorriam muitos acidentes de trabalho, além de várias doenças decorrentes dos gases, da poeira, do trabalho em local encharcado, principalmente a tuberculose, a asma e a pneumonia. Trabalhavam direta ou indiretamente nas minas praticamente toda a família, o pai, a mulher, os filhos, os filhos dos filhos etc. Eram feitos contratos verbais vitalícios ou então enquanto o trabalhador pudesse prestar serviços implicando verdadeira servidão.

Cassar (2013, p. 15) explana ainda que “prevalecia a lei do mercado onde o empregador ditava as regras, sem intervenção do Estado – liberdade contratual. A jornada era de 16 horas e a exploração da mão de obra infantil chegou a níveis alarmantes”

Outrossim CASSAR (2013, p. 15) acrescenta que:

O direito do trabalho nasce com a reação às Revoluções Francesas e Industrial e à crescente exploração desumana do trabalho. É um produto da reação ocorrida no século XIX contra a utilização sem limites do trabalho humano.

Levando em consideração os abusos cometidos nas relações de trabalho, seja pela carga horária excessiva exigida para menores e mulheres com percepção ínfima dos salários, seja pelo fato de o proprietário ser o detentor dos meios de produção, maquinários, vislumbra-se a desigualdade do trabalhador, havendo necessidade da intervenção do Estado para regular as condições de trabalho e o bem-estar social, passando a proteger jurídica e economicamente o trabalhador hipossuficiente (MARTINS, 2011, p. 7).

Assim, segundo MARTINS (2011, p. 7):

[...] a legislação do trabalho deve assegurar superioridade jurídica ao empregado em razão da sua inferioridade econômica. A lei passa a estabelecer normas mínimas sobre condições de trabalho, que devem ser respeitadas pelo empregador.

Outrossim, MARTINS (2011, p. 8), nos diz que “a história do Direito do Trabalho identifica-se com a história da subordinação, do trabalho subordinado. Verifica-se que a preocupação maior é com a proteção do hipossuficiente e com o emprego típico”.

Assim, CASSAR (2013, p. 15) vem explicar que:

O Direito do Trabalho nasce com duas ramificações: Direito Individual do Trabalho e Direito Coletivo. O Direito Coletivo, com a preocupação abstrata e geral de proteção dos interesses do grupo de trabalhadores (categoria) ou de empresários. O Direito Individual, com a preocupação concreta da proteção dos direitos sociais do empregado. A base do direito coletivo do trabalho é o sindicato.

Desta feita, os dados históricos nos apontam os direitos trabalhistas conquistados ao longo dos anos, sendo relevante apontar, conforme MARTINS (2011, p. 8) que:

Na data de 1º de maio de 1886, em Chicago, nos Estados Unidos, os trabalhadores não tinham garantias trabalhistas. Organizaram greves e manifestações, visando melhores condições de trabalho, especialmente redução da jornada de 13 para 8 horas. [...] Posteriormente, os governos e os sindicatos resolveram escolher o dia 1º de maio como o dia do trabalho. No Estados Unidos e na Austrália, o dia do trabalho é considerado a primeira segunda-feira de setembro (*Labor's day*).

Portanto, MARTINS (2011, p. 8), desponta que “a legislação do trabalho é resultado da reação contra a exploração dos trabalhadores pelos empregadores”.

Importante destacar, conforme preconiza MARTINS (2011, p. 8), que:

A partir do término da Primeira Guerra Mundial, surge o que pode ser chamado de constitucionalismo social, que é a inclusão nas constituições de preceitos relativos à defesa social da pessoa, de normas de interesse social e de garantia de certos direitos fundamentais, incluindo o Direito do Trabalho.

Destarte, idêntico MARTINS (2011, p. 8), frisa-se que:

A primeira Constituição que tratou do tema foi a do México, em 1917. O art. 123 da referida norma estabelecia jornada de oito horas, proibição de

trabalho de menores de 12 anos, limitação da jornada dos menores de 16 anos a seis horas, jornada máxima noturna de sete horas, descanso semanal, proteção à maternidade, salário-mínimo, direito de sindicalização e de greve, indenização de dispensa, seguro social e proteção contra acidentes do trabalho.

Posteriormente, consoante MARTINS (2011, p. 9), aponta que:

A segunda Constituição a versar sobre o assunto foi a de Weimar, de 1919. Disciplinava a participação dos trabalhadores nas empresas, autorizando a liberdade de coalização dos trabalhadores; tratou, também, da representação dos trabalhadores na empresa. Criou um sistema de seguros sociais e também a possibilidade de os trabalhadores colaborarem com os empregadores na fixação de salários e demais condições de trabalho.

Ulteriormente, os países passaram a tratar e, conseqüentemente, a constitucionalizar o do Direito do Trabalho (MARTINS, 2011, p. 9).

Seguidamente, como MARTINS (2011, p. 9) dita:

Surge o Tratado de Versalhes, de 1919, prevendo a criação da Organização Internacional do Trabalho (OIT), que iria incumbir-se de proteger as relações entre empregados e empregadores no âmbito internacional, expedindo convenções e recomendações nesse sentido.

O Direito do Trabalho também se alastrou na Itália com a criação da *Carta del Lavoro* de 1927, a qual instituía um sistema corporativista-fascista, tendo inspirado outros países, assim como o Brasil.

Sua finalidade era organizar os interesses que divergiam da Revolução Industrial, visando estruturar a economia ao redor do Estado avivando o interesse nacional, ademais aplicar regras a todas as pessoas (MARTINS, 2011, p. 9).

Importante salientar os direitos previstos na Declaração Universal dos Direitos do homem que prevê alguns direitos laborais tais como limitação razoável do trabalho, férias remuneradas proporcionais, repouso e lazer, dentre outros direitos (MARTINS, 2011, p. 9).

Deve-se ajustar à história do direito do trabalho, as fases pela qual se conquistou tais direitos como, direitos de primeira geração quais sejam os direitos de liberdade, assim como os direitos de segunda geração que se subdividem em econômicos, sociais e culturais, bem como os direitos coletivos e, por último, os direitos de terceira geração que protegem além do indivíduo, os atinentes ao meio ambiente.

De todo o processo histórico, salienta-se, atualmente, a necessidade de um Estado neoliberal, ou seja, com modesta intervenção nas relações entre as pessoas, no entanto, o

empregado, por ser hipossuficiente na relação de trabalho, necessita de proteção (MARTINS, 2011, p. 9).

No que tange a evolução histórica no Brasil, podemos destacar a partir da Constituição de 1891 que reconheceu a liberdade de associação, de cunho geral, definindo o direito de todos se associarem e reunir-se, livremente sem armas, só havendo a interferência da polícia para a garantir a ordem pública (MARTINS, 2011, p. 10).

Em decorrência da primeira Guerra Mundial e com o surgimento da OIT, em 1919, e as mudanças ocorridas na Europa, promoveram a criação das normas trabalhistas no Brasil. Diversos imigrantes que residiam no país à época, iniciaram manifestações para reivindicar melhorias nas condições de trabalho e salário, nascendo, através de Getúlio Vargas, em 1930, a idealização da política trabalhista. (MARTINS, 2011, p. 10).

Na época da política de Getúlio Vargas, pelo fato de existirem diversas leis esparsas para tratar de vários assuntos trabalhistas, houve a necessidade de organizar essas normas, por isso, publicou-se o Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, validando a Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, que, segundo MARTINS (2011, p. 11):

O objetivo da CLT foi apenas o de reunir as leis esparsas existentes na época, consolidando-as. Não se trata de um código, pois este pressupõe um Direito novo. Ao contrário, a CLT apenas reuniu a legislação existente na época, consolidando-a.

Posteriormente, veio a Constituição de 1946 que, conforme expõe MARTINS (2011, p. 11):

É considerada uma norma democrática, rompendo com o corporativismo da Constituição anterior. Nela encontramos a participação dos trabalhadores nos lucros (art. 157, IV), repouso semanal remunerado (art. 157, VI), estabilidade (art. 157, XII), direito de greve (art. 158) e outros direitos que estavam na norma constitucional anterior.

De forma acrescentar, CASSAR (2013, p. 18) vem dizer que:

[...] houve a inclusão da Justiça do Trabalho no Poder Judiciário, retirando este órgão da esfera do Executivo. Os julgadores e conciliadores da Justiça do Trabalho, até então nomeados (e não concursados), passaram a se chamar juízes e os dois conciliadores passaram a se chamar vogais, posteriormente classistas.

Seguidamente, começa a surgir novas leis ordinárias tratando de direitos como o repouso semanal remunerado (Lei nº 605/49), atividade dos empregados vendedores, viajantes e praticistas (Lei nº 3.207/57), 13º salário (Lei 4.090/62), salário família (Lei 4.266/63), lei dos empregados domésticos (Lei 5.859/72), trabalhador rural (Lei 5.889/73), assim como diversas leis que vieram a surgir a posteriori (MARTINS, 2011, p. 12)

Em 05 de outubro de 1988, foi ratificada a Constituição, vigente atualmente no Brasil, Estado democrático de direito, que veio a intitular, em capítulo próprio, o Capítulo II, “Dos Direitos Sociais”, do Título II, “Dos Direitos e Garantias Fundamentais”, separando do âmbito da ordem econômica e social como acontecia nas Constituições anteriores, dando maior importância à questão (MARTINS, 2011, p. 12).

CASSAR (2013, p. 19) vem acrescentar que, segundo a legislação pós CF/88:

Houve, portanto, uma intensa evolução na legislação até culminar na Constituição de 1988, que, no art. 7º, arrola inúmeros direitos aos trabalhadores que visam à melhoria de sua condição social. Por outro lado, também ofereceu instrumentos para flexibilização de direitos trabalhistas.
 [...] A emenda Constitucional nº 24 transformou as Juntas de Conciliação e Julgamento em Varas do Trabalho, extinguindo a representação classista.
 [...] A emenda Constitucional nº 45 ampliou a competência da Justiça do Trabalho para abarcar também as controvérsias oriundas das demais relações de trabalho, aí incluídas, segundo nossa opinião, as lides entre: representantes comerciais e representados; profissional liberal e cliente, inclusive qualquer tipo de advogado e cliente; trabalhadores rurais sem vínculo de emprego e respectivos tomadores etc.

Desta forma, imprescindível a análise do contexto histórico, partindo da revolução industrial, ocorrida no século XVIII, em virtude das manifestações que se sucederam no tempo, como forma de demonstrar o anseio da sociedade pela busca de melhores condições de trabalho.

1.2 Direito do Trabalho na Constituição Brasileira de 1988

Inicialmente a Constituição Federal contempla em seu art. 1º, inciso IV, como princípio fundamental, “os valores sociais do trabalho e da livre-iniciativa”, segundo MOTTA E BARCHET (2007, p. 137):

O dispositivo alcança o trabalhador em sentido estrito, que, mediante contraprestação pecuniária, coloca suas forças à disposição de terceiro, o empregador, a ele subordinando-se; o trabalhador informal, que não mantém

vínculo regular de emprego; bem como aquele que opta por correr os riscos de seu próprio negócio, e assim lança-se ao mercado em nome próprio.

No que diz respeito a livre-iniciativa, tenta tutelar o empreendedor, o micro, pequeno ou macroempresário de atos abusivos e ilícitos que objetivam delimitar a competitividade do mercado (MOTTA; BARCHET, 2007, p. 137).

A Carta Magna traz em seu art. 6º os direitos sociais como “a educação, a saúde, o trabalho, a moradia, o lazer, a segurança, a previdência social, a proteção à maternidade e à infância, a assistência aos desamparados, na forma desta Constituição”.

Sendo assim, segundo MOTTA E BARCHET (2007, p. 336) ”os direitos sociais, na condição de direitos fundamentais, são caracterizados pela irrenunciabilidade”.

Os direitos sociais são, nesse sentido, considerados normas cogentes, vale dizer, de ordem pública, não anuláveis por força da vontade dos interessados ou, no caso das relações trabalhistas, pela vontade das partes contratantes (TAVARES, 2003, p. 586 apud MOTTA; BARCHET, 2007, p. 336).

Além dos direitos sociais já explicitados, os Direitos Trabalhistas previstos na Constituição de 1988 são divididos em direitos individuais e coletivos, sendo, portanto, imprescindível analisarmos o que dispõe essas duas categorias.

1.2.1 Direito Individuais dos Trabalhadores

De acordo com os direitos previstos na presente Constituição de 1988, cabe analisar o que prescreve sobre os direitos individuais, conforme será visto.

No que tange aos Direitos Individuais dos Trabalhadores, o art. 7º da Constituição vem elencar essas garantias e, por não ser um rol taxativo, visam outros direitos que elevam a condição social dos trabalhadores, aplicando-se, da mesma forma, aos trabalhadores urbanos e rurais (MOTTA; BARCHET, 2007, p. 338).

Desta forma, o art. 7º, inciso I da CF/88, vem especificar, aos trabalhadores urbanos e rurais, a Proteção contra Despedida Arbitrária ou sem Jura Causa, prescrevendo que são direitos “a relação de emprego protegida contra despedida arbitrária ou sem justa causa, nos termos de lei complementar, que preverá indenização compensatória, dentre outros direitos”.

Sendo assim, consoante MOTTA E BARCHET (2007, p. 341):

Ao contrário do que possa parecer, o dispositivo não garante a estabilidade do trabalhador urbano ou rural. Busca, sim, dotá-lo de uma proteção contra o arbítrio do empregador. Deve-se entender como despedida arbitrária aquela que não se justifica senão pelo capricho do empregador.

Ainda, MOTTA E BARCHET (2007, p. 341) nos lembra que na questão da aplicação:

[..] estabelece uma multa indenizatória de 50% do valor depositado no Fundo de Garantia por Tempo de Serviço, sendo certo que 10% devem ser depositados nos Fundo de Amparo ao Trabalhador (FAT) e o restante será o *quantum* devido a título de indenização compensatória ao empregado.

Outrossim, estabelece o art. 7º, inciso II da CF/88 como direito garantido ao trabalhador o “seguro-desemprego, em caso de desemprego involuntário”.

O desemprego, por ser um problema individual, mas que abrange toda a coletividade, deve por esta ser cuidado, assim, o seguro-desemprego, de cunho previdenciário, tem como objetivo propiciar assistência financeira temporária, num período de três a cinco meses, à pessoa trabalhadora que se encontra desempregada sem justa causa, até que estabeleça novo emprego (MOTTA; BARCHET, 2007, p. 342).

Para que aquisição do direito ao seguro-desemprego, a lei estabelece, segundo MOTTA E BARCHET (2007, p. 342) que:

[..] o trabalhador: (a) tenha trabalhado pelo menos pelo período de seis meses nos últimos 36 meses; (b) não possua outra fonte de renda para seus sustento pessoal e o da sua família; e (c) não esteja no gozo de qualquer outro benefício previdenciário ressalvadas as exceções legais, a exemplo da pensão por morte e do auxílio-acidente.

Por conseguinte, o art. 7º, inciso III da CF/88, assegura o “fundo de garantia do tempo de serviço” (FGTS), na qual consiste num acúmulo financeiro que serve de segurança mínima para o trabalhador, sendo liberado de acordo com as hipóteses da lei (MOTTA; BARCHET, 2007, p. 343)

Segundo MOTTA E BARCHET (2007, p. 343) essas hipóteses são:

(a) despedida sem justa causa; (b) extinção total da empresa; (c) aposentadoria; (d) falecimento do trabalhador; (e) pagamento parcial das prestações de financiamento para aquisição de imóvel próprio; (f) liquidação ou amortização extraordinária de saldo devedor de financiamento imobiliário; e (g) pagamento total ou parcial do valor de aquisição de imóvel próprio.

No que tange aos Direitos Trabalhistas Relativos ao Salário, inicialmente, depreende-se no art. 7º, inciso IV da CF/88, “salário mínimo fixado em lei, nacionalmente unificado, capaz de atender às suas necessidades vitais básicas e às de sua família com moradia, alimentação, educação, saúde, lazer, vestuário, higiene, transporte e previdência social, com reajustes periódicos que lhe preservem o poder aquisitivo, sendo vedada sua vinculação para qualquer fim”.

Segundo MOTTA E BARCHET (2007, p. 343):

O texto constitucional impõe à União a fixação, em lei de caráter nacional de um valor mínimo a ser garantido aos trabalhadores pela prestação de seus serviços, valor este que, ao menos em tese, deve ser suficiente para o atendimento de todas as necessidades mencionadas no parágrafo anterior.

O valor do salário mínimo deve ser unificado, ou seja, estabelecido em todo território nacional, sendo vedada a sua fixação, pelos demais entes da federação, como Estado, Distrito Federal e Municípios, abaixo do mínimo estipulado pela União, no entanto, pode ser superior ao mínimo (MOTTA; BARCHET, 2007, p. 344).

Após, compreende-se no art. 7º, inciso V da CF/88, “piso salarial proporcional à extensão e à complexidade do trabalho”, sendo este fixado por lei, convenção coletiva de trabalho, acordo coletivo de trabalho ou sentença normativa exarada pela justiça do Trabalho (MOTTA; BARCHET, 2007, p. 345).

Em seguida, o art. 7º, inciso VI da CF/88, nos traz, em seu texto literal a “irredutibilidade do salário, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo”.

Percebe-se que, segundo MOTTA E BARCHET (2007, p. 346):

[..] a Constituição enuncia primeiramente uma regra geral, qual seja, a de que o valor dos salários é insuscetível de redução. A seguir, traz os únicos mecanismos por meio dos quais tal regra pode ser excepcionada, como a redução do salário dos trabalhadores. Essa redução, se ocorrer, deve ser geral, porque definida em convenção ou acordo coletivo de trabalho, e não pode resultar num valor inferior ao do salário mínimo e ao do piso salarial.

De acordo com MOTTA E BARCHET (2007, p. 344):

O inciso VII, do art. 7º, da CR confere a garantia do salário mínimo mesmo para os trabalhadores que recebem remuneração variável. Desse modo, os trabalhadores que recebem por comissão, por tarefa, por peça ou por empreitada, enfim, os que têm uma remuneração variável conforme seu desempenho, também gozam da segurança do salário mínimo. Podem

receber num mês um salário de valor inferior ao percebido em outro, mas desde que tal valor seja igual ou superior ao do salário mínimo.

Vale ressaltar o disposto no art. 7º, inciso X da CF/88 o direito trabalhista a “proteção do salário na forma da lei, constituindo crime sua retenção dolosa”, pois o legislador, além de proteger o salário, qualifica como crime sua retenção desde que esteja caracterizada a vontade de não efetuar o pagamento ao empregado por parte do empregador (MOTTA; BARCHET, 2007, p. 346).

No que diz respeito às demais vantagens de natureza salarial, estende-se no art. 7º, inciso VIII da CF/88 o direito ao “décimo terceiro salário, com base na remuneração integral ou no valor da aposentadoria”, na qual se justifica pelo fato de o trabalhador na ativa mensalmente receber sua remuneração, assim como os aposentados que percebem seus proventos e anualmente têm direito auferir um décimo terceiro salário, que pode ser pago em dezembro, embora a legislação admita o seu pagamento de forma antecipada (MOTTA; BARCHET, 2007, p. 347).

Seguidamente, o art. 7º, inciso IX da Carta Magna prescreve o direito ao trabalhador assegurando “remuneração do trabalho noturno superior à do diurno”, beneficiando ao empregado o adicional de trabalho noturno, sendo tratada mais especificamente na legislação ordinária, no art. 73 da CLT, para delimitar a hora noturna e sua duração, bem como seu valor adicional (MOTTA; BARCHET, 2007, p. 347).

Prescreve o art. 7º, inciso XII da CF/88 o “salário-família pago em razão do dependente do trabalhador de baixa renda nos termos da lei”, sendo aquele pago para os trabalhadores que percebem remuneração igual ou inferior a renda bruta mensal. (MOTTA; BARCHET, 2007, p. 347).

O art. 7º, inciso XVI da CF/88 beneficia o trabalhador com o adicional de serviço extraordinário, prescrevendo “a remuneração do serviço extraordinário superior, no mínimo, em cinquenta por cento à do normal”, cabendo a legislação especial específica o valor-hora de serviço extraordinário, sendo, no mínimo, superior a 50% (MOTTA; BARCHET, 2007, p. 349).

Após, no art. 7º, inciso XVII da Constituição fica assegurado ao trabalhador o “gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal”, sendo previsto dois direitos a saber, quais sejam, férias remuneradas a cada ano, e de que essas férias sejam acrescidas de um terço na remuneração (MOTTA, BARCHET, 2007, p. 349).

Segundo NASCIMENTO (2010, p. 787):

Por férias anuais remuneradas entende-se um certo número de dias consecutivos durante os quais, cada ano, o trabalhador que cumpriu certas condições de serviço suspende o seu trabalho, recebendo, não obstante, sua remuneração habitual.

O art. 7º, inciso XXI do mesmo diploma legal mencionado anteriormente zela o “aviso prévio proporcional ao tempo de serviço, sendo no mínimo de trinta dias, nos termos da lei”, sendo este o prazo fixado para o efetivo desligamento unilateral dos contratos por prazo indeterminado, respeitando, conforme a lei ordinária, o prazo do aviso prévio proporcional ao tempo de serviço (MOTTA; BARCNET, 2007, p. 350).

Outrossim, o art. 7º, inciso XXIII da Constituição, prescreve como direito do trabalhador de natureza salarial o “adicional de remuneração para as atividades penosas, insalubre ou perigosas na forma da lei”,

A respeito das atividades insalubres, considera-se aquele que, segundo MOTTA E BARCNET (2007, p. 351), “[...] expõe os empregados a agentes nocivos à saúde”.

Em relação a periculosidade, entende-se aquela que, segundo MOTTA E BARCNET (2007, p. 351), “[...] implique o contato permanente com inflamáveis ou explosivos, em condição de risco acentuado (art. 193 da CLT)”.

Por conseguinte, no que tange a penosidade, segundo MOTTA E BARCNET (2007, p. 351), “[...] seria o exercício de trabalho em localidades de precárias condições de vida e existência, localidade de difícil acesso por uma precariedade absoluta dos meios de transportes [...]”.

No que tange a participação nos lucros ou resultados e cogestão, o dispositivo constitucional em seu art. 7º, inciso XI prescreve, como direito aos trabalhadores, à “participação nos lucros, ou resultados, desvinculada da remuneração, e, excepcionalmente, participação na gestão da empresa, conforme definido em lei”.

Por não ter natureza salarial e não serem computados como salário-base, trata-se de um método de motivação do trabalhador pelo seu melhor desempenho produtivo na empresa, sem o tornar sócio da mesma, bem como não descaracterizar o liame de trabalho, percebendo os lucros ou resultados positivos da empresa (MOTTA; BARCNET, 2007, p. 352-353).

No que diz respeito aos direitos relativos à jornada de trabalho, temos no art. 7º, inciso XIII da Constituição, a “duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e

quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho”.

