

AFASIAMENTO DO EMPREGO PARA O DESEMPENHO DA FUNÇÃO DE JUIZ CLASSISTA TEMPORÁRIO SUSPENSÃO DO CONTRATO DE TRABALHO

João Oreste Dalazen
Juiz do Trabalho Substituto

1 Ha interrupção ou suspensão da execução do contrato de trabalho do empregado nomeado para exercer a função de juiz classista na Justiça do Trabalho?

Eis aí uma questão que tem suscitado viva divergência em doutrina e jurisprudência brasileira

Como todos sabemos da se a suspensão da execução do contrato de emprego quando as duas obrigações fundamentais, a de prestar o serviço e a de pagar o salário, se tornam reciprocamente inexigíveis” Verifica se a impropriamente denominada interrupção “quando o empregado não trabalha e não obstante, faz jus ao salário” (GOMES GOTTSCHALK) Durante o período de suspensão o contrato fica como que em estado de hibernação ou mais tecnicamente não funciona o sinalagma característico dessa modalidade de contrato Por isso, em princípio, o período em que o empregado está afastado não se computa no seu tempo de serviço, ao reves do que sucede nos casos de interrupção

2 Sustenta uma corrente doutrinária onde pontificam juslaboralistas do qualate de DÉLIO MARANHÃO (“Direito do Trabalho”, 7ª ed, pag 263) e de MOZART VICTOR RUSSOMANO (“Comentarios”, 8ª ed pags 1031/1032) – que a especie e de **interrupção** do contrato (melhor fora denomina la de suspensão parcial, a semelhança do Direito Comparado) Argumenta se, para tanto, com os arts 665 da CLT e 430 do Código de Processo Penal O primeiro estatui que ‘enquanto durar sua investidura, gozam os vogais das Juntas e seus suplentes das prerrogativas as seguradas aos jurados’ ao passo que o segundo reza, a seu turno ‘nenhum desconto sera feito nos vencimentos do jurado sorteado que comparecer as sessões do juri’ RUSSOMANO com sua proverbial clareza, ensina

Atribuem se aos vogais e seus suplentes. A vantagens concedidas em lei aos jurados Assim o vogal e o suplente não poderão sofrer descontos nos seus salarios e vencimentos pelo fato de se afastarem das empresas para cumprir suas obrigacoes com a Justiça do Trabalho O empregado ou o empregador que vão servir a Justiça do Trabalho não poderão sofrer reduções em seu salario ou em seus proventos na empresa e, além disso, e claro, irão perceber os vencimentos fixados na lei pela sua função judiciaria Isso resulta do texto do artigo 1supra aplicado em consonancia com o art 430, do Código de Processo Penal”(ob cit, pags 1031/1032)

Essa orientação tem sido prestigiada por alguns acordãos inclusive do Colen do Tribunal Superior do Trabalho

“É prerrogativa do Vogal de Junta, como do jurado, não perder o salário pelo fato de faltar ao trabalho para exercer a sua função pública” (TST—RR—68/78, ac. 2ª T 1391/78, de 29 06 78, Rel. Pinho Pedreira, in LTr 43/328)

3 No entanto, sem embargo de respeitável, esse entendimento afigura-se me equívocado, eis que fruto da exegese isolada de um único dispositivo da CLT. Exegese que resulta em conclusão conflitante com o teor de outras normas legais pertinentes ao assunto.