Em seguida, em relação a jornada de trabalho, o art. 7º, inciso XIV do mesmo diploma também trata do assunto, prescrevendo “jornada de seis horas para o trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento, salvo negociação coletiva”.

O art. 7º da Constituição também prevê hipóteses em que o trabalhador deixa de exercer suas atividades laborais temporariamente, mas percebendo sua remuneração com o vínculo trabalhista garantido, como é o caso do Repouso Semanal Remunerado, das Licenças, gestante e paternidade, e aposentadoria, as quais passamos a analisar (MOTTA; BARCHET, 2007, p.355).

O art. 7º, inciso XV da CF/88 prescreve “o repouso semanal remunerado, preferencialmente aos domingos” que, segundo MOTTA E BARCHET (2007, p. 355):

Trata-se de um período de 24 horas por semana, em que o trabalhador, sem qualquer prejuízo para seu salário, terá direito a não prestar serviços relativos ao contrato de trabalho, sendo tal período considerado como de efetivo exercício de suas tarefas para todos os fins legais.

O descanso semanal pode ser diverso do domingo, pois a Constituição ao prever expressamente a palavra “preferencialmente”, dá liberdade ao empregador, havendo necessidade, escolha dia diverso para o descanso do empregado (MOTTA; BARHCET, 2007, p. 355).

Após, verifica-se no art. 7º, inciso XVIII do mesmo diploma, o direito à mulher a “licença a gestante, sem prejuízo do emprego e do salário, com duração de 120 dias”, ou seja, segundo MOTTA E BARCHET (2007, p. 355):

[...] a licença à gestante nada mais é que um período de descanso remunerado, fixado em 120 dias, durante o qual a trabalhadora poderá dispor integralmente de seu tempo nos cuidados iniciais com o recém-nascido: é esse o objetivo da licença. É comum, entretanto, que a trabalhadora se afaste no gozo dessa licença antes da gestação, afim de permanecer em repouso durante os dias que antecedem o parto. Tal posicionamento é autorizado pela legislação.

Semelhante se faz o direito ao trabalhador do sexo masculino, prescrito no ar. 7º, inciso XIX da CF/88 que garante “licença-paternidade, nos termos fixados em lei”, porém, de acordo com o art. 10 da ADCT é de cinco dias.

Por fim, fica assegurado no art. 7º, inciso XXIV da Carta Magna, o direito à “aposentadoria” que, segundo MOTTA E BARCHET (2007, p. 356):

Aposentadoria significa o ato pelo qual o poder público, ou o empregador, confere ao funcionário público, ou ao empregado, a dispensa do serviço ativo, a que estava sujeito, embora continue a pagar-lhe a remuneração (tecnicamente provento), ou parte dela, a que continua a ter direito como se em efetivo exercício de seu cargo.

Relevante tratar de alguns dispositivos que verificam proteções especiais às categorias de trabalhadores, como no caso do art. 7º, inciso XX da Carta Magna que prescreve a “proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, nos termos da lei”, assegurando, conforme o art. 5º, inciso I do mesmo diploma, isonomia entre homens e mulheres (MOTTA; BARCHET, 2007, p. 356).

Em seguida, verifica-se no art. 7º, inciso XXII a proteção do trabalhador através da “redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança”, devendo a norma infraconstitucional especificá-las (MOTTA; BARCHET, 2007, p. 357).

Por conseguinte, o art. 7º, inciso XXVII da CF/88 determina a “proteção em face da automação na forma da lei”, cujo objetivo é favorecer a mão-de-obra humana, qualificando-a ainda mais, no entanto, pela falta de norma regulamentadora, segundo MOTTA E BARCHET (2007, p. 358):

Caberá à legislação ordinária, num primeiro momento, definir o que é automação, para fins de aplicação do dispositivo, e, em seguida, instituir instrumentos que busquem proteger os trabalhadores contra esse fenômeno, podendo, por exemplo, fixar multas para os empregadores que dispensarem seus empregados por esse motivo, fixar determinado percentual dos serviços das empresas a partir do qual não será admitida a automação, entre outras hipóteses possíveis.

Posteriormente, no art. 7º, inciso XXVIII da Constituição considera o “seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador, sem excluir a indenização a que este está obrigado, quando incorrer em dolo ou culpa”, sendo este caráter de indenização atrelada à teoria do risco profissional, a qual diz que todo trabalho possui um risco próprio, cabendo a CF/88 o interesse de pontificar a possibilidade de caracterização do dolo ou da culpa, para estabelecer o *quantum* à indenização (MOTTA; BARCHET, 2007, p. 359).

Para concluir a respeito das proteções especiais aos trabalhadores, o art. 7º traz em seu inciso XXXIII a “proibição de trabalho noturno, perigoso ou insalubre a menores de

dezoito e de qualquer trabalho a menores de dezesseis anos, salvo na condição de aprendiz, a partir de quatorze anos”.

A respeito dos Direitos Trabalhistas Relacionados ao Princípio da Isonomia, estreia-se no inciso XXX do art. 7º da Carta Maior a “proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil”.

Ademais, preconiza o inciso XXXI do mesmo artigo a “proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência”.

Igualmente atrelado ao princípio da isonomia, vislumbra-se o inciso XXXII do art. 7º da CF/88 a “proibição de distinção entre trabalho manual, técnico e intelectual ou entre os profissionais respectivos”, garantindo a todos, independentemente do trabalho desempenhado, os mesmos direitos trabalhistas (MOTTA; BARCHET, 2007, p. 360).

Em fim, outro dispositivo constitucional que assevera a isonomia é o inciso XXXIV do art. 7º que garante “igualdade de direitos entre o trabalhador com vínculo empregatício permanente e o trabalhador avulso”, corroborado pelos os direitos prometidos nas leis infraconstitucionais (MOTTA; BARCHET, 2007, p. 360).

A “assistência gratuita aos filhos e dependentes desde o nascimento até cinco anos de idade em creches e pré-escolas”, previsto no inciso XXV do art. 7º da CF/88 é outro direito trabalhista merecedor de aperfeiçoamento constitucional, pois, tem por objetivo dar tranquilidade aos trabalhadores, de ambos os sexos, no desempenho de suas atividades laborais, enquanto seus filhos são zelados por creches e pré-escolas (MOTTA; BARCHET, 2007, p. 361).

Para finalizar os Direitos Individuais Trabalhistas garantidos na CF/88 vale ressaltar o disposto no inciso XXIX do art. 7º, que assegura o direito de “ação, quanto aos créditos resultantes das relações de trabalho, com prazo prescricional de cinco anos para os trabalhadores urbanos e rurais, até o limite de dois anos após a extinção do contrato de trabalho”.

Como analisado, os direitos individuais previstos na presente Constituição de 1988, são imprescindíveis para garantia dos trabalhadores.

1.2.2 Direito Coletivos dos Trabalhadores

Sobre os Direitos Coletivos dos Trabalhadores, insta salientar os previstos nos artigos 8º a 11 da CF/88, os quais se passa a analisar.

O art. 8º da Constituição prescreve que “é livre a associação profissional ou sindical”, nos termos expostos em seus incisos.

No inciso I do art. 8º na CF/88 estabelece que “a lei não poderá exigir autorização do Estado para a fundação de sindicato, ressalvado o registro no órgão competente, vedadas ao Poder Público a interferência e a intervenção na organização sindical”, reconhecendo assim, a autonomia para instituir associações sindicais, assim como independência dos sindicatos em seu funcionamento (MOTTA; BARCHET, 2007, p. 363).

A seguir, o inciso II do art. 8º representa o princípio da unicidade sindical ao prescrever que “é vedada a criação de mais de uma organização sindical, em qualquer grau, representativa de categoria profissional ou econômica, na mesma base territorial, que será definida pelos trabalhadores ou empregadores interessados, não podendo ser inferior à área de um Município” (MOTTA; BARCHET, 2007, p. 363).

Posteriormente, inciso III do art. 8º da Constituição preconiza que “ao sindicato cabe a defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria, inclusive em questões judiciais ou administrativas”, representando seu principal objetivo (MOTTA; BARCHET, 2007, p. 364).

Em seguida, no que diz respeito à forma de custeio dos sindicatos, o inciso IV do art. 8º da Carta Magna vem esclarecer que “a assembleia geral fixará a contribuição que, em se tratando de categoria profissional, será descontada em folha, para custeio do sistema confederativo da representação sindical respectiva, independentemente da contribuição prevista em lei”, ou seja, o membro filiado está sujeito a duas contribuições, quais sejam a contribuição confederativa e a sindical, sendo esta prevista em lei, enquanto que os membros não filiados estão sujeitos apenas a contribuição sindical (MOTTA; BARCHET, 2007, p. 365).

O inciso V do art. 8º do mesmo diploma esclarece que “ninguém será obrigado a filiar-se ou manter-se filiado a sindicato”, dando liberdade de associação, sem impor pressão, sendo chamado pela doutrina como liberdade de adesão sindical (MOTTA; BARCHET, 2007, p. 365).

Seguidamente, o inciso VI do art. 8º da CF/88 estabelece que “é obrigatória a participação dos sindicatos nas negociações coletivas de trabalho”, sendo imprescindível a presença dos sindicatos, pois, segundo MOTTA E BARCHET (2007, p. 365):

As negociações coletivas de trabalho podem resultar principalmente em convenções coletivas de trabalho e em acordos coletivos de trabalho, ambos considerados autênticas fontes formais de Direito do Trabalho, ou seja, instrumentos com idoneidade jurídica para instituir normas trabalhistas, nos limites da lei e da Constituição.

Após, o inciso VII do art. 8º do diploma constitucional, também assegura que “o aposentado filiado tem direito de votar e ser votado nas organizações sindicais”.

Por fim, o inciso VIII do art. 8º da Constituição frisa que “é vedada a dispensa do empregado sindicalizado a partir do registro da candidatura a cargo de direção ou representação sindical e, se eleito, ainda que suplente, até um ano após o final do mandato, salvo se cometer falta grave nos termos da lei”.

O art. 9º do diploma constitucional prevê o direito de greve ao prescrever que “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”, sendo o §1º do mesmo artigo, disciplina que “A lei definirá os serviços ou atividades essenciais e disporá sobre o atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade”, sendo, portanto, essa limitação regulada pela Lei 7.783/1989 e, segundo o §2º do artigo citado, “os abusos cometidos sujeitam os responsáveis às penas da lei”.

Conforme prevê o art. 10 da Constituição, “É assegurada a participação dos trabalhadores e empregadores nos colegiados dos órgãos públicos em que seus interesses profissionais ou previdenciários sejam objeto de discussão e deliberação”, sendo esta uma forma de conciliar os interesses das decisões dos órgãos públicos (MOTTA; BARCHET, 2007, p. 369).

Importante salientar o que prescreve o art. 11 da Constituição ao dizer que “nas empresas de mais de duzentos empregados, é assegurada a eleição de um representante destes com a finalidade exclusiva de promover-lhes o entendimento direto com os empregadores”.

Segundo estabelece o art. 193 da Constituição que “a ordem social tem como base o primado do trabalho, e como objetivo o bem-estar e a justiça sociais”, entende-se que os pilares que sustentam a ordem social é o primado do trabalho, tendo por objetivo atingir o bem-estar e a justiça social para que o ser humano possa viver em equilíbrio com o meio ambiente, assegurados os direitos a ele inerentes (MOTTA; BARCHET, 2007, p. 1031-1032).

Destarte, além dos direitos individuais garantidos, a CF/88 tratou de assegurar os direitos coletivos, conforme observado acima.

1.3 Meio ambiente do trabalho segundo o art. 225 da CF/88

A tratativa do meio ambiente é de suma importância, pois, tendo em vista que é posto como direito fundamental, a Constituição Federal de 1988 dedicou um capítulo específico, qual seja o Capítulo VI do Título VIII, para referenciar o tema, além de fazer menção do mesmo em todo dispositivo constitucional (PADILHA, 2002, p. 17, 55).

Assim, segundo SILVA (2011, p. 178):

No qualificativo fundamentais acha-se a indicação de que se trata de situações jurídicas sem as quais a pessoa humana não se realiza, não convive e, às vezes, nem mesmo sobrevive; fundamentais do homem no sentido de que a todos, por igual, devem ser, não apenas formalmente reconhecidos, mas concreta e materialmente efetivados.

Segundo aduz SILVA (1995, p. 2):

O meio ambiente é, assim, a interação do conjunto de elementos naturais, artificiais e culturais que propiciem o desenvolvimento equilibrado da vida em todas as suas formas. A interação busca assumir uma concepção unitária do ambiente compreensiva dos recursos naturais e culturais.

No que diz respeito ao caráter unitário do meio ambiente, deve-se observar quatro aspectos de relevante importância a seguir.

O meio ambiente natural ou físico, LENZA (2011, p. 1088) diz “o meio ambiente natural ou físico é constituído pelo solo, água, ar atmosférico, energia, flora, fauna, qual seja, a correlação entre os seres vivos e o meio em que vivem (cf. arts. 225, *caput*, e §1º, I e VII)”.

A seguir, vislumbra-se o meio ambiente cultural que, segundo LENZA (2011, p. 1088) “Aponta a história e a cultura de um povo, as suas raízes e identidade, sendo integrado pelo patrimônio histórico, artístico, arqueológico, paisagístico e turístico (cf. arts. 225, *caput*, 215 e 216)”.

Por conseguinte, o meio ambiente artificial ou humano que, na acepção de LENZA (2011, p. 1088):

Materializa-se no espaço urbano construído, destacando-se as edificações (espaço urbano fechado) e também os equipamentos públicos, como as ruas, espaços livres, parques, áreas verdes, praças etc. (espaço urbano aberto) (cf., entre outros, os arts. 225, *caput*, 5º, XXIII, 182 e s. etc.)

Finalmente, destaca-se o meio ambiente de trabalho, pois diz respeito ao local onde o trabalhador exerce sua atividade laboral, assim sendo considerado por LENZA (2011, p. 1088):

Nos termos do art. 200, VIII, é atribuição do Sistema Único de Saúde a colaboração com a proteção do meio ambiente, nele compreendido o do trabalho. Assim, a proteção encontra fundamento também nos direitos ligados à saúde, uma vez que é indispensável que se garantam aos trabalhadores condições de salubridade e segurança (cf. arts. 196 e s. e 7º da CF/88)

Por isso, a CF/88 dedicou capítulo específico na questão do meio ambiente, sendo importante frisar e analisar o que prescreve o art. 225 do dispositivo constitucional que “todos têm direito ao meio ambiente ecologicamente equilibrado, bem de uso comum do povo e essencial à sadia qualidade de vida, impondo-se ao Poder Público e à coletividade o dever de defendê-lo e preservá-lo para as presentes e futuras gerações”.

Visa o referido artigo, segundo explanado por LENZA (2011, p. 1092) que:

Nesse sentido, o dever de preservação será por parte do Estado e da coletividade, uma vez que o meio ambiente não é um bem privado ou público, mas bem de uso comum do povo. Podemos afirmar que o meio ambiente é bem de fruição geral da coletividade, de natureza difusa e, assim, caracterizado como *res omnium* – coisa de todos, e não como *res nullius* [...]. Trata-se de direito que, apesar de pertencer a cada indivíduo, é de todos ao mesmo tempo e, ainda, das futuras gerações.

Assim, explicita MOTTA E BARCHET (2007, p. 1031) “a disciplina do meio ambiente deve levar em consideração a proteção da natureza em prol das futuras gerações, mas sem esquecer que o “animal” mais precioso e prioritário é exatamente o ser humano”.

Assim, não se pode deixar de utilizar o meio ambiente sem preservá-lo, de forma que a futuras gerações também possam usufruir deste sistema com qualidade de vida (LENZA, 2011, p. 1093).

Dessa forma, o texto constitucional referente ao meio ambiente traz duas formas de tutela, a mediata e imediata, fazendo aquela alusão ao meio ambiente de trabalho previsto no art. 225 da CF/88, pois engloba todas as suas feições (PADILHA, 2002, p. 55).

Em relação à tutela imediata, evidencia-se, na questão do meio ambiente de trabalho, o que dispõe o art. 200, VIII do diploma constitucional ao expressar que “ao sistema único de

saúde compete, além de outras atribuições, nos termos da lei”, “colaborar com a proteção do meio ambiente, nele compreendido o do trabalho” (PADILHA, 2002, p. 56).

Assim, entende-se que há de diversos fatores que se inter-relacionam, atuando no bem-estar físico e mental, ou seja, em todos os aspectos do trabalhador, incidindo na sua qualidade de vida (PADILHA, 2002, p. 56).

Igualmente, pode-se concluir que, na acepção de PADILHA (2002, p. 20) “o direito ao meio ambiente do trabalho, indubitavelmente inserido no contexto do direito ao meio ambiente ecologicamente equilibrado, é um direito fundamental da pessoa do trabalhador”.

Destarte, observa-se que, como forma de garantir o direito laboral, imprescindível a existência de um ambiente equilibrado para a prestação dos serviços.

1.4 Princípios do direito do trabalho

Relevante lembrar que os princípios são os pilares da estrutura normativa da qual se originou o direito e são utilizados como fundamentos para a interpretação e aplicação da regra atados aos valores que o direito objetiva efetuar (RESENDE, 2011, p. 16).

1.4.1 Princípios constitucionais protetores do direito do trabalho

Desta forma, cabe ressaltar os princípios constitucionais protetores do direito do trabalho a começar pelo Princípio da dignidade humana, pois além de geral e considerado princípio supremo da CF/88, segundo RESENDE (2011, p. 20):

Entende-se pelo princípio da dignidade humana a noção de que o ser humano é um fim em si mesmo, não podendo ser utilizado como meio para atingir determinado objetivo. Veda-se, assim, a coisificação do homem, e, no caso específico do direito laboral, a coisificação do trabalhador. Em outras palavras, não se admite seja o trabalhador usado como mero objeto, na busca incessante pelo lucro e pelos interesses do capital.

Em virtude das atrocidades cometidas pelo nazifascismo e levando em consideração que os atos cometidos nesta época não eram considerados crimes, viu-se a necessidade de estabelecer um novo ordenamento jurídico, onde, se originou o princípio acima citado, tendo plena relevância na presente Constituição Federal de 1988 (RESENDE, 2011, p. 20).

Ademais, explicita-se o Princípio da boa-fé, que tanto o empregador como o trabalhador deve agir harmoniosamente pela lealdade e boa-fé, pois segundo RESENDE (2011, p. 21):

A ideia de responsabilidade pré-contratual, hoje bem aceita na seara trabalhista, decorre do princípio da boa-fé. Com efeito, se a parte contratante não age com boa-fé e lealdade durante a fase das tratativas (negociações preliminares), pode ser condenada ao ressarcimento do dano emergente e do lucro cessante, bem como de eventual dano moral ocasionado à parte lesada.

Por conseguinte, vislumbra-se o Princípio da razoabilidade, que consoante RESENDE (2011, p. 22) “é o princípio segundo o qual se espera que o indivíduo aja razoavelmente, orientado pelo bom-senso, sempre que a lei não tenha determinada circunstância surgida do caso concreto”.

Ainda, segundo o Princípio da razoabilidade, RESENDE (2011, p. 22) diz que:

Este princípio tem especial importância na seara trabalhista, em matéria de exercício do poder disciplinar pelo empregador. Em outras palavras, sempre que o empregador for aplicar determinada penalidade disciplinar ao empregado, há que ser observado o critério da razoabilidade/proporcionalidade, sob pena da nulidade do ato.

Sob a ótica dos princípios constitucionais protetores do direito do trabalho, considerados como gerais para o ordenamento jurídico, é que se passa a seguir a análise dos princípios protetores do direito trabalhista.

1.4.2 Princípios protetores do direito do trabalho

No que dispõe aos princípios protetores do direito do trabalho, estreita-se, inicialmente, pelo Princípio da proteção tendo por interesse proteger a parte hipossuficiente da relação de emprego, qual seja o empregado, de forma a retificar a desproporção existente no contrato de trabalho, ou seja, o liame entre empregado e empregador (DELGADO, 2011, p. 192).

Assim, segundo RESENDE (2011, p. 24):

[...] é importante que se tenha em mente que o objetivo principal do Direito do Trabalho é reequilibrar a relação jurídica capital/trabalho (empregador x

empregado) mediante o estabelecimento de mecanismos de proteção à parte mais fraca na relação jurídica.

A seguir, do Princípio da proteção pode se extrair três subprincípios, quais sejam o Princípio da norma mais favorável, Princípio da condição mais benéfica e o Princípio *in dubio pro operário*.

No que tange ao Princípio da norma mais favorável, RESENDE (2011, p. 24) nos explica que:

Segundo este princípio, não prevalece necessariamente, no Direito do Trabalho, o critério hierárquico de aplicação das normas; Isto é, existindo duas ou mais normas aplicáveis ao mesmo caso concreto, dever-se-á aplicar a que for mais favorável ao empregado, independentemente do seu posicionamento na escala hierárquica.

Pode-se observar expressamente no art. 620 da CLT a aplicação do princípio na norma mais favorável no caso de haver condições estabelecidas em convenções coletivas prevalecendo a mais favorável sobre as estipuladas em acordos (SARAIVA, 2012, p. 39).

O segundo subprincípio, da condição mais benéfica, explanado por DELGADO (2011, p. 196):

Este princípio imposta na garantia da preservação, ao longo do contrato, da cláusula contratual mais vantajosa ao trabalhador, que se reveste do caráter de direito adquirido (art. 5º, XXXVI, CF/88). Ademais, para o princípio, no contraponto entre dispositivos contratuais concorrentes, há de prevalecer aquele mais favorável ao empregado.

Posteriormente, o terceiro e último subprincípio, o Princípio *in dubio pro operário*, diz que havendo uma regra com duas ou mais interpretações, deverá prevalecer a mais benéfica ao trabalhador (RESENDE, 2011, p. 27).

Este subprincípio apresenta uma questão relevante, que posteriormente tornou-se inútil, pois conforme preceitua DELGADO (2011, p. 205):

Tal princípio, entretanto, apresenta dois problemas: o primeiro, menos grave, essencialmente prático, consiste no fato de que ele abrange dimensão temática, já acobertada por outro princípio justralhista específico (o da norma mais favorável). O segundo problema, muito grave, consistente no fato de que, no tocante à sua outra dimensão temática, ele entra em choque com princípio jurídico geral da essência da civilização ocidental, hoje, e do Estado Democrático de Direito: o princípio do juiz natural.

Segundo SARAIVA (2012, p. 39) ao princípio acima mencionado:

Cumpra ressaltar que, no campo probatório, não se aplica o princípio *in dubio pro operário*, pois o Direito Processual (CLT, art. 818. CPC, art. 333) impõe ao autor a prova do fato constitutivo do direito, e, ao réu, a prova do fato modificativo, extintivo ou impeditivo do direito.

Por conseguinte, no que diz respeito ao Princípio da imperatividade das normas trabalhistas, DELGADO (2011, p. 195) explica que:

Informa tal princípio que prevalece no segmento juslaborativo o domínio de regras jurídicas obrigatórias, em detrimento de regras apenas dispositivas. As regras justralhistas são, desse modo, essencialmente imperativas, não podendo, de maneira geral, ter sua regência contratual afastada pela simples manifestação de vontade das partes.

A seguir, o Princípio da indisponibilidade dos direitos trabalhistas, mais comumente reconhecido como irrenunciabilidade dos direitos trabalhistas, nada mais é do que projeção do princípio anterior, porém, acrescido de certa qualidade, qual seja a irrenunciabilidade de direitos tanto de forma unilateral como bilateral que acarrete prejuízo ao trabalhador (DELGADO, 2011, p. 196).

Este princípio se encontra confirmado no art. 9º da CLT ao dizer que “Serão nulos de pleno direito os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos contidos na presente Consolidação” (SARAIVA, 2012, p. 42).

Logo após, o Princípio da inalterabilidade contratual lesiva, segundo RESENDE (2011, p. 31) diz que:

Pelo princípio da inalterabilidade contratual lesiva são, em regra, vedadas as alterações do contrato de trabalho que tragam prejuízo ao empregado. Ao contrário, as alterações favoráveis ao empregado são permitidas e inclusive incentivadas pela legislação.

Desta feita, o princípio em questão encontra amparo no art. 468 da CLT e se originou do Direito Civil, da cláusula *pacta sunt servanda*, cujo significado diz que os contratos devem ser cumpridos (SARAIVA, 2012, p. 43).

Adiante, vale lembrar do Princípio da intangibilidade salarial que, tendo natureza alimentar, incentivou a criação de diversos dispositivos normativos com o intuito de proteger o salário do trabalhador, para que este pudesse dispor dele como melhor lhe convém, para sua subsistência e de sua família (SARAIVA, 2012, p. 44).

Segundo DELGADO (2011, p. 200):

O atual princípio justralhista projeta-se em distintas direções: garantia do valor do salário; garantias contra mudanças contratuais e normativas que provoquem a redução do salário; garantias contra práticas que prejudiquem seu efetivo montante – trata-se dos problemas jurídicos envolventes aos descontos no salário do empregado; finalmente, garantias contra interesses contrapostos de credores diversos, sejam do empregador, sejam do próprio empregado.

A posteriori, frisa-se o Princípio da primazia da realidade, sendo assegurado, também, no art. 9º da CLT, vindo estabelecer que os fatos prevalecem sobre a forma contratual, imperando, pois, a realidade sobre a forma (SARAIVA, 2012, p. 43).

Ainda, segundo SARAIVA (2012, p. 43):

Esse princípio é muito aplicado no âmbito laboral, principalmente para impedir procedimento fraudatório praticados pelo empregador no sentido de tentar mascarar o vínculo de emprego existente, ou mesmo conferir direitos menores dos que os realmente devidos.

Vem, por fim, completar o Princípio da continuidade da relação de emprego que, segundo MARTINS (2011, p. 71):

Presume-se que o contrato de trabalho terá validade por tempo indeterminado, ou seja, haverá a continuidade da relação de emprego. A exceção à regra são os contratos por prazo indeterminado, inclusive o contrato de trabalho temporário. A ideia geral é a de que se deve preservar o contrato de trabalho do trabalhador com a empresa, proibindo-se, por exemplo, uma sucessão de contratos de trabalho por prazo determinado.

Cabe ressaltar o que dispõe a Súmula 212 do TST que “o ônus de provar o término do contrato de trabalho, quando negados a prestação de serviço e o despedimento, é do empregador, pois o princípio da continuidade da relação de emprego constitui presunção favorável ao empregado” (MARTINS, 2011, p. 71).

Desta forma, segundo averiguado, os princípios são os pilares para aplicação da norma protetora do direito laboral.

1.5 Dignidade do Trabalho

A dignidade do trabalho, conforme já explanado acima por RESENDE (2011, p. 20) prima no princípio da proteção da dignidade do ser humano que, segundo NASCIMENTO (2010, p. 454):

A dignidade é um valor subjacente a numerosas regras de direito. A proibição de toda ofensa à dignidade da pessoa é questão de respeito ao ser humano, o que leva o direito positivo a protegê-la, a garanti-la e a vedar atos que podem de algum modo levar à sua violação, inclusive na esfera dos direitos sociais.

Destarte, para que seja considerado digno o trabalho exercido pelo empregado, assim como os direitos a ele inerentes, respeitando os princípios protetores do direito laboral, necessário se faz a vigência do contrato de trabalho, para garantia do liame empregado e empregador, o qual passa-se a examinar.

1.5.1 Conceito de Contrato de Trabalho

O contrato individual de trabalho vem previsto na CLT, em seu art. 442 ao dizer que “contrato individual de trabalho é o acordo tácito ou expresso, correspondente à relação de emprego”.

Segundo SARAIVA (2012, p. 87):

Contrato individual de trabalho é o acordo de vontades, tácito ou expresso, pelo qual uma pessoa física, denominada empregado, compromete-se, mediante o pagamento de uma contraprestação salarial, a prestar trabalho não eventual e subordinado em proveito de outra pessoa, física ou jurídica, denominada empregador.

A CLT, embora faça uso da expressão “contrato de trabalho”, o certo seria utilizar a expressão “contrato de emprego”, eis que presentes os requisitos da relação de emprego (SARAIVA, 2012, p. 88).

Nesse sentido, MARTINS (2011, p. 88) explica que:

Contrato de trabalho é gênero, e compreende o contrato de emprego. Contrato de trabalho poderia compreender qualquer trabalho, como o autônomo, do eventual, do avulso, do empresário etc. Contrato de emprego diz respeito à relação entre empregado e empregador e não a outro tipo de trabalhador. Daí por que se falar em contrato de emprego, que fornece a noção exata do tipo de contrato que estaria sendo estudado, porque o contrato de trabalho seria gênero e o contrato de emprego, a espécie.

Assim, como fora explanado, relevante diferenciar o gênero contrato de trabalho, da espécie contrato de emprego, o qual apresenta os requisitos de uma relação de trabalho.

1.5.2 Requisitos do contrato de trabalho

Os requisitos caracterizadores da relação de trabalho se encontram na combinação de dois artigos relevantes da CLT, o *caput* do art. 3º que “considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário” e, finalmente, o *caput* do art. 2º que “considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria, e dirige a prestação pessoal de serviço” (DELGADO, 2011, p. 279-280).

Desta forma, inicia-se a análise dos requisitos a começar pelo da continuidade, segundo expressa que o trabalho é um contrato de trata sucessivo, ou seja, de duração, assim, deve ser ministrado com continuidade, portanto, o trabalhador que exerce serviços de forma eventual não é considerado empregado (MARTINS, 2011, p. 101).

Por conseguinte, o requisito da subordinação define-se como o poder de sujeição que o empregado se coloca em relação ao empregador, aguardando ou executando ordens, sendo considerado o poder de mando que o empregador exerce sobre o empregado (MARTINS, 2011, p. 101).

Em seguida, pelo requisito da onerosidade entende-se que é necessário o empregador remunerar o empregado pelos serviços prestados (MARTINS, 2011, p. 101).

Dando continuidade, o requisito da pessoalidade dispõe que a prestação dos serviços é por certa e determinada pessoa física, não podendo ser substituído por terceiro, sob pena de o vínculo formar-se com a última (MARTINS, 2011, p. 101).

Por fim, o requisito da alteridade explica que o trabalho deve ser feito sem assunção de qualquer risco pelo trabalhador, pois quem assume os riscos é o empregador (MARTINS, 2011, p. 101).

Como visto, a atividade laboral suporta certos requisitos que, estando presentes, caracterizam a relação de trabalho.

1.5.3 Modalidades de contrato de trabalho

Para discorrer sobre o tema, vale ressaltar o fundamento legal sobre a contratação da atividade laboral expressos nos art. 442 e 443 da CLT (RESENDE, 2011, p. 266):

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

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

Desta forma, no que tange ao contrato tácito, segundo Saraiva (2012, p. 126), lembra que “a reiteração na prestação de serviços pelo obreiro ao empregador, sem oposição do último, caracteriza um ajuste tácito”.

Ainda, SARAIVA (2012, p. 126) frisa que:

A prestação contínua de serviços pelo empregado, sem a oposição do empregador, muito embora o contrato e as respectivas cláusulas não tenham sido expressamente acordados (de forma verbal ou escrita), revela a existência de contrato de trabalho, firmado de maneira tácita.

Isso se exemplifica, através de um sitiante que passa a ter assistência pelos serviços prestados diariamente de um trabalhador, sem haver nenhum acordo entre as partes para tanto, configurando a relação empregatícia (RESENDE, 2011, p. 266).

Por outro lado, segundo Saraiva (2012, p. 127) o contrato expresso “é o que foi acordado de forma clara, precisa, sendo todas as cláusulas e condições do pacto laboral previamente acordadas. O contrato expresso pode ser escrito ou verbal”.

O contrato escrito pode ser caracterizado com a simples assinatura na CTPS do empregado, respeitando a exigência prevista no art. 29 da CLT (SARAIVA, 2012, p. 127).

Ainda, SARAIVA (2012, p. 127) explica que:

Não obstante, também pode ser firmado um contrato escrito por meio de assinatura, pelas partes, de pacto específico, contendo o nome e qualificação do empregador e empregado, o objeto do contrato, direitos e obrigações dos contratantes, jornada etc.

No que diz respeito ao contrato verbal, o art. 443 da CLT possibilita esta hipótese, no entanto, se a CTPS não tiver sido assinada, dentro do prazo de 48 horas, computado da admissão, gerará singelo ilícito administrativo, não impedindo as partes de pactuarem verbalmente o contrato de emprego, assim como fixar as condições de trabalho, como salário, horário de jornada dentre outros pontos a serem determinados (SARAIVA, 2012 p. 127).

Contrato individual de trabalho, como já abordado anteriormente, é aquele estipulado entre empregado e empregador (RESENDE, 2011, p. 267).

Em contrapartida o contrato plúrimo ou por equipe, segundo RESENDE (2011, p. 267):

[...] é o contrato caracterizado pela presença de um feixe de contrato individuais e independentes entre si, considerados sob alguns aspectos em conjunto devido às peculiaridades relativas à forma de prestação dos serviços.

Ainda, segundo SARAIVA (2012, p. 129):

Nesse aspecto, muito embora fosse possível a formação de um único contrato, regendo o liame empregatício com toda a equipe, as relações jurídicas seriam estabelecidas individualmente entre os obreiros integrantes do grupo e o empregador, facultando-se a cada trabalhador, isoladamente, buscar seus direitos trabalhistas na Justiça especializada laboral.

O contrato por prazo indeterminado, considerado regra geral, é aquele que não há prazo para o término da prestação laboral, positivando-se, assim, o princípio da continuidade da relação de emprego (RESENDE, 2011, p. 268).

Desta forma, o contrato de trabalho traz a presunção, sendo esta relativa, de que qualquer relação empregatícia tenha sido avençada por tempo indeterminado, cabendo, segundo a Súmula 212 do TST, ao empregador, nos casos previstos em lei, provar a excepcionalidade (RESENDE, 2011, p. 268).

Por outro lado, a excepcionalidade mencionada anteriormente, diz respeito o contrato de trabalho por prazo determinado, sendo este celebrado com prazo prefixado ou aproximado do término da prestação dos serviços, permitido nos casos específicos em lei (SARAIVA, 2012, p. 128).

Isto posto, relevante foi acentuar que existem diferentes contratos de trabalho que podem caracterizar uma relação de trabalho.

1.5.3.1 Contrato de trabalho por prazo determinado na CLT

Vale demonstrar o que dispõe o art. 443 e seus parágrafos da CLT no que tange aos contratos de trabalho por prazo determinado:

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

§1º - Considera-se como de prazo determinado o contrato de trabalho cuja vigência dependa de termo prefixado ou da execução de serviços especificados ou ainda da realização de certo acontecimento suscetível de previsão aproximada.

§2º - O contrato por prazo determinado só será válido em se tratando:

- a) de serviço cuja natureza ou transitoriedade justifique a predeterminação do prazo
- b) de atividades empresariais de caráter transitório
- c) de contrato de experiência.

Assim, dentre as hipóteses do contrato de trabalho determinados pela CLT, temos “o serviço de cuja natureza ou transitoriedade justifique a predeterminação do prazo”, ou seja, diz respeito à atividade do empregado que é transitória, como no caso de as vendas da empresa aumentarem num período do ano, tendo que, conseqüentemente, contratar mais vendedores nesta fase para atender a demanda (RESENDE, 2011, p. 270)

A seguir, a segunda hipótese diz respeito às “atividades empresariais de caráter transitório”, ou seja, é a atividade da empresa que é transitória numa determinada época, como no caso nas festas de final de ano, em que a empresa confeccionará fogos de artifício, artigos natalinos, na páscoa, produzindo ovos de páscoa dentre outros exemplos (SARAIVA, 2012, p. 131).

Por fim, a terceira hipótese prevista na CLT tange ao “contrato de experiência”, que tem por objetivo verificar a aptidão do empregado, onde, tanto o empregador como empregado irão testar as condições de trabalho, sendo que aquele verificará se este presta o labor perfeitamente, bem como sua relação com os demais empregados, se é assíduo, se realiza os serviços com cuidado e, por outro lado, o empregado observará se o empregador cumpre com suas obrigações como o pagamento do salário, assim como as condições de trabalho imposta e os direitos laborais (SARAIVA, 2012, p. 131).

Ainda, segundo Saraiva (2012, p. 131), lembra que “o prazo máximo de validade do contrato de experiência é de 90 dias (CLT, art. 445, parágrafo único), admitindo-se, dentro do prazo máximo de validade, uma única prorrogação (art. 451 consolidado)”.

Destarte, dentre as hipóteses acima, a CLT permite a formalização do contrato de trabalho por prazo determinado.

1.5.3.2 Contrato de trabalho temporário segundo a Lei 9.601/1998

Segundo SARAIVA (2012, p. 133) “o contrato por prazo determinado da Lei 9.601/1998, em verdade, surgiu como uma tentativa desastrosa de flexibilizar os direitos trabalhistas dos obreiros”.

Ainda, segundo SARAIVA (2012, p. 133), explica que:

Ao permitir a contratação de trabalhadores por prazo determinado em qualquer situação, sem as restrições do §2º do art. 443 consolidado, a Lei 9.601/1998 atentou contra o princípio da norma mais favorável e, principalmente, contra o princípio da continuidade da relação de emprego.

Diante desta lei, o contrato a termo passou ser a regra e o contrato de trabalho por prazo indeterminado a exceção, pois a lei comentada permite, dentro do intervalo de seu prazo máximo de 2 anos, inúmeras prorrogações, deixando de ser aplicado o art. 451 do diploma consolidado (SARAIVA, 2012, p. 133).

Vale ressaltar que, segundo SARAIVA (2012, p. 133), “felizmente, para os trabalhadores, a Lei 9.601/1998 condicionou a contratação por ela disciplinada à prévia negociação coletiva, com a assinatura de convenção ou acordo coletivo de trabalho”.

Em relação a praticidade da lei referida, tem sido muito pouco aplicada, tendo em vista que ainda ocorre uma resistência massiva através dos sindicatos dos trabalhadores em autorizar a contratação dessa modalidade de contrato pela assinatura das convenções ou acordos coletivos (SARAIVA, 2012, p. 133).

Isso ocorre, pois, segundo SARAIVA (2012, p. 133):

Frisa-se que a resistência sindical laboral em autorizar a contratação com base na Lei 9.601/1998 é bastante compreensível, visto que o diploma lançado tornou ainda mais precária a relação de trabalho no Brasil, com diminuição de vários direitos conquistados ao longo de anos.

Desta forma, conforme mencionado anteriormente, acentua-se que os sindicatos profissionais sustentam o não uso deste dispositivo legal, tornando escasso a sua utilidade no que tange aos contratos a termo (SARAIVA, 2012, p. 133).

1.5.3.3 Contrato de trabalho temporário segundo a Lei 6.019/1974

O contrato de trabalho temporário, regulado pela Lei 6.019/1974, disciplina o trabalho nas empresas urbanas, sendo considerado, conforme expressa seu art. 2º “aquele prestado por pessoa física a uma empresa, para atender à necessidade transitória de

substituição de seu pessoal regular e permanente ou a acréscimo extraordinário de serviços” (SARAIVA, 2012, p. 136).

Desta forma, segundo explica SARAIVA (2012, p. 136):

O contrato de trabalho temporário é bastante utilizado, principalmente nos finais do ano, pelos comerciantes, em função do aumento da demanda, ou mesmo pelos proprietários de hotéis, restaurantes, os quais costumam utilizar mão de obra temporária para suprir o excesso de serviço que surge na chamada “alta temporada”.

Nesta modalidade de contrato, o prazo máximo estabelecido é de três meses, podendo ser prorrogado por mais três, no limite máximo de seis meses, desde que haja autorização do ministério público do trabalho, segundo art. 10 da referida lei, sendo portanto fixado em meses e, tem como relação contratual um aspecto triangular, onde se encontram o trabalhador temporário, a empresa de trabalho temporário à qual trabalha empregado e o tomador de serviços ou cliente, sendo, assim, permitido, de forma obrigatoriamente por escrito, esta forma de contratação em caso de necessidade transitória de substituição regular dos trabalhadores da tomadora ou no caso de acréscimo extraordinário de serviços desta (MARTINS, 2011, p. 120).

Fica, ainda, assegurado aos direitos dos trabalhadores temporário a proibição de se estabelecer cláusula de reserva entre a empresa terceirizada e a tomadora de serviços com o intuito de impedir a contratação por esta no final do contrato (SARAIVA, 2012, p. 137).

Relevante ressaltar que, no tocante a responsabilidade, segundo art. 16 da referida lei, em caso de falência da empresa terceirizada, a empresa tomadora de serviços será solidária em relação às verbas trabalhistas e previdenciárias pelos serviços prestados durante o trabalho temporário pelo trabalhador e, nos demais casos, responderá de forma subsidiária em relação aos inadimplementos (SARAIVA, 2012, p. 138).

1.5.3.4 Contrato de trabalho por obra certa segundo a Lei 2.959/1956

A lei supra dispõe sobre o contrato por obra certa, que, em verdade, é um contrato por prazo determinado, podendo ser enquadrado no §1º do art. 443, na condição de “serviços especificados”, fixado segundo as regras da CLT (SARAIVA, 2012, p. 139).

Desta forma, segundo MARTINS (2011, p. 122):

[...] é possível entender que no contrato de obra certa há uma previsão aproximada do tempo necessário para a realização da obra. O mesmo acontece com o contrato de safra, em que é possível dizer aproximadamente quando a safra será colhida.

Indaga CASSAR (2013, p. 598) que:

O contrato por obra certa regido pela Lei 2.959/56 é espécie de contrato por prazo determinado sob a modalidade termo incerto. Destina-se ao construtor que exerce a atividade de forma permanente para obras materiais de construção civil, não podendo ser aplicado a obras de natureza imaterial, como cirurgia, um serviço, um negócio etc.

Relevante salientar que, conforme MARTINS (2011, p. 122):

A empresa de construção civil, porém, tem por escopo uma atividade permanente, pois a necessidade de mão de obra é constante. Considerando-se, porém, o serviço como transitório, é possível também enquadrar a obra certa na alínea *a* do §2º do art. 443 da CLT, sendo, assim, um contrato por tempo determinado.

Segundo a evolução legislativa, a referida lei foi criada com o intuito de coibir as fraudes empregadas pelos empregadores que celebravam contratos por obra certa, sabendo, no entanto, quando iriam finda-se a prestação dos serviços, para dar ensejo as fraudes trabalhistas, deixando de pagar as verbas laborais aos trabalhadores (MARTINS, 2011, p. 122).

Importante frisar que, segundo a Lei 2.959/1956, conforme menciona MARTINS (2011, p. 123):

É mister, contudo, esclarecer que o contrato por obra certa, segundo o art. 1º da Lei nº 2.959/56 só pode ser feito com construtor de obras de construção civil, ou seja: a obra deve ter natureza material, sendo impossível fazer contrato de obra certa quanto a obras de natureza imaterial, como *v.g.* numa operação cirúrgica ou num concerto musical. Aí, haveria a prestação de serviços, matéria disciplinada pelos art. 593 e ss do Código Civil.

Desta forma, acentua-se que, consoante MARTINS (2011, p. 123):

A atividade da empresa de construção civil realmente é permanente, mas o serviço prestado é sempre transitório. Ora se precisa de mais pedreiros na obra, ora de menos. Em certo momento, são necessários azulejistas (fase de acabamento da obra) e em outros momentos não são. O pintor só é necessário na fase final da obra, enquanto nessa fase já não são necessários

tantos pedreiros. O tempo do contrato dependerá do serviço a ser executado, como menciona a própria lei, ou do término da obra.

Assim, também, CASSAR (2013, p. 598) acrescenta ao dizer que:

Toda obra é composta de diversas etapas transitórias e de serviços especializados intermitentes tais como: calculista estrutural, armador, pedreiro, carpinteiro, eletricista, bombeiro hidráulico, ladrilheiro, paisagista, colocadores de carpete, sinteco, aquecedores, pintor etc. Alguns necessários na fase de planejamento e construção da obra, enquanto outros para a fase final e para o acabamento. Por isto foi permitida a contratação por tempo determinado, já que de necessidade intermitente ou transitória em relação à obra como um todo.

Assim, embora o art. 443 da CLT recebeu nova redação pelo Decreto-lei 229/67, não revogou a Lei nº 2.959/56, portanto, esta continua em vigor e, por ser dispositivo que rege norma especial, não é incompatível com a CLT, sendo esta de norma geral (MARTINS, 2011, p. 123).

Desta forma, CASSAR (2013, 598) explica que:

Há quem argumente que a lei está revogada tacitamente desde 1967 (Decreto-Lei nº 229/67), em virtude da alteração do art. 443 da CLT, que teve incluído todo o §2º ao artigo, permitindo a contratação por prazo determinado, quando a atividade do empregado fosse de natureza transitória para o empregador (alínea a).

Discordamos. Já era possível contratar pela CLT, com base no motivo “serviços especializados” ou “realização de certo acontecimento (...)” – art. 443, §1º da CLT (na época parágrafo único). Ademais, a lei geral não revoga a especial, salvo quando expressamente dispuser neste sentido, o que não ocorreu (art. 2º, §2º, da LINDB).

No que tange ao prazo dessa modalidade de contrato, respeita-se o disposto no art. 445 da CLT que disciplina que os contratos não podem ser estipulados por mais que dois, podendo ser prorrogado, segundo o art. 451 consolidado, por uma única vez (MATINS, 2011, p. 124).

O diploma consolidado, no que tange aos contratos por obra certa, permite ainda que seja possível a sucessão de contratos dessa modalidade, pois isso não torna o pacto celebrado em contrato por prazo indeterminado, no entanto, como regra, segundo consta no art. 452 da CLT, essa sucessão de contratos não poderá ser realizada dentro de um intervalo de 6 meses de outro contrato, salvo se a expiração deste contrato dependeu da execução de serviços especializados ou da realização de certos acontecimentos na obra. (MATINS, 2011, p. 124).