Ora, não se ignora que o Direito é um conjunto harmonioso e coerente de normas legais, não se compadecendo, portanto, com interpretações contraditórias. Mister, pois, que se realize em boa hermenêutica, **interpretação sistemática** das normas que versam sobre o tema para, do contexto, inferir-se o real alcance de cada uma. É a lição do inolvidável CARLOS MAXIMILIANO em sua obra clássica

“Não se encontra um princípio isolado, em ciência alguma, acha-se cada um em conexão íntima com outros. O Direito objetivo não é um conglomerado caótico de preceitos; constitui vasta unidade, organismo regular, sistema, conjunto harmônico de normas coordenadas, em interdependência, metódica, embora fixada cada uma no seu lugar próprio. (. . .) Cada preceito, portanto, é membro de um grande todo; por isso do exame em conjunto resulta bastante luz para o caso em apreço” (Hermenêutica e Aplicação do Direito, Forense, 9ª ed 1980, pág. 128)

Na hipótese vertente, a inteligência do aludido art. 665, da CLT, requer necessariamente um cotejo com os arts. 472 e 543, § 2º, também da CLT. Preceitua o art. 472

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

Constata-se para logo do exame dessa norma que o exercício de **encargo público civil** é caso típico de suspensão do contrato de trabalho porquanto a lei não determina que o empregado tenha o seu afastamento computado como tempo de serviço, nem que seja remunerado nesse lapso. Ora, dentre os encargos públicos civis encontram-se o desempenho “das funções de representante classista nas várias instâncias da Justiça do Trabalho” (C.P. TOSTES MALTA, in “Rudimentos de Direito do Trabalho”, pag. 129, assim também VALENTIN CARRION, “Comentários”, 3ª ed., 1979, pag. 279). Daí o magisterio do preclaro ARNALDO SUSSEKIND

“A execução de encargos públicos civis por empregados designados ou eleitos para tal fim **subordina a suspensão do contrato de trabalho**, desde que, em virtude de lei, convenção coletiva ou do próprio contrato, não esteja o respectivo empregador compelido a pagar-lhe os salários. Os exemplos mais comuns de suspensão contratual pelo exercício de “munus” público de caráter civil concernem ao desempenho das funções de juiz classista na Justiça do Traba

lho de membro de Conselhos previdenciários e de mandato eletivo no Congresso Nacional em Assembleias Legislativas ou em Câmaras Municipais” (Instituições de Direito do Trabalho 7ª ed Vol I, pag 358)

Como se vê apenas com fulcro no art 472 da CLT, em apreço, e perfeitamente razoável advogar-se que ocorre **suspensão** do pacto laboral

Há mais, porém Reza o art 543, § 2º, da CLT, em total sintonia com o supra citado art 472

‘Art 543 O empregado eleito para cargo de administração sindical ou **representação profissional**, inclusive junto a órgão de deliberação coletiva, não poderá ser impedido do exercício de suas funções, nem transferido para lugar ou mister que lhe dificulte ou torne impossível o desempenho das suas atribuições sindicais

§ 1º (omite-se)

§ 2º Considera-se de **licença não remunerada**, salvo assentimento da empresa ou cláusula contratual, o tempo em que o empregado se ausentar do trabalho no desempenho das funções a que se refere este artigo”.

Ora, a “representação profissional”, na dicção legal, naturalmente “refere-se aos classistas na Justiça do Trabalho ou nos conselhos do Ministério do Trabalho, Previdência Social ou autarquias”, como ensina VALENTIN CARRION, com apoio em SUSSEKIND (ob cit, pag 361) Claro está, por conseguinte, que se o tempo de afastamento para o desempenho do vocalato e de “licença não remunerada” há aí inequivocamente, nesse lapso, **suspensão** da execução do contrato de emprego Não há trabalho nem salário nesse interregno

A indagação que se põe ao intérprete, então, é como compatibilizar o art 665 da CLT, que confere ao vogal as prerrogativas do jurado, com os mencionados arts 472 e 543 § 2º da CLT

Simples-se, enquanto juiz classista, por força dos arts 472 e 543, § 2º da CLT o empregado está em “licença não remunerada”, obviamente não se lhe pode aplicar o art 430 do Código de Processo Penal, referindo-se a norma do art 665 às regalias idênticas as do jurado, quis decerto reportar-se o legislador aquelas previstas no art 437 do Código de Processo Penal (prisão especial, presunção de idoneidade moral, etc) Data vênua, essa a única exegese que harmoniza a aplicação dos preceitos legais atinentes ao tema A realidade é que, ante uma interpretação sistemática da lei o art 665 da CLT não autoriza invocar-se para o juiz classista o art 430 do C P P, por absoluta incompatibilidade com normas da própria CLT