No que tange aos requisitos de validade do contrato de trabalho por obra certa, mister se faz que o próprio construtor, que será o empregador, faça as anotações do contrato na

CTPS, pois a Lei 2.959/1998 assim determina e, para evitar qualquer dúvida na contratação, seja feita de forma escrita, como também especificação da inscrição do contrato de trabalho por obra certa na carteira de trabalho (MARTINS, 2011, p. 125).

Assim, Cassar (2013, p. 598) explica também que “é obrigação do próprio construtor a assinatura da CTPS, não podendo transferir a responsabilidade desta obrigação para o empreiteiro ou subempreiteiro, na forma do art. 445 da CLT”.

A respeito das verbas rescisórias, o trabalhador que exerce contrato de trabalho por obra certa, terá direito ao 13º salário e férias proporcionais, faz jus ao levantamento do FGTS, no entanto, não sendo devidos aviso-prévio, pois este é previsto ns contratos por prazo indeterminado, assim como também não tem direito a indenização de 40% do FGTS tendo em vista que não ocorreu despedida, mas sim fim do contrato de trabalho a termo (MARTINS, 2011, p. 125).

CAPÍTULO 2 – DA CAUSAS DE INTERRUPTÃO E SUSPENSÃO DO CONTRATO DE TRABALHO

Dentre os direitos garantidos ao trabalhador, relevante salientar, dentre as hipóteses de sustação do contrato de trabalho, a incidência caracterizadora das causas de interrupção e suspensão do contrato de trabalho.

2.1 Conceito de interrupção

No que tange a interrupção do contrato de trabalho, podemos observar, inicialmente, que trata-se de cessação temporária da prestação dos serviços pelo empregado, no entanto, continua percebendo sua remuneração, mantendo-se todas as obrigações patronais (SARAIA, 2012, p. 205).

Desta forma, MARTINS (2011, p. 344), vem explicar que:

Haverá interrupção quando o empregado for remunerado normalmente, embora não preste serviços, contando-se também seu tempo de serviço, mostrando a existência de uma cessação provisória e parcial dos efeitos do contrato de trabalho.

Ainda, segundo DELGADO (2011, p. 1006), vem explanar que a interrupção:

É a sustação temporária da principal obrigação do empregado no contrato de trabalho (prestação de trabalho e disponibilidade perante o empregador), em virtude de um fato juridicamente relevante, mantidas em vigor todas as demais cláusulas contratuais. Como se vê, é a interrupção a sustação restrita e unilateral de efeitos contratuais.

Destarte, conclui-se, aduz RESENDE (2011, p. 581) que na interrupção “o empregado não presta serviços e não se mantém à disposição do empregador, o empregador paga os salários normalmente e o período de interrupção é computado como tempo de serviço”.

Como observado, a interrupção no contrato de trabalho, embora o empregado esteja paralisado, o contrato continua com a sua plena vigência, como se trabalhando estivesse.

2.2 Conceito de suspensão

A respeito da suspensão do contrato de trabalho, entende-se que, embora o vínculo empregatício se mantenha, fica suspensa as obrigações contratuais entre empregador e empregado, sendo que o trabalhador não presta os serviços, não recebendo remuneração por parte do empregador, ficando cessadas temporariamente os efeitos do contrato de trabalho (SARAIVA, 2012, p. 215).

DELGADO (2012, p. 1006) vem conceituar o que seja a suspensão contratual:

A suspensão contratual é a sustação temporária dos principais efeitos do contrato de trabalho no tocante às partes, em virtude de um fato juridicamente relevante, sem ruptura, contudo, do vínculo contratual formado. É a sustação ampliada e recíproca de efeitos contratuais, preservando, porém, o vínculo entre as partes.

Da mesma forma, explanado por MARTINS (2011, p. 344) que “na suspensão, o empregado fica afastado, não recebendo salário; nem conta-se seu tempo de serviço, havendo a cessação provisória e total dos efeitos do contrato de trabalho”.

Frisa-se, no entanto, que, embora há a suspensão do contrato de trabalho, fica vigente cláusulas mínimas do pacto no que diz respeito as condutas omissivas das partes, atreladas a lealdade e fidelidade contratual previsto no art. 482, alínea “c” e “g” consolidado, assim como as condutas impostas ao empregador de respeitar a integridade física e moral do trabalhador (DELGADO, 2011, p. 1010).

De forma a compararmos as duas causas de sustação do contrato de trabalho, depreende-se no quadro sinótico suas diferenças:

Quadro 1 – Quadro comparativo de suspensão e interrupção

SUSPENSÃO	INTERRUPÇÃO
Sustação temporária da execução do contrato, preservando o vínculo entre as partes.	Sustação temporária da obrigação do empregado no contrato de trabalho, mantidas as demais cláusulas contratuais.
Sustação Ampla e Recíproca (bilateral)	Sustação Restrita e Unilateral.
Suspensão Plena e Absoluta dos efeitos contratuais	Suspensão Parcial dos efeitos contratuais
Todas as cláusulas contratuais não se aplicam a suspensão: não se presta serviços, não paga salário, não se computa tempo de serviço, não	O contrato continua em plena execução, exceto pela prestação e disponibilidade dos serviços do obreiro. Desse modo, não se presta trabalho,

se produz recolhimento vinculado ao contrato.	nem se fica à disposição, mas se computa o tempo de serviço e paga-se o salário.
Empregador e empregado tem as prestações contratuais sem eficácia	Empregador mantém plena e rigorosa eficácia, já o empregado não.
Empregador perde a faculdade de romper o contrato de trabalho, salvo por justo motivo (Art. 471 da CLT; Vedada a rescisão unilateral durante o período)	Empregador perde a faculdade de romper o contrato de trabalho, salvo por justo motivo (Art. 471 da CLT; Vedada a rescisão unilateral durante o período)

Fonte: O autor

2.3 Hipóteses de interrupção

Dentre as hipóteses de interrupção contratual, assinala-se, inicialmente, (a) os encargos públicos específicos, em dois momentos, segundo DELGADO (2011, p. 1017), a saber:

Citem-se, em primeiro lugar, os encargos efetivamente obrigatórios: por exemplo, comparecimento judicial como jurado (art. 430, Código de Processo Penal) ou como testemunha (art. 822, CLT). Citem-se, em segundo lugar, até mesmo alguns encargos públicos não efetivamente obrigatórios, como, por exemplo, o comparecimento judicial da própria parte (Súmula 155, TST). No tocante ao comparecimento judicial do empregado, a propósito, o art. 473, VIII, CLT (Lei 9.853/1999), tem regra flexível: “pelo tempo que se fizer necessário, quando tiver que comparecer a juízo” (grifos acrescidos).

Após, verifica-se, segundo DELGADO (2011, p. 1017), o (b) “afastamento do trabalho por motivo de doença ou acidente do trabalho, até 15 dias”.

Neste caso, deve ser observado dois pontos relevantes, quais sejam, a comprovação da suspensão de trabalho que pode se dar por atestado de afastamento a ser concedido por serviço médico da empresa, conforme rege a Súmula 282 do TST, no entanto, mais eficaz valeria o atestado expedido pelo órgão previdenciário oficial e, no que diz respeito ao salário do empregado, se entre a cessação do benefício anterior e a nova concessão, desde que derivado da mesma doença, houver distância dentro de apenas 60 dias, a empresa se desobrigará da remuneração relativos aos 15 dias de afastamento e o benefício previdenciário será alongado (DELGADO, 2011, p. 1017).

Por conseguinte, verifica-se, segundo DELGADO (2011, p. 1018), (c) “os chamados descansos trabalhistas, desde que remunerados. Ou seja, intervalos intrajornadas remunerados, descansos semanais remunerados, descansos em feriados e descanso anual (férias).

Adiante, conforme DELGADO (2011, p. 1018), vislumbra-se a (d) “licença-maternidade da empregada gestante [...]”.

Outra hipótese, seria, aduz DELGADO (2011, p. 1018), o (e) “aborto, durante o afastamento até duas semanas (art. 395, CLT)”.

Ademais, Delgado (2011, p. 1018) mostra a (f) “licença remunerada concedida pelo empregador”.

Diferente, vem, explanado por DELGADO (2011, p. 1018), a (g) “interrupção dos serviços na empresa, resultante de causas acidentais ou de força maior (art. 61, §3º, CLT)”.

Por oportuno, relevante ressaltar as (h) hipóteses de afastamento remunerado contidos no art. 473 do diploma consolidado, os quais passa-se a análise (DELGADO, 2011, p. 1018).

Vem exposto no inciso I do art. 473 da CLT que o empregado poderá deixar de comparecer ao serviço sem prejuízo do salário (h.1) “até dois dias consecutivos, em caso de falecimento de cônjuge, ascendente, descendente, irmão ou pessoa que, declarada em sua carteira de trabalho e previdência social, viva sob sua dependência econômica”.

Frisa-se que a CLT, segundo DELGADO (2011, p. 1018), “[...] estende tal prazo a 9 (nove) dias no caso de falecimento do cônjuge, pai, mãe ou filho do empregado professor (art. 320, §3º)”.

O inciso II do art. 473 consolidado, expressa a hipótese de afastamento remunerado de (h.2) “até 3 dias consecutivos, em virtude de casamento”, no entanto, segundo o art. 320, §3º da CLT, se aplica para o professor o prazo de 9 dias (DELGADO, 2011, p. 1018).

Após, (h.3) fica estabelecido por cinco dias o prazo à licença-paternidade, em virtude de o art. 7ª, inciso XIX c/c com o art. 10, §1º da ADCT da CF/88 ter revogado o prazo de um dia do art. 473, inciso III da CLT (DELGADO, 2011, p. 1018).

Estabelece o inciso IV do art. 473 da CLT o prazo de (h.4) “um dia, em cada 12 (doze) meses de trabalho, em caso de doação voluntária de sangue devidamente comprovada”.

Segundo DELGADO (2011, p. 1018), (h.5) fica afastado percebendo remuneração “no período de apresentação ao serviço militar (não se confunde com a prestação anual de serviço militar: inciso VI, art. 473, CLT)”.

Ocorre afastamento remunerado (h.6), aduz DELGADO (2011, p. 1018), disposto no inciso VII do art. 473 da CLT “nos dias em que o empregado estiver comprovadamente realizando provas de exame vestibular para ingresso em estabelecimento de ensino superior”.

Outra questão seria, no caso do inciso VIII do art. 473 consolidado, que diz (h.7) “pelo tempo que se fizer necessário, quando tiver que comparecer a juízo”.

Por fim, a hipótese de afastamento remunerado expressada pelo inciso IX do art. 473 do mesmo diploma (h.8) seria “pelo tempo que se fizer necessário, quando, na qualidade de representante de entidade sindical, estiver participando de reunião oficial de organismo internacional do qual o Brasil seja membro”.

Destarte, após discorrer sobre as hipóteses de interrupção do contrato de trabalho, cabe explicar os efeitos desta causa de sustação do trabalho no contrato de trabalho.

2.3.1 Dos efeitos jurídicos da interrupção contratual

No que tange aos efeitos da interrupção contratual, insta salientar que, Segundo DELGADO (2011, p. 1019), “o principal efeito da interrupção contratual é, como visto, a sustação das obrigações contratuais mais relevantes do empregado durante o período interruptivo”.

Assim, prevalecem todas as demais obrigações contratuais, exceto a primordiais, como a prestação de serviço e disponibilidade perante o empregador, conservando a vigente plenitude das obrigações de empresa (DELGADO, 2011, p. 1019).

Desta forma, outro efeito relevante prescreve o art. 471 da CTL ao dizer que “ao empregado afastado do emprego, são asseguradas, por ocasião de sua volta, todas as vantagens que, em sua ausência, tenham sido atribuídas à categoria a que pertencia na empresa”.

Assim, MARTINS (2011, p. 369) explica que “o requisito, portanto, é que as vantagens tenham sido atribuídas a toda a categoria a que pertencia na empresa, sejam elas legais ou normativas. As vantagens devem ter sido concedidas em caráter geral”.

De forma acrescentar, esclarece MARTINS (2011, p. 369) que:

Se o empregado pertencer a categoria diferenciada, será esta a norma a ser observada, desde que a empresa faça parte do referido pacto. Benefícios personalíssimos, adquiridos pelo trabalhador na empresa em virtude de seu esforço pessoal, não poderão ser reivindicados por aquele que teve o seu contrato suspenso ou interrompido, se não atende às condições para tanto.

Assim, ao empregado fica garantido, segundo explica DELGADO (2011, p. 1019) “[...] o retorno do empregado ao cargo ocupado no instante de início da causa interruptiva (art. 471, CLT)”.

Além disso, consoante DELGADO (2011, p. 1019):

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

Ainda, semelhante DELGADO (2011, p. 1019) “resulta, ainda, da interrupção contratual a inviabilidade jurídica da dispensa desmotivada obreira – rescisão unilateral do contrato por ato do empregador (art. 471, CLT.)”.

As mesmas observações feitas à possibilidade de dispensa por justa causa na suspensão do contrato de trabalho, aplicam-se no período interruptivo, como no caso de revelação de segredo da empresa pelo empregado (art. 482, alínea “g” da CLT), ou no caso do trabalhador que comete ato lesivo à honra ou a boa fama ou ofensas físicas ao empregador durante o período interruptivo, segundo o art. 482, alínea “k” da CLT (DELGADO, 2011, p. 1019).

Por outro lado, deve-se levar em consideração que, havendo justa causa cometida antes da interrupção contratual, como no caso de o empregador estar sendo investigado, administrativamente, por falta grave e, este vem a gozar de férias coletiva antes de findar a apuração e conseqüente aplicação da pena, pode o empregador, imediatamente, comunicar o trabalhador a respeito da justa causa aplica, procedendo, logo após a causa interruptiva, a rescisão contratual (DELGADO, 2011, p. 1019-1020).

No que diz respeito ao prazo de retorno do trabalhador às suas obrigações é de imediato quando cessada a causa interruptiva, não podendo ser ampliado, sendo o benefício pago até o 15º dia (DELGADO, 2011, p. 1020).

Deste modo, na incidência da hipótese interruptiva no contrato de trabalho, importante foi observar os efeitos em virtude de sua ocorrência, assim como as garantias dela decorrentes para o trabalhador.

2.4 Hipóteses de suspensão

No que tange a suspensão do contrato de trabalho, deve-se levar em consideração a sua incidência no fato gerador para que possa ser qualificado a suspensão, questão que será abordada nas hipóteses elencadas a seguir:

2.4.1 Suspensão por motivo estranho à vontade do empregado

Nos casos especificados nesta modalidade de suspensão do contrato de trabalho, podemos observar, segundo Delgado (2011, p. 1011) o (a) “afastamento previdenciário, por motivo de doença, a partir do 16º dia (“auxílio-doença”) – art. 476, CLT”.

A seguir, vislumbra-se, aduz Delgado (2011, p. 1011), o (b) afastamento previdenciário, por motivo de acidente do trabalho, a partir do 16º dia (“auxílio-doença”) – art. 476, CLT; parágrafo único do art. 4º, CLT”.

No que diz respeito aos efeitos atenuantes da sustação em razão do acidente de trabalho, por se tratar de suspensão alheia à vontade do trabalhador, passa-se a computar, para efeitos de indenização e estabilidade celetista, o tempo de serviço do período em que ficou afastado, por força do parágrafo único do art. 4º consolidado, assim como os depósitos fundiários referente a este período (DELGADO, 2011, p. 1012).

Destarte, CASSAR (2013, p. 955) vem acrescentar que:

De acordo com a Lei nº 8.213/91, art. 59 c/c art. 60, §4º c/c art. 476 da CLT, a partir do 16º dia do acidente de trabalho suspende-se o contrato, apesar de o empregador continuar obrigado ao depósito do FGTS – art. 28 do Decreto nº 99.684/90. O tempo de serviço do período de suspensão é computado para todos os efeitos – art. 4º da CLT.

Importante salientar, que o empregado tem direito, sendo uma das formas de suspensão contratual, conforme DELGADO (2011, p. 1011), a (c) aposentadoria provisória, sendo o obreiro considerado incapacitado para trabalhar (art. 475, caput, CLT; Súmula n. 160, TST);

Outra questão seria (d) por motivo de força maior e, também, segundo Delgado (2011, p. 1012):

e) para cumprimento de encargo público obrigatório (§1º do art. 483, CLT; art. 472, caput, CLT). O empregado deve intimar o empregador, por telegrama ou carta registrada, dentro de 30 dias do término do encargo público, sobre sua intenção de retorno ao cargo empregatício original (§1º, art. 472, CLT)

Por fim, aduz DELGADO (2011, p. 1012), “para prestação de serviço militar (parágrafo único do art. 4º, CLT). Após sua “baixa”, o empregado deve intimar o empregador, na forma acima, quanto à sua intenção de retorno ao cargo empregatício original (art. 472, §1º, CLT)”.

Insta salientar, no que tange aos efeitos atenuantes da suspensão contratual em razão de acidente de trabalho, já falado acima, também se aplica à prestação de serviço militar, ou seja, computa-se o tempo de serviço do período afastado, assim como os depósitos fundiários referente a este tempo (DELGADO, 2011, p. 1012).

De forma esclarecer o assunto na questão do serviço militar, CASSAR (2013, p. 946) vem esclarecer que:

O serviço militar obrigatório importa na suspensão do contrato de trabalho porque o empregador não terá nenhum ônus salarial do período – Leis nº 4.072/62 e 4.375/64. Todavia, o tempo de afastamento é computado para todos os efeitos – art. 4º da CLT, inclusive para fins de depósito do FGTS. Alguns doutrinadores consideram esta hipótese como de interrupção do contrato por causa destes efeitos. Da mesma forma o Decreto nº 99.684/90, art. 28.

Se o trabalhador ingressar voluntariamente nas Forças Armadas, seu contrato não suspende nem interrompe. Neste caso considera-se que o empregado trocou de “profissão” pondo fim ao contrato.

A convocação do empregado para manobras, para manutenção da ordem interna ou guerra importa na interrupção do contrato, pois o empregador estará obrigado ao pagamento de 2/3 do salário do empregado.

Destarte, em virtude das imprevisibilidades que acomete o trabalhador, este pode necessitar de ausentar-se do ambiente de trabalho, podendo configurar, como fora estudado a incidência da suspensão contratual.

2.4.2 Suspensão por motivo lícito imputável ao empregado

Diz respeito a ato voluntário lícito, de faculdade legal ou contratual, que o trabalhador exerce, o qual enseja a suspensão contratual (DELGADO, 2011, p. 1013).

Assim, está diante de atos como: (a) participação pacífica em greve, prescrito no art. 7º da Lei 7.783/89 (DELGADO, 2011, p. 1013).

Outra forma, seria o (b) encargo público não obrigatório que, segundo o art. 472 da CLT, “não constitui motivo para alteração ou rescisão do contrato de trabalho por parte do empregador”, combinado com o §1º do art. 483 consolidado, o qual prescreve que fica à faculdade do empregado de “poder suspender a prestação dos serviços ou rescindir o contrato,

quando tiver de desempenhar obrigações legais, incompatíveis com a continuação do serviço”, podendo, ainda, dentro de 30 dias do término do encargo público, intimar o empregador, por telegrama ou carta registrada ou outro meio mais eficaz, da sua intenção de retornar ao cargo empregatício que havia se afastado, exigência esta prevista no §1º, art. 472, CLT (DELGADO, 2011, p. 1013).

Em seguida, outra faculdade permitida ao empregado é na hipótese de quando (c) eleito para cargo de direção sindical, ficando, por força do §2º do art. 543 da CLT, suspenso, ou seja, de licença não remunerada, o tempo que ficar ausente para o desempenho dessas funções (DELGADO, 2011, p. 1013).

Esclarece, ainda, CASSAR (2013, p. 946-947) ao dizer que:

O empregado eleito dirigente sindical tem seu contrato suspenso durante seu mandato desde que a cumulação da função de dirigente com a de empregado seja incompatível com o seu horário de trabalho. Neste caso, o empregado deixa de comparecer à empresa em face da incompatibilidade de horários e de receber seus salários.

Entretantes, a lei admite uma suspensão parcial quando o comparecimento ao sindicato for intercalado, isto é, um dia sim outro não, por exemplo.

Ademais, caracteriza-se como suspensão lícita facultada ao empregado a (d) eleição para cargo de diretor de sociedade anônima que, por força da Súmula 269 do TST, não se conta o tempo de serviço, exceto se permanecer a subordinação jurídica inerente a relação de emprego (DELGADO, 2011, p. 1013).

Após, verifica-se a hipótese, conforme DELGADO (2011, p. 1013), de (e) “licença não remunerada concedida pelo empregador a pedido do obreiro para atenção a objetivos particulares deste”.

Nesta hipótese, segundo DELGADO (2011, p. 1013):

Aqui, obviamente, o ato tem de ser, em princípio, bilateral: é que a licença não remunerada (excluídos os casos tipificados acima) não resulta de lei. Mas, evidentemente, havendo tal figura no regulamento empresarial, ela vincula o empregador (Súmula 51, I, TST).

Finalmente, qualifica suspensão lícita imputável ao empregado, aduz DELGADO (2011, p. 1013) no caso de (f):

Afastamento para qualificação profissional do obreiro, “mediante previsão em convenção ou acordo coletivo de trabalho e aquiescência formal do empregado” (Medida Provisória n. 1.709-4, de 27.11.1998, e Mps seguintes, como MP n. 1.779-11, de 2.6.1999, e MP n. 2.164-41, de 24.8.2001).

Conforme visto, a sustação da atividade laboral lícita ao empregado, enseja nas suas obrigações públicas, das quais o cidadão não pode deixar de comparecer, assim como em seu aspecto particular.

2.4.3 Suspensão por motivo ilícito imputável ao empregado

Em face das práticas ilícitas realizadas pelo empregado, segundo a acepção de DELGADO (2011, p. 1013) podemos observar que “o presente grupo de fatores envolve aqueles que autorizam a suspensão contratual em face de uma prévia conduta irregular do empregado”.

Assim, aduz DELGADO (2011, p. 1013) que, “embora, nesses casos, caiba ao empregador implementar a suspensão do contrato, ele o fará justificado por certa conduta ilícita do obreiro”.

Nesta modalidade se encontram duas situações suspensivas, como a da suspensão disciplinar, prevista no art. 474 da CLT que prescreve que “a suspensão do empregado por mais de 30 (trinta) dias consecutivos importa na rescisão injusta do contrato de trabalho” (DELGADO, 2011, p. 1013).

A outra situação, segundo DELGADO (2011, p. 1013), diz respeito a:

Suspensão de empregado estável ou com garantia especial de emprego (caso específico de dirigente sindical) para instauração de inquérito para apuração de falta grave, sendo julgada procedente a ação de inquérito (art. 494, CLT; Súmula n. 197, STF).