4 De outra parte cumpre ter presente um fundamental aspecto de equidade O serviço público relevante’ prestado pelo jurado e esporádico, eventual e sobre

tudo gratuito. Eis porque determina a lei não sofra ele nenhum desconto no salário. Já o serviço do vogal, ao contrário, além de permanente (no sentido de que prestado durante largo período), e remunerado (CLT art 666). Ora, e inconcebível que o legislador pretendesse assegurar ao vogal dupla remuneração. Isso seria sobremaneira injusto para o empregador, que, pelo fato de o juiz classista trabalhar apenas parte do dia, vê-se na contingência de contratar mais um empregado para prestar serviços na outra parte e, em decorrência, ficaria com o ônus de pagar a dois por um mesmo trabalho. Convenhamos seria radicalizar em demasia, sem permissivo legal, a socialização do conceito de salário, mormente levando-se em conta que o vogal já é justamente retribuído pelo desempenho de sua função pública e que esta pode perdurar por vários anos.

Não é em vão que ponderável parcela da doutrina inclina-se pela tese da suspensão contratual (além dos autores já referidos, consultem-se JOSÉ MARTINS CATHARINO, "Compêndio de Direito do Trabalho", 2º Vol., Saraiva, 2ª Ed 1981, págs 173/174, ANTÔNIO LAMARCA, "Contrato Individual de Trabalho", Ed Rev Trib 1969, pág 275, AMAURI MASCARO NASCIMENTO, "Compêndio de Direito do Trabalho", Ltr, 1976, p 331).

Igualmente sufraga esse entendimento expressivo número de julgados das Cortes Trabalhistas, tendo à frente o Colendo Tribunal Superior do Trabalho

"Não tem direito a salários pagos pelo empregador o empregado que se afasta do emprego para exercer cargo na Justiça do Trabalho" (TST, T P, ac de 27 11 63, RR 5132/61, Rel Min Rômulo Cardim, in Rev TST 1962/1966, pag 555)

"Empregado afastado do emprego para exercer a função de Vogal não tem direito a remuneração de seu cargo efetivo na empresa" (TST 3ª T, RR 106/64, Rel Min C Moritz, in ob cit pag 555)

"Se o empregado, afastado do serviço há cerca de oito anos para exercer a função de vogal na Justiça do Trabalho, vem recebendo do empregador todos os salários e vantagens, aquela situação que **seria de suspensão do contrato de trabalho** transformou-se em mera interrupção e não pode o empregador alterar tal situação sem ofensa ao disposto no art 468 da CLT" (TST, 3ª T ac de 18 09 1973 AI 170/73, Rel Min C A Barata Silva, in Rev TST 1973/1974, pag 340)

5 Visto, assim, que o caso é de suspensão contratual, sobreleva examinar qual dos sujeitos da relação de emprego fixa os limites em que se opera a suspensão. Ou seja considerando-se que via de regra o desempenho do vocalato dá-se em somente um turno (manhã ou tarde) ou em somente alguns dias da semana a quem assiste o direito de decidir se haverá suspensão **total** do contrato ou suspensão **parcial** (entendida aqui como aquela que se verifica nos limites do afastamento do obreiro). Já nos deparamos com caso concreto no qual o empregado alçado a função de vo-

gal e pretendendo cumprir meia jornada diária de labor, viu-se impedido de fazê-lo pelo empregador, que tomou a iniciativa de declarar **inteiramente suspenso** o contrato em virtude de o empregado estar "impossibilitado de dar cumprimento ao seu contrato de trabalho". Lícito esse ato patronal? Creio que não

Designado vogal, é uma **faculdade do empregado** (e exclusivamente dele!) definir o tempo de afastamento diário do serviço na medida do que consultar aos seus interesses. Isso está implícito no referido § 2º do art. 543 e expresso no § 1º do art. 483, da CLT, que dispõe:

"Art. 483. (omite-se)

§ 1º. O empregado poderá suspender a prestação dos serviços ou rescindir o contrato quando tiver de desempenhar obrigações legais, incompatíveis com a continuação do serviço".