Assim, como visto, o empregado, dependendo de sua conduta, pode ser suspenso justificadamente de suas atividades pelo empregador, correndo o risco de importar na rescisão do contrato de trabalho.

2.4.4 Dos efeitos jurídicos da suspensão contratual

Através da suspensão do contrato de trabalho, relevante tomar ciência dos efeitos sustação laboral que, segundo aduz Delgado (2011, p. 1014), “o principal efeito da suspensão do contrato será, como visto, a ampla sustação das recíprocas obrigações contratuais durante o período suspensivo”.

Como já explanado, embora se fala, no geral, que há sustação de todas as obrigações contratuais, tal afirmação não é totalmente precisa, pois algumas mínimas obrigações

contratuais permanecem em vigência, em relação ao trabalhador, no dever se comprometer com sua lealdade no contrato, não podendo expor os segredos da empresa durante a suspensão do pacto empregatício, previsto no art. 482, alínea “g” da CLT (DELGADO, 2011, p. 1014).

Os efeitos da suspensão não ocorrem em certos casos, como se vê na hipótese de acidente de trabalho ou prestação de serviço, pois nestes conservam os efeitos com relação ao FGTS, e, nos casos de suspensão por acidente ou simples doença, permanecem os efeitos na contagem do período aquisitivo de férias, desde que o tempo afastado não seja superior a seis meses (DELGADO, 2011, p. 1014).

Insta salientar que o efeito relevante da suspensão do contrato de trabalho é a garantia de retorno do trabalhador ao cargo anteriormente ocupado, assim como a percepção do nível salarial e de direitos conquistados em face das alterações legislativas ou normativas da categoria havidas, vedada a rescisão unilateral injusta pelo empregador, garantias estas prevista pelo art. 471 da CLT (DELGADO, 2011, p. 1014).

Em relação aos efeitos contratuais na dispensa por justa causa, somente se demonstra possível, desde que haja falta cometida pelo trabalhador no próprio período de suspensão, como no caso de o obreiro revelar segredos da empresa (art. 482, alínea “g” da CLT), cometer ato lesivo a honra ou à boa fama, ou, ainda, ofensas físicas contra o empregador (art. 482, alínea “k” da CLT), tudo isso, dentro do período suspensivo do pacto laboral (DELGADO, 2011, p. 1014).

Outra situação seria na hipótese de o empregado estar sendo investigado administrativamente antes do fator suspensivo, no entanto, este vem a se afastar previdenciariamente antes de terminar a apuração, prevalecendo, assim, a suspensão contratual, porém não obsta de a empresa comunicar o obreiro sobre a justa causa e, após findar a sustação, proceder a rescisão contratual (DELGADO, 2011, p. 1015).

Além disso, aplica-se, também, à suspensão contratual, a rescisão indireta, no caso, durante o período de sustação, se a empresa cometer alguma falta em relação ao empregado, ocasião em que, havendo interesse por partes deste, enseja a rescisão indireta, segundo o art. 483, alíneas “e” e “f” consolidado (DELGADO, 2011, p. 1015).

No que tange os efeitos contratuais no caso de pedido de demissão, pode, no curso do contrato de trabalho, concretizar-se o pedido de demissão do obreiro, desde que verificado os sujeitos, assim como os fatores e as circunstâncias envolvidas, aferindo se não há fraude ao direito trabalhista. Desta forma, no caso do empregado estável só será válido o seu pedido de demissão quando feito com assistência sindical ou administrativa ou de jurisdição voluntária, segundo especifica o artigo 500 da CLT (DELGADO, 2011, p. 1016).

Um simples pedido de demissão é vedado pelo direito trabalhista, devendo, portanto, verificar os elementos (sujeito, fatores, circunstância) para ser viável ou não a ruptura contratual (DELGADO, 2011, p. 1016).

A respeito do prazo para retorno após a suspensão, importante salientar que, depois de sustada a causa suspensiva do contrato, ao final, da baixa do serviço militar ou do término do encargo público, deve o empregado notificar o empregador em 30 dias, segundo dispõe o artigo 472, §1º da CLT, para que retorne ao cargo que anteriormente ocupava, continuando com o contrato de trabalho em todas as suas cláusulas, sob pena, de injustificada a omissão do trabalhador, incidir em justa causa por abandono de emprego, conforme o art. 482, inciso “i” consolidado (DELGADO, 2011, p. 1016).

Em se tratando de serviço militar obrigatório, o art. 132 da CLT, apresenta prazo mais longo, de noventa dias, pelo menos para efeito de cômputo do período aquisitivo, do tempo de serviço exercido anteriormente a suspensão (DELGADO, 2011, p. 1016).

Excluídos os prazos fixados no art. 472, §1º da CLT, o prazo de 30 dias é essencial para as demais situações de suspensão contratual (DELGADO, 2011, p. 1016).

Conforme visto, na questão da sustação da atividade laboral, podem surgir, dentre as várias ocorrências de suspensiva contratual, efeitos divergentes de acordo com o fato ocorrido.

2.5 Situações controvertidas de interrupção e suspensão

Cabe salientar as situações controvertidas das hipóteses de sustação, segundo será visto.

2.5.1 Serviço militar

Na questão do serviço militar, dentre outras hipóteses divergentes a serem analisadas, DELGADO (2011, p. 1021) explica que:

O serviço militar, enseja, na verdade, três situações-tipo distintas de afastamento do empregado do serviço, sustando parcial ou amplamente as obrigações oriundas do contrato. Tais situações estão aventadas nos arts. 472, *caput*, e §1º, e 473, VI, CLT, além da Lei do Serviço Militar (4.375, de 17.8.1964).

Assim, a começar da primeira, está-se diante de uma hipótese interruptiva de prestação laboral, no sentido de o trabalhador ter que cumprir as exigências do serviço militar descritas no art. 473, inciso VI do diploma consolidado, como apresentação anual de reservista (DELGALDO, 2011, p. 1021).

À segunda tipologia, temos a figura da suspensão contratual, no entanto, com certa ressalva aos direitos dos trabalhadores, pois trata do tempo que o empregado estiver prestando serviço militar, segundo previsto nos arts 472 da CLT e arts. 16 e 60, *caput* e §1º da Lei nº 4.375/1964, não sendo, portanto, remunerado pelo empregador (DELGADO, 2011, p. 1021).

A ressalva mencionada diz respeito às hipóteses que serão previstas na interrupção, no entanto, estas são assegurados ao trabalhador exercendo serviço militar, sendo de direito deste o cômputo do período de afastamento em face da prestação de serviço militar para efeitos de indenização e estabilidade, segundo o art. 4º da CLT, contagem do prazo afastado para fins de FGTS, consoante art. 28 do Decreto nº 99.684/90 e, por fim, contagem do tempo de trabalho anterior à prestação do serviço militar para fins de período aquisitivo de férias, desde de que o empregado volte dentro de 90 dias da respectiva baixa (DELGADO, 2011, p. 1022).

A terceira forma, diz Delgado (2011, p. 1023) que “trata-se de tempo em que estiver o empregado incorporado ao serviço militar, por motivo de convocação para manobras, exercícios, manutenção da ordem interna ou guerra (art. 61, *caput*, Lei do Serviço Militar)”.

Segundo dispõe o art. 61, *caput*, da Lei nº 4.375/64, o empregado é remunerado, em parte pelo empregador à proporção de 2/3 de respectiva remuneração laboral, no entanto, o obreiro pode optar por receber a remuneração avençada no contrato de trabalho com o empregador reduzida de 2/3 (que será fixado de interrupção, independente de curta ou longa duração) ou perceber a remuneração do segmento das Forças Armadas a qual for incorporado, entretanto, para presente caso, será aplicado o que dispõe a segundo tipologia acima, ou seja a hipótese de suspensão com certas ressalvas (DELGADO, 2011, p. 1023).

Destarte, segundo analisado, para uma mesma situação, podem surgir formas de sustação divergente, podendo incidir a interrupção ou a suspensão.

2.5.2 Acidente de trabalho ou doença profissional

Passa-se, aqui, a análise da controvérsia da sustação do contrato de trabalho em face da divergência existente em relação a interrupção e da suspensão do pacto laboral, pois o que

se busca é cuidar dos direitos do obreiro que sofreu lesão por acidente de trabalho ou doença profissional, sem que isso traga mais prejuízos do que o próprio acidente ou doença profissional, conforme será visto.

A ideia principal é que, em se tratando de acidente de trabalho ou doença profissional, vislumbra-se a hipótese de suspensão do contrato de trabalho com seus efeitos atenuados, mantendo alguns limitados efeitos da figura interruptiva em favor do empregado (DELGADO, 2011, p. 1024).

Segundo DELGADO (2011, p. 1023):

O afastamento do trabalhador, a partir do 16º dia, causado por acidente do trabalho ou doença profissional ou ocupacional (situações equiparadas pela lei trabalhista e previdenciária), enquadra-se como suspensão do contrato de trabalho – segundo a tendência doutrinária dominante.

Ainda, conforme explica DELGADO (2011, p. 1023):

É que, conforme se sabe, este período de afastamento não é remunerado pelo empregador (texto expresso do art. 476, combinado com o art. 20 e seguintes, Le Previdenciária n. 8.213/1991) – o que classifica tal lapso temporal como nítida suspensão do contrato.

Entretanto, foram mantidos alguns efeitos contratuais em favor do obreiro, como explica BARROS (2011, p. 695):

Durante esse afastamento não haverá pagamento de salário, mas o período de ausência é considerado como de serviço para efeito de estabilidade, indenização (art. 4º, parágrafo único, da CLT) e recolhimento de depósito do FGTS (art. 28, inciso III, do Decreto n. 99.684, de 1990, que regulamentou a Lei n. 8.036, de 1990).

Ainda, é assegurado como garantia, segundo RESENDE (2011, p. 592):

[...] para fins de aquisição de férias, a contagem do tempo de serviço, até o limite de seis meses de suspensão (art. 131, III, da CLT). É outra hipótese de distribuição dos ônus e, por que não, de exercício da responsabilidade social da empresa.

Assim, fica estabelecido que, embora o prejuízo maior fora suportado pelo empregado em face a doença profissional ou acidente de trabalho, este não tenha que, por si

só, suportar os prejuízos sozinhos, transferindo parte dos efeitos para o empregador, de forma assegurar os direitos do trabalhador.

2.5.3 Afastamento maternidade

Relevante tratar do afastamento maternidade, tendo em vista a evolução normativa conquistada ao longo do tempo através da mulher, que antes era tratado como suspensão do contrato de trabalho, ao passo que hoje, segundo a norma trabalhista e conforme a doutrina majoritária, trata-se, sem dúvida, de hipótese de interrupção do contrato de trabalho.

No que tange ao afastamento maternidade, através da evolução normativa, pode constatar que antigamente quem suportava todos os encargos do afastamento da empregada era o empregador, questão que ficava oneroso de mais por parte deste, contudo, para se evitar a restrição do mercado de trabalho, passou-se a hipótese ser tratada como interrupção, de forma a proteger o mercado de trabalho da mulher (DELGADO, 2011, p. 1025-1027).

Desta forma, segundo RESENDE (2011, p. 601):

A doutrina majoritária, entretanto, defende que a hipótese é de interrupção do contrato de trabalho, com ressalvas. Isso porque a natureza do afastamento e os efeitos legais do mesmo se ajustam ao modelo da interrupção. Na verdade, a ordem legal buscou, ao responsabilizar o INSS pelo pagamento dos salários, minorar os custos do empregador, a fim de desestimular a discriminação por gênero.

No que tange aos efeitos, DELGADO (2011, p. 1027) vem explicar:

De fato, todos os efeitos básicos da interrupção comparecem à presente situação trabalhista. Ilustrativamente, mantém-se a plena contagem do tempo de serviço obreiro para todos os fins (gratificação, se houver; 13º salário; período aquisitivo de férias, etc); mantém-se o direito às parcelas que não sejam salário condição; mesmo quando a estas, se forem habituais, mantém-se a obrigação de seu reflexo no cálculo do montante pago à obreira no período de afastamento; preserva-se, por fim, a obrigação empresarial de realizar depósito de FGTS na conta vinculada da empregada no período de licença (art. 28, Decreto n. 99.684/90).

Outrossim, MARTINS (2011, p. 360) explica que:

O salário-maternidade é um pagamento feito pelo INSS à empregada durante os 120 dias da licença-maternidade. O tempo de serviço é contado normalmente durante o afastamento, tratando-se, assim, de hipótese de interrupção do contrato de trabalho.

Destarte, fica demonstrado, de forma inequívoca, a hipótese de sustação contratual na modalidade de interrupção.

2.5.4 Encargos públicos

No que tange aos encargos públicos, vislumbra-se situações divergentes de interrupção e suspensão do contrato de trabalho, conforme será abordado, apontando as suas ocorrências.

Podemos distinguir uma hipótese de outra levando-se em consideração o tempo de serviço prestado no encargo público.

Assim, caracteriza-se hipótese de interrupção, segundo DELGADO (2011, p. 1028):

As situações de atendimento a encargo público de duração curta e delimitada no tempo (um ou poucos dias) [...] São vários os exemplos a confirmar esse critério geral: comparecimento judicial como jurado (art. 430, Código de Processo Penal), como testemunha (art. 822, CLT) ou até mesmo parte (Súmula 155, TST; inciso VIII do art. 473, incluído pela Lei n. 9.853, de 27.10.1999). Também se enquadra neste grupo o afastamento para cumprir obrigações relativas à Justiça Eleitoral (no estrito período de cumprimento de tais obrigações, é claro. Na mesma linha o afastamento para apresentação ao serviço militar (art. 473, IV, CLT)

Por outro lado, caracteriza-se hipótese de suspensão, conforme explicado por DELGADO (2011, p. 1028):

[...] as situações de atendimento a encargo público de larga duração no tempo. São exemplos que confirmam esse segundo critério geral o afastamento para cumprir mandato político eletivo (arts. 472, *caput*, e 483, §1º, CLT) e o afastamento para assumir cargo público de direção (arts. 472, *caput*, e 483, §1º, CLT). Também confirma tal critério o afastamento para prestação de serviço militar *inicial* (embora aqui os efeitos suspensivos sejam atenuados, como visto)

Outra hipótese de suspensão do contrato de trabalho seria a prisão provisória do empregado, segundo explanado por RESENDE (2011, p. 1029):

Somente a prisão decorrente de condição criminal transitada em julgado dá ensejo à aplicação de justa causa, nos termos do art.482, “d”, da CLT. A prisão provisória constitui hipótese de suspensão contratual, não autorizando o rompimento do contrato por justa causa. O fundamento é a impossibilidade física de cumprimento do contrato por parte do empregado, enquanto

perdure a prisão, somada à responsabilidade pelo fato, que não pode ser imputada ao empregador.

Assim sendo, ficam especificados as hipóteses divergentes de interrupção e suspensão do contrato de trabalho no que tange aos encargos públicos.

2.6 Suspensão disciplinar e suspensão para inquérito

Neste tópico será abordado, de forma particular, a hipótese suspensão do contrato de trabalho por motivo disciplinar e a suspensão obreira para a instauração de inquérito para apuração de falta grave.

2.6.1 Suspensão disciplinar

A suspensão disciplinar está prevista no art. 474 do diploma consolidado e tem, como natureza jurídica, caráter punitivo e se revela como direito do poder disciplinar do empregador (DELGADO, 2011, p. 1029).

Segundo afirma RESENDE (2011, p. 583):

Trata-se da suspensão aplicada ao empregado, no exercício do poder disciplinar (aspecto do poder diretivo, lembre-se), como punição por falta cometida pelo obreiro. O prazo máximo é de 30 dias, sob pena de configuração da rescisão injusta do contrato de trabalho.

Sinteticamente, SARAIVA (2012, p. 221) explica que:

A suspensão disciplinar prevista no art. 474, em virtude do empregado ter cometido falta, também é hipótese de suspensão do contrato de emprego. Ressalta-se que a suspensão disciplinar não poderá exceder de 30, sob pena de caracterizar a dispensa imotivada ou rescisão injusta do contrato de trabalho.

Ainda, MARTINS (2011, p. 361) também explica que:

Sendo o trabalhador suspenso pela empresa em razão de falta disciplinar e não havendo pagamento de salário, estaremos diante de hipótese de suspensão do contrato de trabalho. É de se ressaltar que, se o empregado é suspenso por mais de 30 dias consecutivos, importa rescisão injusta do contrato de trabalho (art. 474 da CLT).

Deste modo, para uma efetiva aplicação das penas trabalhistas, assim como da suspensão a ser aplicada, deve ser observado critérios objetivos, subjetivo, assim como as suas circunstâncias para aplicação (DELGADO, 2011, p. 1030).

O critério objetivo diz que a falta cometida pelo obreiro deve estar tipificada e deve haver uma certa gravidade para no seu cometimento (DELGADO, 2011, p. 1030).

O próximo critério, qual seja o subjetivo, prescreve que é preciso estar comprovada efetivamente a autoria e a culpabilidade do obreiro (DELGADO, 2011, p. 1030).

Finalmente, o critério circunstancial diz que, para que o empregador possa aplicar a suspensão punitiva, é necessário que esta seja aplicada imediatamente, que a punição seja adequada e que a mesma seja compatível e proporcional à falta cometida pelo obreiro, desde que o empregador não tenha perdoado tacitamente o trabalhador (DELGADO, 2011, p. 1030).

Destarte, em relação a suspensão disciplinar, vale demonstrar sua diferença da suspensão para inquérito, conforme será visto.

2.6.2 Suspensão para inquérito

Diferentemente da suspensão disciplinar, que possui caráter punitivo, cabe ressaltar o que dispõe a suspensão para inquérito.

A suspensão do obreiro para a instauração de inquérito consiste numa ação para apurar falta grave cometida pelo trabalhador que seja estável ou tenha garantia sindical de emprego, tendo como objetivo buscar a sentença condenatória para desconstituir o trabalhador de seu emprego garantido, sendo disciplinado esta possibilidade nos artigos 493/494 e 652, alínea “b” da CLT (DELGADO, 2011, p. 1032).

Segundo Delgado (2011, p. 1033) “a suspensão para inquérito evidentemente susta, de fato, a eficácia de direitos contratuais obreiros, à semelhança da suspensão punitiva já examinada. Contudo, do ponto de vista teórico, tem natureza preventiva (e não punitiva)”.

Dentre as hipóteses de cabimento da ação de inquérito, podemos visualizar nos seguintes casos, segundo explica RESENDE (2011, p. 583):

É obrigatório o ajuizamento de inquérito para apuração de falta grave visando à demissão motivada (justa causa) dos seguintes empregados: - estáveis celetistas (arts. 492 e 494 da CLT). São raríssimos os cargos atualmente, tendo em vista que a CRFB/88 extinguiu o sistema da estabilidade e da indenização, substituindo-o pelo FGTS; - dirigentes sindicais (art. 8º, VIII, da CRFB, c/c o art. 543 da CLT). A súmula 379 do

TST esclarece que o dirigente sindical só pode ser dispensado por falta grave mediante ajuizamento do inquérito judicial.

Sinteticamente, SARAIVA (2012, p. 221) vem explicar que:

O empregado estável (art. 492 consolidado) somente poderá ser dispensado se cometer falta grave, previamente apurada por meio de ação judicial denominada inquérito para apuração de falta grave (art. 494 c/c art. 853 da CLT), podendo o empregado ser suspenso de suas funções durante o trâmite do inquérito.

No que tange aos prazos legais, no caso da duração da suspensão, não há no ordenamento jurídico trabalhista prazo máximo estabelecido, ou seja, é indeterminado, podendo permanecer suspenso até o final do processo judicial de apuração de falta grave, prejudicando o obreiro, no entanto, o diploma consolidado traz em seu art. 659, inciso X a possibilidade de o juiz conceder pedido liminar, determinando o retorno do empregado ao trabalho suspenso, mesmo que não tenha a sentença transitada em julgado (DELGADO, 2011, p. 1034).

No que diz respeito ao prazo para a propositura da ação, este é de 30 dias, contados da data da suspensão, segundo dispõe o art. 853 da CLT, no entanto, conforme prescreve o art. 494 consolidado, atribui ao empregador à faculdade de suspender a atividade laboral do empregado, hipótese em que se não for decretada a suspensão, poderá o empregador proceder a instauração de inquérito, a partir do conhecimento da falta, usando como parâmetro os 30 dias que seria da suspensão (DELGADO, 2011, p. 1034).

Em relação aos efeitos, sendo improcedente o pedido de resolução contratual, face a instauração do inquérito, estes retroagirão à data da suspensão aplicada ao obreiro – efeitos *ex tunc* (DELGADO, 2011, p. 1035).

Assim, ainda DELGADO (2011, p. 1035) explica que:

Suprimem-se as repercussões da suspensão preventiva, reintegrando-se o trabalhador em seu cargo/função. O comando sentencial assegura retorno obreiro ao *status quo* anterior à suspensão, parecendo tratar o período de afastamento como se fosse mera interrupção contratual (e não, de fato, suspensão). Na verdade, o que ocorre é que a sentença, ao não conhecer cabível a dispensa, também suprime os efeitos suspensivos ao afastamento verificado, restaurando a higidez original do contrato.

Por outro lado, sendo procedente a ação, explana DELGADO (2011, p. 1035) que:

[...] os efeitos sentençiais convalidarão a suspensão operada: não irão alterar o *status quo* suspensivo anterior, mas romperão o contrato a partir da sentença (efeitos sentençiais *ex nunc*). Assim, preservam-se as repercussões da suspensão preventiva, extinguindo-se, ainda, com a sentença o contrato de trabalho. O período de afastamento é aqui tido como suspensão contratual (art. 494 e parágrafo único da CLT).

Desta forma, fica evidenciado as peculiares diferenças dentre a suspensão disciplinar e a suspensão para instauração de inquérito para apuração de falta grave que, embora em ambos o empregado possa praticar os delitos tipificados no art. 482 da CLT, deve responder de acordo com o respectivo procedimento adotado pela norma ao caso concreto.

2.7 Suspensão do contrato de trabalho para qualificação profissional

Há situações dentro de uma empresa, para que o empregado esteja apto a exercer seu trabalho de forma adequada e dentro dos padrões mínimos de conhecimentos profissionais exigidos pela empresa, em que esta fornece suporte para qualificar seus empregados, estimulando a ascensão deste profissional na área respectiva, assim como o crescimento e a qualidade da empresa.

Desta forma, surge na legislação trabalhista a figura da suspensão para qualificação profissional que, segundo SARAIVA (2012, p. 219), “essa norma, acrescida ao diploma consolidado, vem sendo tratada como um dispositivo flexibilizador das regras laborais [...]”.

SARAIVA (2012, p. 219) indaga que:

A suspensão para realização de curso de qualificação profissional é utilizada por empresas com um número grande de empregados, como na construção civil, indústrias, usinas etc., objetivando ganhar tempo para recuperar-se de eventual crise financeira.

Ainda, MARTINS (2011, p. 363) salienta que:

No caso, o trabalhador não é dispensado, apenas os efeitos de seu contrato de trabalho são suspensos temporariamente. Seria possível utilizar a denominação suspensão dos efeitos do contrato de trabalho para que o empregado participe de cursos de qualificação profissional.

Para que se possa enquadrar a nova hipótese de suspensão, a norma jurídica estabelece três requisitos, que segundo DELGADO (2011, p. 1037), no que diz respeito ao primeiro, explica que:

O primeiro concerna à expressa regulação do afastamento por negociação coletiva trabalhista e seus instrumentos clássicos. [...] No quadro dessa tutela sindical, exige ainda a ordem jurídica que a concretização da suspensão ocorrida em face de cada contrato seja comunicada ao sindicato de trabalhadores, com antecedência mínima de quinze dias da suspensão contratual (§1º do art. 476-A, CLT)

No que tange ao segundo requisito, DELGADO (2011, p. 1037) menciona que:

O segundo requisito diz respeito à necessidade de expressa aquiescência formal do empregado com a suspensão de seu contrato (*caput* do art. 476-A, CLT). Trata-se, pois, de manifestação por escrito do obreiro em face da hipótese suspensiva sugerida pelo empregador.

Sobre o terceiro requisito, previsto no *caput* do art. 476-A, diz respeito à efetiva “participação do empregado em curso ou programa de qualificação profissional oferecido pelo empregador, com duração equivalente à suspensão contratual”.

Relevante salientar que não há necessidade de o curso de qualificação profissional ser ministrado na própria empresa onde trabalha o obreiro, podendo, no entanto, ser feito por outra instituição, desde que esta seja habilitada para isso, devendo não acarretar nenhum ônus por parte do empregado, sendo este suportados pelo próprio empregador (DELGADO, 2011, p. 1037).

Ainda, se os requisitos legais para a caracterização da suspensão do contrato de trabalho para qualificação profissional forem desrespeitados, torna inválida a ocorrência, restaurando-se a vigência do contrato de trabalho, considerando-se simples interrupção laborativa do período afastado, ficando sujeito o empregador às penalidades previstas do art. 476-A, §6º da CLT, o qual sujeita o empregador no pagamento imediato dos salário e dos encargos sociais, aplicação das penalidade cabíveis, assim como as sanções previstas em convenção ou acordo coletivo (DELGADO, 2011, p. 1037).

Cassar (2013, p. 956) afirma “se, durante a suspensão, não for ministrado qualquer curso de qualificação profissional, estará descaracterizada a suspensão, devendo o empregador pagar os respectivos salários além da multa normativa prevista para o caso”.

Diante do exposto, em razão do afastamento do empregado para qualificação profissional, fica caracterizado a incidência da suspensão contratual, exceto se sustação for desrespeitada pelo empregador, sendo esta tratada na forma interruptiva.

2.7.1 Período

O prazo de suspensão para esta modalidade de sustação do contrato de trabalho, possui um prazo a ser respeitado, segundo a norma vigente.

Aa ordem jurídica estabelece no *caput* do art. 476-A consolidado um período de suspensão para qualificação profissional de dois a cinco meses. (MARTINS, 2011, p. 363).

Este prazo, no entanto, pode ser prorrogado, segundo dispõe o §7º do art. 476-A da CLT que “a 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”.

Ainda, segundo MARTINS (2011, p. 363):

Excedido o período de cinco meses ou o que for acordado na norma coletiva, persistindo a suspensão dos efeitos do contrato de trabalho, o empregado poderá requerer a rescisão indireta do contrato de trabalho, em razão de não terem sido cumpridos os requisitos legais.

Relevante salientar que, segundo DELGADO (2011, p.1038):

A prorrogação mencionada não se confunde com o estabelecimento de nova suspensão contratual para qualificação obreira. A ordem jurídica procura restringir esta última hipótese (ocorrência de duas suspensões pelo mesmo fator separadas por curto período contratual). Assim, estabelece que o contrato de trabalho não poderá ser suspenso por igual causa mais de uma vez no período de dezesseis meses (§2 do art. 476-A, CLT).

Destarte, conforme visto, a suspensão na modalidade para qualificação profissional do empregado, ganhou respaldo normativo, possibilitando um prazo ao obreiro para sua aptidão no trabalho.

2.7.2 Efeitos da suspensão contratual para qualificação profissional

Toda sustação do contrato de trabalho possui efeitos que são atingidos quando da ocorrência suspensiva, assim, passa-se a análise desses efeitos inerentes a esta modalidade.

No que tange aos efeitos da suspensão contratual para qualificação profissional, quando da volta do obreiro ao trabalho, são assegurados os mesmos efeitos da suspensão prevista no art. 471 da CLT, no entanto, algumas peculiaridades, divididas em três grupos, devem ser observadas (DELGADO, 2011, p. 1039).

A respeito da primeira delas, vislumbramos a Bolsa de qualificação profissional que, conforme prevista na parte final do §7º do art. 476-A da CLT, trata-se de uma bolsa proveniente de recursos do Fundo de Amparo ao Trabalhador – FAT, sendo tratada de forma igual ao seguro-desemprego, exceto para dispensa sem justa causa, no entanto, por se tratar de qualificação profissional, o Estado se desobriga de pagar tal bolsa, transferindo esta obrigação ao empregador na hipótese de haver prorrogação do prazo de suspensão para qualificação profissional (DELGADO, 2011, p. 1039).

A próxima peculiaridade a ser tratada, diz respeito as Parcelas devidas pelo empregador ao trabalhador afastado, prescritas no §3º do art. 476-A da CLT dizendo que “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.” (DELGADO, 2011, p. 1040).

Além disso, cabe salientar o que prescreve o §4º do art. 476-A que “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”, quer seja as vantagens concedidas pelo empregador, quer seja a parcela alimentar do PAT. (DELGADO, 2011, p. 1040).

Por fim, denota-se a terceira peculiaridade que seria a Ruptura contratual onde fica vedada a rescisão unilateral, ou seja, é a proibição de dispensa injusta ou desmotivada, exceto pelos motivos do art. 482 da CLT (DELGADO, 2011, p. 1040).

Assim, segundo prescreve o §5º do art. 476-A consolidado, ocorrendo a dispensa do empregado no transcurso da suspensão contratual, sem invalidar a dispensa, ou nos três meses subsequentes do seu retorno ao trabalho, incide ônus rescisório sobre o empregador, equivalente a multa, de no mínimo, 100% sobre o valor da última remuneração anterior à suspensão do contrato (DELGADO, 2011, p. 1041).

Destarte, segundo DELGADO (2011, p. 1041) denota-se que:

Não se trata de nova regra de garantia de emprego, certamente. Trata-se de simples desestímulo econômico à ruptura desmotivada do contrato nos três meses seguintes ao retorno do empregado ao serviço após a suspensão ocorrida. Isso porque a dispensa mantém-se viável, do ponto de vista jurídico, embora mais onerosa do que o padrão geral trabalhista em vigência no país.

Desta forma, ficou demonstrada, diante da nova modalidade de suspensão do contrato de trabalho que ganhou respaldo normativo, de forma a proteger e dar garantias ao

trabalhador, qual seja a suspensão do contrato de trabalho para qualificação profissional, os requisitos, assim como seu período de duração e efeitos jurídicos da particularizados desta forma suspensiva.

2.8 Interrupção e suspensão nos contratos por prazo determinado

Após discorrer sobre as modalidades de interrupção e suspensão, cabe verificar se essas hipóteses de sustação são ou não aplicáveis nos contratos por prazo determinado, conforme será visto adiante.

2.8.1 Orientação normativa especial dos contratos a termo

É possível analisar duas hipóteses interpretativas para tratar do assunto, quais sejam, como sendo a primeira delas, solução majoritária e dominante na jurisprudência, é a extinção do contrato na data estipulada, pois aqui não produzem qualquer efeito os fatores da suspensão e da interrupção do contrato de trabalho, em razão de o respectivo contrato de trabalho findar na data preestabelecida (DELGADO, 2011, p. 1042).

Segundo RESENDE (2011, p. 605), explica que:

O contrato termina na data estipulada, independentemente da ocorrência de hipótese suspensão ou interrupção. Assim, se o empregado firmou contrato de experiência vigente no período de 01.01.2008 a 01.04.2008, e veio a se afastar por motivo de saúde aos 02.03.2008, permanecendo afastado em 01.04.2008, mesmo assim o contrato teria seu término na data prevista (01.04.2008), não obstante o empregado se encontrasse afastado e em gozo de benefício previdenciário.

Desta forma, consoante MARTINS (2011, p. 369) vem dizer que:

Assim, o contrato de trabalho termina exatamente no último dia do prazo combinado entre as partes. Se o empregado se acidentou ou ficou doente nos últimos 15 dias do contrato de trabalho, este não se suspende ou interrompe, cessa no último dia acordado entre as partes.

Assim, conclui-se através da legislação celetista que, em regra, o tempo de afastamento em razão de causa suspensiva é computado na apuração do prazo do termo final do contrato, não sendo prorrogado, no entanto, segundo prescreve o §2º do art. 472 da CLT, o

tempo de afastamento, se as partes interessadas concordarem, não será computado na contagem do prazo final do contrato de trabalho, podendo, então, ser prorrogado (DELGADO, 2011, p. 1043)

Cabe salientar que se não haver esta cláusula do §2 do art. 472 consolidado no contrato de trabalho, a extinção ocorrerá na data prefixada, independentemente de qualquer sustação do contrato laboral (DELGADO, 2011, p. 1043).

Por outro lado, vale ressaltar, como seria uma solução, no entanto, minoritária, a extinção contratual prorrogada que, segundo defende DELGADO (2011, p. 1043), aduz:

Nesse quadro, defende, pelo menos, a prorrogação do termo final do contrato para o dia seguinte ao findar da causa suspensiva ou interruptiva do pacto. A extinção seria, pois, prorrogada, sem perda do caráter determinado do prazo contratual.

De forma a complementar, RESENDE (2011, p. 606) vem explicar que:

Respeita-se o prazo previamente fixado, porém prorroga-se o termo final para o dia seguinte àquele em que finda a causa de suspensão ou interrupção. No exemplo anterior, suponha-se que o empregado tenha recebido alta médica em 15.04.2008. Para esta corrente, o término do contrato se daria em 16.04.2008, compatibilizando assim a pré-determinação do prazo e a impossibilidade de ruptura do vínculo durante a suspensão ou interrupção.

O que justificaria esta possibilidade seria a leitura conjunta dos artigos 472, §2º e 471 do diploma consolidado, garantindo a modalidade do contrato a termo, sem prejudicá-lo pela suposta extinção durante o curso da sustação contratual (DELGADO, 2011, p. 1043).

Por fim, seria possível, através da interpretação do §2º do art. 472 consolidado, o resgate do prazo afastado, somando o prazo afastado ao prazo original, prorrogando-o de forma proporcional após o regresso do trabalhador e, realizado o trabalho em virtude do prazo de afastamento, findar-se-ia, automaticamente o contrato a termo (DELGADO, 2011, p. 1042).

Destarte, segundo a regra geral vigente no diploma consolidado, fica demonstrado que o período das formas de interrupção e suspensão do contrato de trabalho nada influencia no término do referido pacto laboral, salve se as partes assim acordarem, conforme visto.

2.8.2 Exceção configurada no afastamento acidentário e contratos a termo

Conforme visto nas hipóteses de suspensão e interrupção do contrato de trabalho, insta salientar os efeitos dessa suspensão no que diz respeito ao acidente de trabalho nos contratos por prazo determinado.

Nos contratos a termo, as causas suspensivas operam, no máximo, como forma de prolongação do vencimento da relação empregatícia, prorrogando o seu fim à data do retorno do obreiro ao serviço, no entanto, existe uma exceção, no caso de acidente de trabalho (DELGADO, 2011, p. 1044).

Segundo a Constituição de 1988, expressa em seu art. 7º, inciso XXII que a “redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança”, assim sendo considerada a saúde um direito de todos, viu-se nos contratos a termo, quando ocorrer o afastamento por acidente de trabalho, em virtude da segurança do obreiro, que se permite, após seu retorno, da respectiva licença acidentária, que se incida, em favor do empregado, o tempo de suspensão e interrupção nos contratos a termo (DELGADO, 2011, p. 1044).

De forma a concluir, DELGADO (2011, p. 1045) ainda explica que:

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

Destarte, conforme se vislumbra diante do exposto, a legislação do diploma consolidado vem respaldar o trabalhador, dando-lhe garantias mínimas de forma preservar seu trabalho e seus direitos laborais.

2.9 Quadro comparativo de interrupção e suspensão do contrato de trabalho

QUADRO COMPARATIVO	
SUSPENSÃO	INTERRUPÇÃO
Suspensão por Motivo Alheio à Vontade Obreira:	Encargos públicos específicos, tais como; comparecimento judicial como jurado (art. 430 CPP), ou como testemunha (art. 822, CLT) e o comparecimento judicial da própria parte (Enunciado n. 155, TST), assim como comparecimento judicial como testemunha (Art. 822 da CLT);
Afastamento previdenciário, por motivo de doença, a partir do 16º dia (auxílio-doença)-art. 476, CLT;	Afastamento do trabalho por motivo de doença ou acidente do trabalho, até 15 dias;

Afastamento previdenciário, por motivo de acidente do trabalho, a partir do 16º dia (auxílio-doença)- art. 476, CLT; parágrafo único do art. 4º, CLT;	Os chamados descansos trabalhistas, desde que remunerados, tais como; intervalos interjornadas remunerados, descansos semanais remunerados, descansos em feriados e descanso anual (férias);
Aposentadoria provisória, sendo o empregado considerado incapacitado para o trabalho.- art. 475, CLT; Enunciado n. 160 TST;	Licença-maternidade da empregada gestante;
Por motivo de força maior;	Aborto, afastamento até duas semanas (art. 395, CLT);
Para cumprimento do encargo público obrigatório- art. 483, parágrafo 1º da CLT; art. 472, CLT;	Licença remunerada concedida pelo empregador;
Prestação de serviço militar – art. 4º parágrafo único, CLT.	Interrupção dos serviços na empresa, resultante de causas acidentais de força maior (art. 61, parágrafo 3º, CLT);
Suspensão por Motivo Lícito Atribuível ao Empregado:	Hipóteses de afastamento remunerado (art. 473, CLT):
Participação pacífica em greve – art. 7º, Lei n. 7.783/89;	Por dois dias consecutivos, em caso de falecimento de cônjuge, ascendente, descendente, irmão ou pessoa que viva sob sua dependência econômica (declarada na CTPS do empregado), sendo que a CLT, concede nove dias para o empregado professor, no caso de falecimento do cônjuge, pai, mãe ou filho (art. 320, CLT);
Encargo público não obrigatório- art. 472, combinado com o art. 483, parágrafo 1º, CLT;	Até três dias consecutivos, em virtude de casamento; já no caso de empregado professor será de nove dias (art. 320 parágrafo 3º, CLT);
Eleição para cargo de direção sindical – art. 543, parágrafo 2º, CLT;	Por cinco dias, em face da licença-paternidade (art. 7º, XIX, combinado com art. 10, parágrafo 1º ADCT, CF/88)
Eleição para cargo de diretor de sociedade anônima – Enunciado n. 269, TST;	Por um dia, em cada 12 meses de trabalho, em caso de doação de sangue devidamente comprovada;
Licença não remunerada concedida pelo empregador a pedido do empregado, para resolver motivos particulares. Deve ser bilateral- Enunciado n. 51, TST;	No período de apresentação ao serviço militar;
Afastamento para qualificação profissional do empregado – MP n. 1.709-4, de 27.11.1998.	Nos dias em que o empregado estiver prestando vestibular, devidamente comprovado (art. 473, VII, CLT);
	Pelo tempo necessário que tiver de comparecer a júízo; (art. 473, VIII, CLT)
	Pelo tempo necessário que tiver participando, como representante sindical, em reunião oficial de organismo internacional que o

	Brasil seja membro. (art. 473, IX,CLT)
Suspensão por Motivo Ilícito Atribuível ao Empregado	
Suspensão disciplinar- art. 474, CLT;	
Suspensão de empregado estável ou garantia especial de emprego, para instauração de inquérito para apuração de falta grave, sendo julgada improcedente- art. 494, CLT; Súmula n. 197, STF.	
O benefício é pago após o 16º dia.	O benefício é pago até o 15º dia
Prazo para retornar: Notificar o empregador dentro de 30 dias após a baixa do encargo público.	Prazo para retornar: Imediatamente após cessada a interrupção.

Fonte: O Autor

CAPÍTULO 3 – DA INTERRUÇÃO E SUSPENSÃO DO CONTRATO DE TRABALHO NAS CAUSAS DE ACIDENTE DO TRABALHO

Dentre as situações previstas nas hipóteses de interrupção e suspensão do contrato de trabalho, vale ressaltar, nas causas de acidente de trabalho, a incidência do fator suspensivo nesta situação, de forma prever os direitos e o tempo de sustação do período em que o trabalhador ficará afastado.

3.1 Do acidente de trabalho

Preliminarmente relevante salientar o que seria acidente de trabalho como será visto adiante.

3.1.1 Conceito

De forma a buscar conceituar o que seria o acidente de trabalho, o art. 19, da Lei 8.213/1991, HORVATH JÚNIOR (2010, p. 384) vem explicar que:

Acidente do trabalho é o que ocorre pelo exercício do trabalho a serviço da empresa ou pelo exercício do trabalho dos segurados referidos no inciso VII do art. 11 desta Lei, provocando lesão corporal ou perturbação funcional que cause a morte ou a perda ou redução, permanente ou temporária, da capacidade para o trabalho.

Ainda, vale ressaltar o seu conceito legal, disposto no parágrafo único, do art. 30, da Lei 3.048/1999, segundo HORVATH JÚNIOR (2010, p. 384) vem explicar que:

Entende-se como acidente de qualquer natureza ou causa aquele de origem traumática e por exposição a agentes exógenos (físicos, químicos e biológicos), que acarrete lesão corporal ou perturbação funcional que cause a morte, a perda, ou a redução permanente ou temporária da capacidade laborativa.

Assim, no que diz respeito a lesão corporal, HORVATH JÚNIOR (2010, p. 385), vem explicar que:

Lesão corporal na terminologia adotada na Lei 8.213/91 é sinônimo de lesão orgânica no sentido médico comum. É uma modificação estrutural do

organismo produzida por uma agente mórbido (mecânico, químico, infeccioso etc.) Ex: um corte no dedo é uma lesão orgânica que traz modificação estrutural dos tecidos do corpo determinado por um agente mecânico. Mesmo depois da consolidação resta a cicatriz que é uma alteração material na disposição ou composição dos tecidos.

Por outro lado, no que tange a perturbação funcional, segundo HORVATH JÚNIOR (2010, p. 385) esclarece que:

Perturbação funcional deve ser entendido como prejuízo ao adequado funcionamento de qualquer órgão ou sentido. Exemplo: pneumonia em trabalhadores que tem contato com sílica no meio ambiente laboral. Confusão mental, fruto de uma pancada na cabeça causada pela queda de uma ferramenta.

Desta forma, com o intuito de estabelecer o que seria acidente de trabalho, viu-se a necessidade de tomar ciência através do conceito amparado pela norma.

3.1.2 Amparo legal

A legislação, com o intuito de proteger o trabalhador vitimado por acidente de trabalho, vem estabelecer o seguro de acidentes de trabalho, previstos, inicialmente, nos artigos 7º, inciso XXII, que trata da prevenção, e o inciso XXVIII, que cuida da hipótese do seguro, e, posteriormente, o art. 201, inciso I, o qual diz respeito à cobertura por acidente, todos da CF/88 (MARTINEZ, 2010, p. 714).

Outrossim, vislumbra-se a Lei 8.212/1991 que dispõe sobre a organização da seguridade social, institui plano de custeio, e dá outras providências, assim como a Lei 8.213/1991 o qual diz respeito aos planos de benefícios da previdência social, o Decreto nº 3.048/1999 o qual rege o regulamento da previdência social, além da proteção do diploma consolidado (MARTINEZ, 2010, p. 714).

Assim, no que diz respeito ao amparo dado pela norma legal, fica estabelecido ao segurado vitimado por acidente de trabalho o que dispõe proteção legislativa acima indicada.

3.1.3 Espécies de acidente de trabalho

No que diz respeito ao acidente de trabalho, importante salientar a suas espécies para apuração da concessão do benefício previdenciário.

O acidente de trabalho se divide em acidente de trabalho típico e por equiparações legais, sendo esta subdividida, num primeiro momento, em doenças ocupacionais que abrange a doença profissional, assim como a doença do trabalho e, num segundo momento, os acidentes por equiparação indireta exercidas pelo segurado (LEITÃO; ANDRADE, 2012, p. 192).

O acidente típico vem explicitado, conforme já mencionado acima, no art. 19 da Lei 8.213/1991 a qual institui o Plano de benefícios, podendo ser melhor apreciado na acepção de MARTINS (2011, p. 413):

O acidente de trabalho, em princípio, é aquele que decorre do exercício do trabalho. [...] É mister também que ocorra um nexo causal entre a contingência e o trabalho, resultando na lesão com a consequente incapacidade do operário para o trabalho, seja ela temporária ou definitiva. É o que se chama de causalidade direta, acidente-tipo ou acidente típico. [...] A causalidade direta ocorre porque o acidente do trabalho é um acontecimento ou evento imprevisto, em que não há a vontade do empregado em se machucar. Verifica-se a prejudicialidade, porque compreende lesão corporal ou uma perturbação funcional que origina a morte, a perda ou a redução, permanente ou temporária, da capacidade do trabalho do operário.

De forma acrescentar, AMADO (2013, p. 393) diz que “para a caracterização de um acidente de trabalho, é imprescindível que haja nexo entre o exercício do trabalho e o evento que cause lesão física ou psicológica ao trabalhador”.

De forma a enfatizar à existência do acidente de trabalho, deve-se levar em consideração dois requisitos sem os quais não caracterizaria o acidente, o nexo causal, já falado anteriormente, sendo este tríplice, comprovando-se, por meio de perícia a ser realizada pelo INSS, o acidente e a lesão, a doença e o trabalho, assim como a causa da morte e o acidente e, a seguir, o segundo requisito, a lesividade encrespada pela morte ou incapacidade para o trabalho, segundo fundamentos do art. 337 do Decreto nº 3.048/99 (HORVATH JÚNIOR, 2010, p. 386-387).

Desta forma, HORVATH JÚNIOR (2010, p. 387) acrescenta, sobre o acidente de trabalho que:

Se o infortúnio não interfere na capacidade laborativa, reduzindo ou impossibilitando a capacidade de trabalho, não há que se falar em indenização. Não se indenizam as lesões pelas lesões [...]. Indeniza-se a perda da capacidade laborativa e não a lesão física.