Não é outro o ensinamento de JOSÉ MARTINS CATHARINO:

"O empregado, com o dever de desincumbir-se de "munus" público, pode desobrigar-se de trabalhar, impossibilitado o empregador de alterar, ou 'rescindir' o contrato, o que representa imunidade semelhante à sindical. **O afastamento fica a critério do próprio empregado**, bem como o direito de resiliir o contrato, "quando tiver de desempenhar obrigações legais, incompatíveis com a continuação do serviço" (ob. cit., págs. 172/173).

Do mesmo modo o nunca assaz citado ARNALDO SUSSEKIND assinala, a propósito, que "o empregado a quem for conferido um mandato sindical para exercer cargo de administração sindical ou de **representação profissional**, poderá. a.) ter suspenso o contrato de trabalho, enquanto perdurar o mandato, se a função para a qual foi eleito impuser seu afastamento quotidiano do emprego; b) **suspender, interpoladamente, a execução do contrato**, sempre que o desempenho do mandato o exigir" (ob. cit., pág. 359). Vale dizer o empregado poderá, segundo as suas conveniências, sustar a prestação dos serviços contínua ou interpoladamente. Realmente é o que também se depreende da redação do art. 543, § 2º, da CLT: note-se que ali **não se diz que durante o mandato** do dirigente sindical ou durante a investidura do empregado em função de representação classista **estará em licença não remunerada**. Não. Foi claro e sábio o legislador: "considera-se de licença não remunerada(. . .) o tempo em que o empregado se ausentar do trabalho" no desempenho dessas funções. Ora, "o tempo" tanto pode ser o prazo integral do mandato ou da investidura quanto o **tempo diário** (uma tarde, p.e.) em que o empregado não se faz presente ao trabalho, a fim de exercer a sua função. Tudo depende do empregado, somente quem pode avaliar a viabilidade de compatibilizar as duas atividades.

De modo que, em suma, **os limites da suspensão contratual são ditados pelo empregado, operando-se na estrita medida do afastamento cotidiano do emprego**. E é prudente que assim seja. Suponha-se o caso de um empregado designado vogal para uma Junta do interior, de pouquíssimo movimento, com cerca de dez sessões ao

mês Seria razoável que esse empregado ganhando apenas por sessão a que comparece, podendo e desejando acumular as duas atividades tenha o seu contrato reputado inteiramente suspenso pela vontade unilateral do seu empregador? Naturalmente que, a par de inexistir fomento jurídico para o ato da empresa, não seria ele justo, nem sensato desatenderia aos interesses do obreiro e do País, que deve estimular o Trabalho, de onde "nasce a grandeza das nações", na expressão feliz de Leão XIII.

À vista do exposto, **concluo:**

a.) da interpretação sistemática da lei (CLT, arts. 472, 543, § 2º e 665) deflui ser inelutavelmente de **suspensão** da execução do contrato de trabalho o tempo de afastamento do empregado para o desempenho do vocalato,

b) a suspensão contratual poderá ser **total** (afastamento completo), ou **parcial** (suspensão descontínua do trabalho, ou em apenas um turno da jornada),

c) os limites da suspensão contratual são fixados exclusivamente pelo empregado, atendendo às suas conveniências.

Acresce observar, finalmente, que as conclusões acima, extraídas para o caso específico do vogal, são extensivas, como é curial, a todo juiz classista temporário, pois que aplicáveis os mesmos mandamentos legais.