A seguir, passa-se à análise das doenças ocupacionais, também consideradas como acidentes de trabalho, que se subdividem em doença profissional ou tecnopatia ou ergopatia e doença do trabalho ou mesopatia (AMADO, 2013, p. 394).

No que tange as doenças profissionais, vem tipificada no art. 20, inciso I da Lei 8.213/91 que entende ser “a produzida ou desencadeada pelo exercício do trabalho peculiar a determinada atividade e constante da respectiva relação elaborada pelo Ministério do Trabalho e da Previdência Social”, estabelecidas pelo Anexo II do Decreto nº 3.048/99.

Segundo MARTINS (2011, p. 414):

São doenças inerentes exclusivamente à profissão e não ao trabalho, embora possam ser desenvolvidas no trabalho. Há presunção de lei. Exemplo é a doença do pulmão adquirida pelo minério em razão do exercício de sua profissão. As doenças profissionais são as causadas por agentes físicos, químicos ou biológicos inerentes a certas funções ou atividades. Não se confundem com os acidentes-tipo, pois têm atuação lenta no organismo humano. São também denominados de idiopatias, tecnopatias ou ergopatias.

A doença profissional, típica, relaciona-se com o desenvolver de determinada atividade realizada pelo trabalhador e, essa relação, ou seja, o nexos causal é presumido (HORVATH JÚNIOR, 2010, p. 396).

No que tange a doença do trabalho ou mesopatia, disciplinada no art. 20, inciso II da Lei 8.213/91, é “assim entendida a adquirida ou desencadeada em função de condições especiais em que o trabalho é realizado e com ele se relacione diretamente, constante da relação mencionada no inciso I”, sendo esta relação estabelecida no Anexo II do Decreto nº 3.048/99.

Segundo AMADO (2013, p. 394):

[...] as doenças do trabalho são compostas por enfermidade que também se fazem presentes em atividades que não guardam nexos com o trabalho, como a disacusia (surdez), que poderá decorrer ou não do exercício do trabalho (doenças ocupacionais atípicas)

Assim, de acordo com o que preceitua ALENCAR (2009, p. 135):

[...] nessa ordem de considerações, as moléstias típicas (tenopatias) prescindem de demonstração do nexos de causalidade, porque se presume oriunda da atividade profissional (conforme visto supra, é o nexos causal um dos requisitos indispensável à configuração do acidente de trabalho). No que se reporta às mesopatias (doenças atípicas), não ocorre a mesma presunção,

carecendo seja comprovado que a entidade mórbida adquirida é decorrente lógica do trabalho realizado pelo obreiro.

Desta forma, conclui-se que as doenças que não estão relacionadas no anexo II do Decreto nº 3.048/99 não dão direito ao benefício por acidente de trabalho, exceto, se, por força do §2º, do art. 20, da Lei 8.213/99, estas doenças não elencadas no referido anexo “resultou das condições especiais em que o trabalho é executado e com ele se relaciona diretamente, hipótese em que a Previdência Social deverá considerá-la acidente do trabalho, tendo direito de receber as prestações acidentárias (MARTINS, 2011, p. 414).

Por fim, vale ressaltar os acidentes de trabalho por equiparação que tenham relação indireta com a função exercida pelo empregado, os quais estão previstos no art. 21 e seus incisos, da Lei 8.213/91 (LEITÃO; ANDRADE, 2012, p. 193).

O art. 21, inciso I da referida Lei 8.213/91, estabelece uma hipótese aberta, sendo considerada a listagem prevista no dispositivo um rol exemplificativo ao comparar o acidente de trabalho ligado ao acidente que “embora não tenha sido a causa única, haja contribuído diretamente para a morte do segurado, para redução ou perda da sua capacidade para o trabalho, ou produzido lesão que exija atenção médica para a sua recuperação” (AMADO, 2013, p. 397).

Relevante foi particularizar os conceitos das espécies de acidente de trabalho para a incidência do benefício previdenciário segurado aos empregados que fazem jus a esse amparo.

3.2 A questão do afastamento

Dentre as hipóteses de interrupção e suspensão do contrato de trabalho, cabe analisar o tempo que o empregado ficará suspenso de suas atividades laborais, pois com a ocorrência do acidente de trabalho, o empregado faz jus ao auxílio-doença e, dependendo do caso, ao auxílio-acidente, sendo estes o momento para se averiguar a questão do afastamento.

Na hipótese de incidência do auxílio-doença, regulado pelos arts. 59 a 63 da Lei 8.213/91 e nos arts. 71 a 80 do Decreto nº 3.048/99, sendo devidos a todos os tipos de segurados, obrigatórios ou facultativos, quando o segurado estiver temporariamente incapacitado de exercer seu trabalho, podem surgir dois efeitos no contrato de trabalho, qual seja os 15 primeiros dias serão considerados interrupção, ao passo que, a partir do 16º dia, acarretará hipótese de suspensão do contrato, condição esta que desobriga o empregador de pagar salários, pois serão efetuados pela Previdência Social (CASSAR, 2013, p. 949).

É possível visualizar a referida incidência de interrupção através do art. 75 do Decreto nº 3.048/99 que prescreve que “durante os primeiros quinze dias consecutivos de afastamento da atividade por motivo de doença, incumbe à empresa pagar ao segurado empregado o seu salário” (CASSAR, 2013, p. 949).

Como forma de esclarecer as hipóteses de afastamento, MARTINS (2011, p. 345) explica que:

Os 15 primeiros dias do afastamento do obreiro em razão de doença são pagos pela empresa, computando-se como tempo de serviço do trabalhador (§3º do art. 60 da Lei nº 8.213/91). Trata-se de hipótese de interrupção do contrato de trabalho. A partir do 16º dia é que a Previdência Social paga o auxílio-doença (art. 59 da Lei 8.213/91).

No que diz respeito aos direitos assegurados ao trabalhador na incidência do auxílio-doença, BARROS (2011, p. 695) explica que:

Afastamento por motivo de acidente do trabalho (parágrafo único do art. 4º da CLT) ou doenças ocupacionais (profissionais ou do trabalho), a partir do 16º dia. Durante esse afastamento não haverá pagamento de salário, mas o período de ausência é considerado como de serviço para efeito de estabilidade, indenização (art. 4º, parágrafo único, da CLT) e recolhimento de depósito do FGTS (art. 28, inciso III, do Decreto n. 99.684, de 1990, que regulamentou a Lei n. 8.036, de 1990).

Ainda, computa-se o tempo afastado inferior a 6 meses para o período aquisitivo de férias, exceto se, por força do inciso IV do art. 133 da CLT, “tiver percebido da Previdência Social prestações de acidente de trabalho ou auxílio-acidente por mais de 6 meses, embora descontínuos” (MARTINS, 2011, p. 345).

Por outro lado, não muito diferente, constituindo a mesma fundamentação das hipóteses de interrupção e suspensão do contrato de trabalho, está a incidência do auxílio-acidente, regulado pelo art. 86 da Lei 8.213/91 e no art. 104 do Decreto nº 3.048/99, garantido somente ao segurado empregado (não ao empregado doméstico), trabalhador avulso e segurado especial, sendo devido, segundo dispõe o art. 86, §2º da Lei 8.213/91, “a partir do dia seguinte ao da cessação do auxílio-doença, independentemente de qualquer remuneração ou rendimento auferido pelo acidentado, vedada sua acumulação com qualquer aposentadoria.” (LEITÃO; ANDRADE, 2012, p. 153).

O auxílio-acidente, conforme reza o art. 86 da Lei 8.213/91, “será concedido, como indenização, ao segurado quando, após consolidação das lesões decorrentes de acidente de

qualquer natureza, resultarem sequelas que impliquem redução da capacidade para o trabalho que habitualmente exercia”.

No que tange as hipóteses de interrupção e suspensão do contrato de trabalho no auxílio-acidente, BARROS (2011, p. 687) explica que o:

Afastamento por motivo de doença ou acidente de trabalho até o 15º dia, inclusive. Constitui ônus do empregador o pagamento dos 15 primeiros dias de ausência por motivo de doença ou acidente de trabalho. A partir do 16º dia de afastamento, o encargo se transfere para o órgão previdenciário (art. 476 da CLT e art. 75, §4º do Decreto nº 3.048, de 1999 – Regulamento de Benefício da Previdência Social), passando a situação a constituir suspensão contratual.

Ressalta, ainda, DELGADO (2011, p. 1024) que:

[...] a conduta científica na construção de um procedimento classificatório é se realizar o enquadramento de uma figura ou situação pelo cotejo de seus elementos e aspectos essenciais em face do modelo geral. Desde que seja observado esse cotejo, a classificação suspensiva afirma-se, claramente, no presente caso. É que, na situação em estudo, ficam sustadas no período de afastamento obreiro quase todas as cláusulas contratuais – o que se ajusta à figura suspensiva.

No que diz respeito aos direitos garantidos do trabalhador em face da hipótese suspensiva, na incidência do auxílio-acidente, verifica-se, segundo SARAIVA (2012, p. 217):

Frisa-se que em caso de acidente de trabalho [...], embora sejam casos de suspensão do contrato de trabalho, há contagem de tempo de serviço, com a continuidade do recolhimento de FGTS, conforme previsão no art. 4º, parágrafo único, da CLT c/c o Decreto 99.684/1990.

Sobre os direitos da hipótese interruptiva, segundo SARAIVA (2012, p. 205), “[...] suspende a realização dos serviços, mas permanece recebendo normalmente sua remuneração, continuando o empregador com todas as obrigações inerentes ao liame empregatício”

Importante salientar, conforme prescreve o art. 118 da Lei 8.213/91, que “o segurado que sofreu acidente do trabalho tem garantida, pelo prazo mínimo de doze meses, a manutenção do seu contrato de trabalho na empresa, após a cessação do auxílio-doença acidentário, independentemente de percepção de auxílio-acidente”, ou seja, a estabilidade provisória do acidentado será devida mesmo que da ocorrência do acidente não restar sequelas (HORVATH JÚNIOR, 2010, p. 405).

Sobre esta questão, o Tribunal Superior do Trabalho já se manifestou com base na Súmula 378, que diz:

ESTABILIDADE PROVISÓRIA. ACIDENTE DO TRABALHO. ART. 118 DA LEI Nº 8.213/1991. (Inserido item III) - Res. 185/2012, DEJT divulgado em 25, 26 e 27.09.2012

I - É constitucional o artigo 118 da Lei nº 8.213/1991 que assegura o direito à estabilidade provisória por período de 12 meses após a cessação do auxílio-doença ao empregado acidentado. (ex-OJ nº 105 da SBDI-1 - inserida em 01.10.1997)

II - São pressupostos para a concessão da estabilidade o afastamento superior a 15 dias e a consequente percepção do auxílio-doença acidentário, salvo se constatada, após a despedida, doença profissional que guarde relação de causalidade com a execução do contrato de emprego. (primeira parte - ex-OJ nº 230 da SBDI-1 - inserida em 20.06.2001)

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 (BRASIL, 2012).

Insta HORVATH JÚNIOR (2010, p. 405) “o art. 118 assegura a manutenção do contrato de trabalho na empresa e não a manutenção da função, até porque o segurado poderá voltar a trabalhar e apresentar redução da sua capacidade laborativa que implicará a mudança de função”.

Em razão da questão do afastamento em face do acidente de trabalho, foi possível observar o enquadramento das hipóteses de interrupção e suspensão do contrato de trabalho do empregado vitimado por esta inevitável insurgência acidentária.

3.3 A questão previdenciária – A problemática da alta programada e os efeitos da interrupção e suspensão no contrato de trabalho

Quando da insurgência da hipótese acidentária, verifica-se que o empregado, conforme já falado, perante a legislação trabalhista, fica interrompido ou suspenso de suas atividades laborais, tendo seus efeitos contratuais totalmente ou parcialmente vigentes respectivamente, recebendo o auxílio-doença e, se for o caso, o auxílio-acidente, no entanto, cabe verificar a questão da alta programada, se é possível estabelecer prazo pré-fixado para o recebimento do benefício em face da hipótese acidentária sofrida pelo trabalhador.

Segundo a legislação previdenciária, o auxílio-doença, previsto no art. 59 a 64 da Lei 8.213/91, que institui o plano de benefícios da previdência social, e no art. 71 a 80 do Decreto nº 3.048/99, que rege o regulamento da previdência social, segundo AMADO (2013, p. 620)

“trata-se de benefício não programado devido ao segurado que ficar incapacitado para o seu trabalho ou para a sua atividade habitual por mais de 15 dias consecutivos”.

Na acepção de CARDOSO (2011, p. 7) “O auxílio-doença é concedido em situações de incapacidade temporária, ou seja, quando o segurado está transitoriamente impossibilitado de trabalhar e prover sua subsistência”.

O auxílio-doença tanto é garantido ao segurado, pois guarda respaldo no diploma constitucional em seu art. 201, inciso I ao dizer que atenderá, nos termos da lei, “a cobertura dos eventos de doença, invalidez, morte e idade avançada”.

No que diz respeito ao benefício, conforme preconiza LEITÃO E ANDRADE (2012, p. 151):

[...] será mantido ativo enquanto o segurado permanecer nesta condição. Portanto, não há prazo máximo para o pagamento do auxílio-doença. Enquanto o segurado permanecer nesta condição de incapacidade para o trabalho ou atividade habitual, o benefício continuará sendo devido.

Antes da introdução dos parágrafos no art. 78 do Decreto nº 3.048/99, era concedido pelo INSS o benefício do auxílio-doença ao segurado que, durante o tempo de vigência, era chamado para realizar exames periódicos, por meio de perícia, com o intuito de prorrogar ou cancelar o auxílio-doença (CARDOSO, 2011, p. 7).

Posteriormente, com a modificação realizada pelo Decreto nº 5.844/2006, que acrescentou os parágrafos no art. 78 da Lei 8.213/91, passou a ser usado o polêmico critério da alta programada ou COPES – Cobertura Previdenciária Estimada, que, segundo AMADO (2013, p. 626) “[...] o INSS poderá estabelecer, mediante avaliação médico-pericial, o prazo que entender suficiente para a recuperação da capacidade para o trabalho do segurado, dispensada nessa hipótese a realização de nova perícia”.

Assim, conforme explica CARDOSO (2011, p. 7), “na data da concessão ou do restabelecimento do auxílio-doença, o segurado já tem ciência prévia do prazo durante o qual receberá o benefício previdenciário”.

A questão da alta programada, por ser polêmica, traz certas críticas, segundo aponta BRAGANÇA (2008, p. 123) ao dizer que:

Sobre a possibilidade de o perito-médico estipular, a *priori*, a data de recuperação da capacidade do segurado, pairam numerosas críticas, pois, se é aceitável que para certas situações a experiência médica possa indicar com razoável dose de certeza a data do término de uma incapacidade (fraturas simples, p. ex.), outras dependem de verdadeiro exercício de adivinhação.

Por conseguinte, segundo LEITÃO E ANDRADE (2012, p. 153), diz que:

No entanto, caso o prazo estipulado pela perícia médica não tenha sido suficiente para a recuperação do segurado, este poderá, nos quinze dias anteriores à alta programada, solicitar a realização de nova perícia médica, ingressando com Pedido de Prorrogação (PP) do benefício.

Acrescenta HORVATH JÚNIOR (2010, p. 294) que:

O PP será apreciado por meio de novo exame médico-pericial, que poderá ser realizado pelo mesmo profissional responsável pela avaliação anterior. Quando a perícia conclui pela inexistência da incapacidade laboral, ou seja, quando a conclusão da perícia é contrária ao requerimento do benefício, cabe a interposição do Pedido de Reconsideração (PR), que será apreciado por meio de novo exame médico-pericial realizado por profissional diferente daquele que proferiu a conclusão do exame médico-pericial anterior. O prazo para a apresentação do PR é de trinta (30) dias, contados: a) da ciência da conclusão contrária, nos casos de perícia inicial; b) do dia seguinte à data da cessação de benefício, ressalvada a existência de pedido de prorrogação não atendido ou negado, hipótese em que o prazo será contado da ciência da decisão pericial desfavorável.

No que diz respeito aos efeitos da suspensão do contrato de trabalho na hipótese de acidente de trabalho do empregado que permanece afastado recebendo o auxílio previdenciário, CASSAR (2013, p. 948) vem explicar que:

[...] a doença que acarrete o afastamento do empregado pode surtir dois efeitos no contrato de trabalho: pelos 15 primeiros dias acarreta a interrupção. A partir do 16º dia, inclusive, a doença importa na suspensão do contrato, momento a partir do qual o empregador estará desonerado do pagamento dos salários, que ficarão a cargo da Previdência Social. O emprego da palavra “auxílio-doença” já denota que o empregado está recebendo o benefício previdenciário, logo, doente há mais de 15 dias, isto é, com o contrato suspenso. Exceção: doméstico, cujo suspensão (concessão do auxílio-doença) se dá desde o 1º dia da doença – art. 72 do Dec. 3.048/99.

Assim, na hipótese interruptiva o empregado não presta os serviços e recebe a totalidade dos salários, permanecendo o contrato de trabalho em vigor em sua totalidade, sendo contado o tempo de serviço como se estivesse trabalhando.

Por outro lado, na hipótese suspensiva o empregado deixa de prestar os serviços e o empregador susta o pagamento dos salários, ficando as cláusulas contratuais sobrestadas, no entanto, em se tratando de acidente de trabalho como um todo, será devido o FGTS, assim como computa-se o tempo de serviço (CASSAR, 2013, p. 942;956).

A respeito da polêmica gerada pela alta programada, AMADO (2013, p. 627) esclarece que:

A previsão regulamentar da dispensa de uma segunda perícia para atestar a capacidade laboral do segurado e conseqüentemente suspender o pagamento do auxílio-doença vem gerando questionamentos judiciais, tendo sido propostas inúmeras ações civis públicas pelo Ministério Público Federal e por outros legitimados em várias Seções Judiciárias no Brasil.

Assim, da análise prática, pode se verificar as divergências apontadas pelos tribunais, onde alguns posicionamentos são pelo reconhecimento da legalidade do procedimento seguido pelo INSS, como no julgado pelo Tribunal Regional Federal da 1ª Região:

PREVIDENCIÁRIO. PROCESSUAL CIVIL. MANDADO DE SEGURANÇA. INADEQUAÇÃO DA VIA ELEITA. PRELIMINAR REJEITADA. ALTA PROGRAMADA. ATO DE CANCELAMENTO DE AUXÍLIO-DOENÇA. VIOLAÇÃO AO DEVIDO PROCESSO LEGAL. INOCORRÊNCIA. SENTENÇA REFORMADA. DENEGAÇÃO DA SEGURANÇA.

1. É desnecessário ao deslinde da controvérsia, em que apenas se discute a legitimidade ou não do instituto da alta programada, a dilação probatória. Adequação da via eleita. Preliminar rejeitada.

2. É ônus dos segurados, caso se considere incapacitado para o exercício de sua atividade laboral, agendar nova perícia junto à autarquia previdenciária a fim de prorrogar seu benefício. Deste modo, prima facie, não há como imputar à autarquia ré ofensa aos princípios da ampla defesa, do contraditório e do devido processo legal.

3. O Decreto nº 5.844/2006, que alterou o artigo 58 do Regulamento da Previdência Social, aprovado pelo Decreto no 3.048/1999, ao tratar da alta programada, autoriza o INSS, mediante exame médico-pericial, fixar o prazo que entender suficiente para a recuperação da capacidade laboral do segurado, sendo dispensada a realização de nova perícia.

4. O referido decreto estabeleceu que, caso o prazo estipulado pelo órgão previdenciário se revele insuficiente para recuperação do segurado, este poderá formular pedido de prorrogação, submetendo-se a nova avaliação para analisar se é necessária a continuidade do aludido benefício. Ressalte-se que tal requerimento pode ser feito por meio de ligação telefônica gratuita, no nº. 135, pela internet ou diretamente nos postos do INSS, restando descaracterizada qualquer violação aos princípios informadores do procedimento administrativo.

5. A desídia do segurado não tem condão de impor à autarquia previdenciária a perpetuação do benefício de auxílio doença. Sentença reformada. Segurança denegada.

6. No caso concreto, a todo modo, a prestação jurisdicional perseguida consolidou seus efeitos e se exauriu. O benefício do impetrante permaneceu ativo enquanto não realizada perícia médica, nos estritos limites da segurança concedida pelo juízo a quo. Cessou-se o pagamento do auxílio-doença do autor, em 24/09/2008, por parecer contrário da perícia médica, seguido de outros 5 (cinco) pareceres no mesmo sentido. A todo modo, apesar da denegação da segurança ora anunciada, não há que se falar em

restituição de eventuais valores percebidos por força da decisão liminar neste mandamus. Isto porque, conforme noticiado pela própria autoridade impetrada, a despeito destes autos, a Autarquia Previdenciária já havia restabelecido o pagamento do benefício do impetrante, antes mesmo da notificação da autoridade coatora, em face de decisão que antecipou os efeitos da tutela em ação civil pública, que determinou: "a suspensão imediata, em todo o Estado de Minas Gerais, do Programa de Alta Estimada, veiculado pelas orientações internas nº. 130 e 138 INSS/DIRBEN ou outros atos normativos que a substitua, fazendo cessar todas as suspensões do auxílio-doença cuja cessação da incapacidade não seja atestada por perícia médica posterior a que gerou o benefício".

7. Apelação e remessa oficial providas, para denegar a segurança (BRASIL, 2010b).

Assim também já decidiu o Tribunal Regional Federal da 4ª Região em sua decisão:

MANDADO DE SEGURANÇA. PREVIDENCIÁRIO. REMESSA OFICIAL. AUXÍLIO-DOENÇA. "ALTA PROGRAMADA". BENEFÍCIO CANCELADO POR PERÍCIA MÉDICA CONTRÁRIA. LEGALIDADE FORMAL DA CESSAÇÃO DO BENEFÍCIO. SEGURANÇA DENEGADA.

1. A Cobertura Previdenciária Estimada (COPES), instituída pelo Decreto 5.844, de 13/7/2006, não afronta nenhum dispositivo legal ou constitucional, pois pode o segurado formular pedido de prorrogação ou de reconsideração, caso não concorde com a previsão de alta estabelecida em perícia médica.

2. Hipótese em que o procedimento da COPES foi corretamente aplicado, pois o benefício recebido pela parte impetrante veio sendo prorrogado até 28/02/2009, tendo o impetrante realizado pedido de prorrogação e realizado perícia médica no INSS em 12/03/2009, cujo parecer foi pela inexistência de incapacidade.

3. Ausente ilegalidade formal na cessação do benefício, a segurança deve ser denegada, com revogação da liminar e determinação de cessação do benefício.

4. Custas pelo impetrante, ficando suspensa a condenação, pois litigou ao amparo da AJG. Sem honorários advocatícios.

5. Remessa oficial provida (BRASIL, 2009).

Outra questão da alta programada aplicada favoravelmente pelo mesmo Tribunal Regional Federal da 4ª Região:

MANDADO DE SEGURANÇA. AUXÍLIO-DOENÇA CONCEDIDO NA ESFERA JUDICIAL MEDIANTE HOMOLOGAÇÃO DE ACORDO. CANCELAMENTO ADMINISTRATIVO. ILEGALIDADE DA CONDUTA ADMINISTRATIVA NÃO DEMONSTRADA.

1. Embora a jurisprudência desta Corte seja uníssona no sentido de que a cessação de auxílio-doença deva ser precedida de perícia médica judicial, que ateste a capacidade laboral do segurado, no caso concreto o benefício foi concedido à impetrante na via judicial, mediante homologação de acordo, no qual constou, expressamente, o termo final do pagamento, sem qualquer ressalva de sua parte.

2. Em que pese a negativa de atendimento do pedido de prorrogação feito pela impetrante antes da data final acordada, não há ilegalidade no proceder da Autarquia Previdenciária, haja vista que o ato é consentâneo com os termos do acordo homologado judicialmente. (BRASIL, 2014b)

Desta forma, com base nos julgados citados, CARDOSO (2011, p. 21) ressalta que:

[...] pode-se listar como argumentos favoráveis à alta programada do INSS: (a) não viola os princípios do devido processo legal, do contraditório e da ampla defesa; (b) apenas transferiu o ônus de designar a nova perícia, do INSS para o segurado; (c) o auxílio-doença é um benefício temporário, que não pode ser mantido perpetuamente pela negligência do segurado que não faz a perícia; (d) não contraria nenhuma norma legal ou constitucional; (e) e é possível estipular um prazo para a recuperação do segurado, pois sua incapacidade é temporária.

Por outro lado, a divergência aponta pela negativa do procedimento seguido pelo INSS pode ser visto pelos julgados a seguir, inicialmente, pela decisão do Tribunal Regional Federal da 1ª Região:

PREVIDENCIÁRIO. RESTABELECIMENTO DE AUXÍLIO-DOENÇA. SUSPENSÃO DO BENEFÍCIO PREVIDENCIÁRIO SEM REALIZAÇÃO DE PERÍCIA PELA AUTARQUIA. IMPOSSIBILIDADE. SEGURANÇA CONCEDIDA. APELAÇÃO E REMESSA OFICIAL NÃO PROVIDAS.

1. Para a concessão do benefício previdenciário de auxílio-doença o segurado deve ser submetido à perícia médica para comprovação da invalidez para o trabalho. Da mesma forma, para que seja suspenso o benefício concedido, o segurado deverá submeter-se a nova perícia médica, não podendo a autarquia previdenciária suspender aleatoriamente o benefício em cumprimento ao denominado sistema de "alta programada".

2. Apelação e remessa oficial a que se nega provimento (BRASIL, 2010a).

Frisa-se, também, o entendimento do Tribunal Regional Federal da 4ª Região por considerar inviável a aplicação da alta programada:

PREVIDENCIÁRIO. RESTABELECIMENTO DE AUXÍLIO-DOENÇA. INCAPACIDADE LABORAL TEMPORÁRIA COMPROVADA. ALTA PROGRAMADA. IMPOSSIBILIDADE. CONECTIVOS.

1. Demonstrado que o segurado se encontra temporariamente incapacitado para o exercício das suas atividades laborais habituais, é devido o restabelecimento do benefício de auxílio-doença.

2. Impossível presumir a recuperação de capacidade laborativa, pura e simplesmente em razão do decurso de determinado tempo, pois é inviável a suspensão ou o cancelamento do benefício por alta médica programada, ou seja, antes da realização da correspondente perícia.

3. Não incide a Lei nº 11.960/2009 para correção monetária dos atrasados (correção equivalente à poupança) porque declarada inconstitucional (ADIs

4.357 e 4.425/STF), com efeitos erga omnes e ex tunc - e mesmo eventual modulação não atingirá processos de conhecimento, como é o caso presente (BRASIL, 2014a).

Outrossim, o Tribunal Regional Federal da 5ª Região também se posiciona pela ilegalidade da alta programada, conforme se observa em seu julgado:

PREVIDENCIÁRIO. ADMINISTRATIVO. PROCESUAL CIVIL E ADMINISTRATIVO. AUXÍLIO DOENÇA. **ALTA PROGRAMADA. IMPOSSIBILIDADE.** PROCEDIMENTO ADMINISTRATIVO. INDISPENSÁVEL. PERÍCIA. RESPONSABILIDADE DA PREVIDÊNCIA SOCIAL.

1. Apelação interposta contra sentença que julgou procedente o pagamento de parcelas de auxílio-doença, que haviam sido indevidamente suspensas.
2. Não cessará o benefício até que seja dado como habilitado para o desempenho de nova atividade que lhe garanta a subsistência ou, quando considerado não-recuperável, for aposentado por invalidez. Improcedente a alegação de **alta programada**, ou mesmo compulsória, vez que dessa forma tenta-se escapar ao contraditório e à ampla defesa.
3. A perícia médica é encargo da Previdência Social, não podendo o auxílio ser suspenso sem regular processo administrativo.
4. Apelação Improvida, Reexame necessário parcialmente provido. (BRASIL, 2010c).

Pode-se concluir que a alta programada, conforme explica LENZA (2013, p. 463):

A alta programada é evidentemente violadora da lei. O segurado tem direito à cobertura previdenciária de auxílio-doença enquanto estiver incapaz para o exercício da atividade habitual. Embora, em algumas hipóteses, possa o médico estimar a duração provável da enfermidade, não é razoável afirmar que a incapacidade cessará em data prefixada pelo perito, com a consequente cessação do pagamento do benefício.

Assim, conforme pode ser observado nos julgados, CARDOSO (2011, p. 24) vem explicar os fundamentos contrários à alta programada:

Assim, são fundamentos contrários à alta programada do INSS: (a) viola os princípios do devido processo legal e da ampla defesa; (b) o INSS só pode cessar o auxílio-doença após nova perícia (e a constatação da recuperação da capacidade laborativa), e não apenas com base no não comparecimento do segurado; (c) ofende os arts. 1º, III, e 201, da Constituição; (d) e contraria os arts. 62 e 101 da Lei nº 8.213/1991.

O que se pretendeu com a alteração dessas normas foi dar ao segurado a oportunidade de querer, dentro do prazo de 15 dias da alta programada, sem eliminá-la, a realização de nova perícia para impedir que o pagamento do benefício seja suspenso (LENZA, 2013, p. 463).

Por virtude da questão da alta programada, existiam diversas ações civis públicas em todo país, questionando sobre a legalidade da COPEs – Cobertura Previdenciária Estimada, no entanto, sobre o tema, em virtude do conflito de competência nº 64732//BA, o STJ decidiu que a ação deve ser apreciada pela 14ª Vara da Seção Judiciária da Bahia, onde tramita a primeira questão suscitada pela ACP 2005.33.00.020219-8.

Da decisão parcialmente proferida na ACP, publicada em 23/10/2009, foi determinado que, no procedimento para concessão do benefício previdenciário do auxílio-doença, também decorrentes de acidente de trabalho, tendo sido exibido pelo segurado o pedido de prorrogação do benefício, seja mantido o pagamento do benefício até que seja julgado o pedido após efetuado novo exame pericial (CARDOSO, 2011, p. 25).

Desta forma, por conta da decisão do processo de ACP citado, segundo explanado por CARDOSO (2011, p. 25-26):

Em consequência, o INSS aditou a Resolução INSS/Pres nº 97, de 19 de julho de 2010, que estipula em seu art. 1º que, caso o segurado apresente o pedido de prorrogação no prazo hábil, a autarquia previdenciária deve manter o pagamento do benefício até o julgamento do pedido, após a realização de novo exame médico pericial.

Em outras palavras, atualmente, o INSS prossegue realizando a alta programada prevista no sistema da Cobertura Previdenciária Estimada (Copes), mas deve manter o pagamento do auxílio-doença até a data da ciência do segurado sobre a perícia que negou a prorrogação, desde que este tenha apresentado o PP tempestivamente.

Diante do exposto, em virtude da questão previdenciária da alta programada e os efeitos da interrupção e suspensão do contrato de trabalho, pode-se constatar que, na hipótese de acidente de trabalho, o empregado acometido por enfermidade adquirida durante a prestação trabalho, tem direito ao benefício previdenciário do auxílio-doença e, se posteriormente resultar sequela, o auxílio-acidente, ficando a prestação dos serviços obstada, que durante os 15 primeiros dias afastado acarreta a interrupção do contrato de trabalho, ao passo que após o 16º incide a hipótese suspensiva do mesmo, tendo direito de receber o benefício previdenciário até que cesse a sua incapacidade, no entanto, em virtude da alta programada e das discussões geradas por esta polêmica questão, deve o segurado apresentar o pedido de prorrogação no 15 dias anteriores da cessação do benefício, caso queira continuar recebendo o auxílio previdenciário por entender não cessada a enfermidade, sendo este pago até que seja julgado o pedido perpetrado tempestivamente.

CONCLUSÃO

Através do presente estudo, cujo objeto analisado foram as causas de interrupção e suspensão do contrato de trabalho e seus reflexos no acidente de trabalho, face as lesões ou doenças que acomete o trabalhador em razão das imprevisibilidades decorrentes dos acidentes de trabalho, constatou-se que, havendo esta incidência, o trabalhador fica susgado de suas atividades laborais provisoriamente, sem que isso acarrete prejuízos no contrato de trabalho, recebendo, como segurado, auxílio previdenciário até que seja reabilitado para o exercício laboral.

Desta forma, a Carta Magna, após a promulgação de 1988, trouxe, assim como a Consolidação das Leis trabalhista, princípios protetores do direito laboral, que fizeram o legislador garantir, através da legislação, normas protetoras ao trabalhador, de forma que exerceu um patamar de igualdade, colocando a pessoa hipossuficiente, qual seja o trabalhador, a um nível de igualdade para garantia dos direitos mínimos previsto em lei, como se observa pela utilização do princípio da proteção, subdividido: princípio *in dubio pro operário*, princípio da aplicação da norma mais favorável e princípio da condição mais benéfica, além do princípio da inalterabilidade contratual, assim com outros que foram objeto de estudo do presente caso.

Deste modo, pôde ser observado que, quando se estabelece um contrato de trabalho, seja de forma tácita ou por escrito, por prazo determinado ou indeterminado, no decorrer do labor, podem surgir situações imprevisíveis das quais o trabalhador fique impossibilitado de comparecer ao exercício da atividade laboral ou tenha que se afastar para cuidar de necessidades de interesse particular ou público, como, por exemplo, aborto, aposentadoria por invalidez, seja para assumir cargo de diretor de empresa ou cargo público, responder inquérito de apuração de falta grave, serviço militar, assim como por motivo de doença adquirida ou na incidência da hipótese de acidente de trabalho.

Estas circunstâncias são hipóteses de suspensão e interrupção do contrato de trabalho que envolve apenas sustação provisória de seus efeitos contratuais, ou seja, suspende-se somente o trabalho e não o contrato de trabalho, permanecendo-se, este, intacto. No tocante a suspensão, pôde ser observado que se trata de uma sustação temporária e total da execução e dos efeitos do contrato de trabalho, a partir do 16º dia, onde não se paga salários e não conta tempo de serviço, porém, existem exceções como no caso de o empregado prestar serviço militar ou estar afastado por acidente de trabalho, ocasião em que é recolhido o FGTS e o

tempo de serviço suspenso é computador para todos os efeitos (Art. 4º da CLT); por outro lado, a interrupção, trata-se de uma suspensão temporária e parcial do contrato de trabalho, dentro do 15 primeiros dias, sendo pagos pelo empregador o salário e o recolhimento do FGTS é feito para contagem do tempo de serviço.

No que diz respeito ao acidente de trabalho, observou-se que este se divide em acidente típico (Art. 19 da Lei 8.213/91) e por equiparações legais, sendo esta subdividida, num primeiro momento, em doenças ocupacionais (Art. 20 da Lei 8.213/91) que abrange a doença profissional, assim como a doença do trabalho e, num segundo momento, os acidentes por equiparação indireta (Art. 21 da Lei 8.213/91) exercida pelo segurado.

Quando da insurgência da hipótese acidentária, em seu conceito geral, a qual abrange todas as outras, o trabalhador fica com suas atividades laborais estagnadas, incidindo a hipótese interruptiva que, segundo preconiza o art. 75 do Decreto nº 3.048/99, nos 15 primeiros dias de afastamento caberá a empresa pagar o salário do segurado empregado, afastado por motivo de doença, ao passo que, a partir do 16º dia acarretará suspensão do contrato de trabalho, o qual desonera o empregador de pagar os salários, sendo estes efetuados pela Previdência Social.

Constatou-se ainda que, o auxílio-acidente, segundo preconizado pelo art. 86 da Lei 8.213/91 e pelo art. 104 do Decreto nº 3.048/99, será devido a partir do dia seguinte ao da cessação do auxílio-doença se ficar verificado que, após a consolidação das lesões, resultou sequelas ao trabalhador que implicaram na redução da capacidade para o trabalho que habitualmente exercia.

Insta salientar que, segundo fora observado, ao trabalhador, conforme assegura a Súmula 378 do TST ao expressar a constitucionalidade do art. 118 da Lei 8.213/91, vitimado por acidente de trabalho, é garantido estabilidade provisória do seu contrato de trabalho, por prazo indeterminado e, também, por prazo determinado, na empresa pelo prazo mínimo de 12 meses, após cessar o auxílio-doença, independente da percepção do auxílio-acidente, pouco importando se resultou sequelas.

Para aferição do tempo devido do benefício previdenciário auxílio-doença, constatou-se no presente estudo uma polemica discussão na questão da alta programada ou COPES – Cobertura previdenciária estimada, o qual revela que o segurado vitimado por acidente de trabalho terá direito a receber o auxílio-doença em situações de incapacidade temporária, no entanto, o INSS, segundo preconizado pelo art. 78, §1º da Lei 8.213/91, fixará um prazo que entender suficiente para a recuperação da capacidade laborativa, dispensando

nova realização de perícia médica, ou seja, o segurando, na data da concessão ou restabelecimento do benefício, já sabe previamente do prazo que receberá o benefício.

A questão foi discutida em vários Tribunais Regionais Federais, onde uns se manifestam pela legalidade da referida alta programada, dizendo que o INSS somente transferiu o ônus de designar a nova perícia para o segurado e pelo fato de a incapacidade ser temporária, outros, com decisões divergentes, manifestam-se pela sua ilegalidade ao dizer que fere os princípios do devido processo legal e da ampla defesa, assim como deve ser cessado o benefício com nova perícia a ser realizada.

Atualmente, o entendimento é no sentido de que, quando o segurado exibir o pedido de prorrogação do benefício, seja mantido o pagamento do benefício até a decisão final do pedido após a realização de novo exame pericial.

Para pesquisa do presente trabalho, foi utilizado o método dedutivo de abordagem, com atenciosa seleção de fontes bibliográficas, como as doutrinárias, através da legislação pertinente ao tema, e jurisprudencial dos Tribunais Regionais Federais, sendo feita a análise de dados com base na evolução histórica após a vinda da CF/88, ditando os direitos constitucionais previstos na presente Carta Magna, assim como a legislação trabalhista e o meio ambiente, o direito do trabalho na OIT e com base nos princípios protetores do direito laboral. Após, foram conceituados e especificados as situações abordadas do contrato de trabalho por prazo determinado e indeterminado e, por conseguinte, analisado as causas de interrupção e suspensão do contrato de trabalho, assim como o acidente de trabalho propriamente dito, sem deixar de mencionar a incidência do benefício previdenciário decorrente do acidente de trabalho, para que fosse possível, ao final, delimitar a questão nas causas de interrupção e suspensão do contrato de trabalho e seus reflexos no acidente de trabalho.

Em razão do exposto, a pesquisa contribuiu para a elevação intelectual diante da questão abordada, qual seja da interrupção e suspensão do contrato de trabalho e seus reflexos no acidente de trabalho, tendo em vista que são situações imprevisíveis que infelizmente acomete o trabalhador e, para isso, deve ser assegurado direitos mínimos ao trabalhador, pessoa hipossuficiente na relação empregatícia, para que este não seja prejudicado, cooperando, portanto, para a elevação acadêmica, assim como para toda a sociedade.

REFERÊNCIAS

ALENCAR, Hermes Arrais. **Benefícios previdenciários**. 4. ed. São Paulo: Leud, 2009.

AMADADO, Frederico Augusto Di Trindade. **Direito e processo previdenciário sistematizado**. 4. ed. Bahia: Editora Jus Podivm, 2013.

BRAGANÇA, Kelly Huback. **Direito previdenciário**. 4. ed. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2008.

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

BRASIL. **Decreto nº 3.048 de 6 de maio de 1999**. Aprova o Regulamento da Previdência Social, e dá outras providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d3048compilado.htm>. Acesso em: 01 out. 2014.

_____. **Decreto-Lei nº 5.452 de 1º de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452compilado.htm>. Acesso em: 10 jul. 2014.

_____. **Lei 8.212 de 24 de julho de 1991**. Dispõe sobre a organização da Seguridade Social, institui Plano de Custeio, e dá outras providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8212compilado.htm>. Acesso em: 01 out. 2014.

_____. **Lei 8.213 de 24 de julho de 1991**. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8213compilado.htm>. Acesso em: 01 out. 2014.

_____. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**: promulgada em 5 de outubro de 1988. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/ConstituicaoCompilado.htm>. Acesso em: 01 jul. 2014.

_____. Tribunal Regional Federal da 1ª Região. Apelação Civil n. 0014202-37.2007.4.01.3600/MT. Recorrente: Instituto Nacional do Seguro Social – INSS. Recorrido: Luiz Francisco da Silva. Relator: Juiz Federal Miguel Ângelo de Alvarenga Lopes. Brasília, 06 de junho de 2010a. **Revista Síntese Trabalhista e Previdenciária**, São Paulo, v. 22, ano 263, p. 56, maio. 2011.

_____. Tribunal Regional Federal da 1ª Região. Apelação em Mandado de Segurança n. 0010485-33.2006.4.01.3800/MG. Recorrente: Instituto Nacional do Seguro Social – INSS. Recorrido: João Roberto do Nascimento. Relator: Desembargador Federal Francisco de Assis Betti. Brasília, 10 de novembro de 2010b. **Revista Síntese Trabalhista e Previdenciária**, São Paulo, v. 22, ano 263, p. 16-17, maio. 2011.

_____. Tribunal Regional Federal da 4ª Região. Mandado de Segurança n. 0001102-06.2009.404.7110/RS. Recorrente: Julio Rodrigues da Costa. Recorrido: Instituto Nacional do Seguro Social - INSS. Relator: Juiz Federal Eduardo Tonetto Picarelli. Brasília, 17 de dezembro de 2009. **Revista Síntese Trabalhista e Previdenciária**, São Paulo, v. 22, ano 263, p. 17-18, maio. 2011.

_____. Tribunal Regional Federal da 4º Região. **Apelação Civil n. 0003662-08.2014.404.999/RS**. Recorrente: Judite Ines Hippler. Recorrido: Instituto Nacional do Seguro Social – INSS. Relator: Desembargadora Federal Vânia Hack de Almeida. Santo Cristo, 02 de setembro de 2014a. Disponível em: <http://www2.trf4.jus.br/trf4/controlador.php?acao=consulta_processual_resultado_pesquisa&elForma=NU&txtValor=00036620820144049999&chkMostrarBaixados=S&selOrigem=TRF&hdnRefId=5a3990e41940085044d42a61c21f0ba9&txtPalavraGerada=qfJf>. Acesso em: 16 out. 2014.

_____. Tribunal Regional Federal da 4º Região. **Apelação Reexame Necessário n. 5004342-70.2013.404.7208**. Recorrente: Instituto Nacional do Seguro Social – INSS. Recorrido: Maria do Carmo Gonçalves. Relator: Desembargador Federal João Batista Pinto Silveira. Itajaí, 13 mai. 2014b. Disponível em: <http://jurisprudencia.trf4.jus.br/pesquisa/inteiro_teor.php?orgao=1&documento=6716376&termosPesquisados=alta|programada>. Acesso em: 16 out. 2014.

_____. Tribunal Regional Federal da 5ª Região. **Apelação/Reexame Necessário n. 2008.81.00.007803-2/CE**. Recorrente: Instituto Nacional do Seguro Social - INSS. Recorrido: Sandro Marcio Cunha de Abreu. Relator: Desembargador Francisco Barros Dias. Recife, 08 de abril de 2010c. Disponível em: <<http://www.trf5.jus.br/Jurisprudencia/JurisServlet?op=exibir&tipo=1>>. Acesso em: 16 out. 2014.

_____. Tribunal Superior do Trabalho. **Súmula 378**. Estabilidade provisória. Acidente do trabalho. Art. 118 da Lei nº 8.213/1991. (inserido item III) – Res. 185/2012, DEJT divulgado em 25, 26 e 27.09.2012. Brasília: TST, 2014. Disponível em: <http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_351_400.html#SUM-378>. Acesso em 14 out. 2014.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho**. 8. ed. São Paulo: Método, 2013.

CARDOSO, Oscar Valente. Auxílio-Doença e Alta Programada: Procedimento em Baixa? **Revista Síntese Trabalhista e Previdenciária**, São Paulo, v. 22, n. 263, p. 7-28, maio 2011.

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

HORVATH JÚNIOR, Miguel. **Direito previdenciário**. 8. ed. São Paulo: Quartier Latin, 2010.

KARDEC, Allan. **O evangelho segundo o espiritismo**. 14. ed. Capivari-SP: Editora EME, 2006.

LEITÃO, André Studart; ANDRADE, Flávia Cristina Moura de. **Direito Previdenciário**. São Paulo: Saraiva, 2012. v.1.

LENZA, Pedro. **Direito constitucional esquematizado**. 15. ed. São Paulo: Saraiva, 2011.

_____, Pedro (Cor.). **Direito previdenciário esquematizado**. 3. ed. São Paulo: Saraiva, 2013.

MATINEZ, Wladimir Novaes. **Curso de direito previdenciário**. 3. ed. São Paulo: LTr, 2010

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho**. 27. ed. São Paulo: Atlas, 2011.

_____, Sergio Pinto. **Direito da seguridade social**. 31. ed. São Paulo: Atlas, 2011.

MOTTA, Sylvio; BARCHET, Gustavo. **Curso de Direito Constitucional**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2007.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**. 25. ed. São Paulo: Saraiva, 2010.

PADILHA, Norma Sueli. **Do meio ambiente do trabalho equilibrado**. São Paulo: LTr, 2002.

RESENDE, Ricardo. **Direito do trabalho esquematizado**. São Paulo: Método, 2011.

SARAIVA, Renato. **Direito do trabalho versão universitária**. 5. ed. São Paulo, Método, 2012.

SILVA, José Afonso da. **Curso de direito constitucional positivo**. 34. ed. São Paulo: Melheiros Editores, 2011.

_____. José Afonso da. **Direito ambiental constitucional**. 2. ed. São Paulo: Melheiros Editores, 1995.