

SUSPENSÃO E INTERRUÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO

Elaine Perpetua Donadi
Especialista em Direito civil e Processo civil
Docente no Curso de Direito da UNILAGO

RESUMO

O presente trabalho diferencia a suspensão e a interrupção contratual, durante a suspensão do contrato de trabalho, as principais obrigações dos empregados ficam paralisadas; apesar de mantido o vínculo contratual, o empregado não presta serviços e não fica a disposição do empregador. Este, por sua vez, não realiza o pagamento de salário. Já na interrupção do contrato de trabalho a atividade principal fica paralisada, o empregado não presta serviço, não se coloca a disposição do empregador. Este, contudo, tem que pagar salário.

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

Introdução

A interrupção e a suspensão do contrato de trabalho não são sinônimas, doutrinadores tradicionais da seara trabalhista tendem a distinguir entre suspensão e interrupção do contrato de trabalho.

Por alguma razão fática ou jurídica os empregados precisam afastar-se do trabalho. Não obstante o contrato de trabalho permanecer em vigor, ocorre a suspensão do contrato quando se verifica a paralisação temporária de sua atividade, sendo que o empregado não recebe salário e não há contagem de tempo de serviço. Na interrupção do contrato há pagamento de salários, não há prestação de serviços, embora seja conservado o vínculo de emprego.

Neste sentido, seguem as distinções de Delgado (2015, p.1149):

A suspensão consiste na sustação temporária plena dos efeitos contratuais, preservando, porém, o vínculo entre as partes, ao passo que a interrupção consiste na sustação temporária da principal obrigação do empregado no contrato de trabalho (prestação de trabalho e disponibilidade perante o empregador), mantidas em vigor as demais cláusulas contratuais.

As regras básicas sobre suspensão e interrupção do contrato de trabalho encontram-se nos artigos 471 a 476-A da CLT. Assim posiciona a doutrinadora Romar (2014, p.432):

De início, cumpre ressaltar que o art.471 da CLT assegura ao empregado, após o período de interrupção ou de suspensão do contrato de trabalho, o retorno ao cargo que exercia, bem como todas as vantagens que, em sua ausência tenham sido atribuídas à categoria a que pertence na empresa, tanto as derivadas de lei ou de normas coletivas como aquelas concedidas por ato espontâneo do próprio empregador.

O empregado tem prazo de 30 dias para retornar ao trabalho, contados da cessão da causa do afastamento, salvo as exceções previstas em lei.

Durante o período de suspensão ou de interrupção, o empregado não pode ser dispensado sem justa causa. Essa garantia de emprego está prevista, conforme interpretação extensiva, nos arts.471 e 472, caput, da Consolidação das Leis Trabalhistas (consagrada pela doutrina e respaldada por precedentes jurisprudenciais).

Caso o empregado cometa uma falta grave durante o período de suspensão ou de interrupção contratual, o empregador poderá demiti-lo por justa causa.

Como poderia o empregado praticar uma falta grave sem trabalhar?

A resposta é simples. O trabalho não é a única obrigação do empregado. O empregado deverá respeitar o empregador ou superior hierárquico, tendo o dever de zelar pela imagem da empresa e o dever de fidelidade.

Alguns exemplos de faltas graves que podem ser praticadas durante a suspensão ou a interrupção das atividades: revelação de segredo da empresa, mau procedimento, agressão física ou moral contra o superior hierárquico ou o empregador, em qualquer lugar, dentre outros.

1 Os casos mais importantes de suspensão e de interrupção do Contrato de Trabalho

1.1 Casos de suspensão do Contrato de Trabalho:

Prisão processual – A prisão processual ou provisória não é motivo de extinção do contrato de trabalho, sendo causa de suspensão contratual, tendo natureza cautelar, não derivando de sentença penal condenatória transitada em julgado. O empregador não poderá resilir o contrato de trabalho durante o período de suspensão contratual.

Segundo Martinez (2015, p.571):

Quando o empregado retornar, livre da acusação de que foi destinatário, o empregador não poderá despedi-lo com justa causa, mas apenas sem justa causa. Registre-se que um despedimento imediato do empregado, ainda que sem justa causa, deixará clara a atitude patronal discriminatória, o que justificará uma possível postulação de reintegração do empregado à luz da Lei 9.029/95.

Temos como gênero prisão processual ou provisória e como espécie prisão em flagrante, prisão preventiva e prisão temporária.

Participação em curso de qualificação profissional – Neste caso, a suspensão do contrato de trabalho depende de previsão em acordo ou convenção coletivo de trabalho, além da aquiescência do empregado de forma escrita. A duração do curso será de, no mínimo dois meses e, no máximo cinco meses. Mediante previsão em acordo ou convenção coletiva o prazo poderá ser prorrogado, desde que o empregador arque com o ônus correspondente ao valor da bolsa de qualificação profissional.

No período de dezesesseis meses, o contrato de trabalho não poderá ser suspenso pelo mesmo fator, assim estabelece o art.476-A, da Consolidação das Leis do Trabalho, que o contrato de trabalho não poderá ser suspenso por igual causa mais de uma vez no período de dezesesseis meses.

O empregado não recebe remuneração no período de suspensão do contrato, contudo, terá direito aos benefícios voluntariamente concedidos pelo empregador, sem natureza salarial, com valor também definido em acordo ou convenção coletiva de trabalho.

Durante o período de suspensão o empregador não pode dispensar o obreiro, neste caso, o empregado tem direito a uma espécie de estabilidade, se acontecer a dispensa do empregado durante o período de suspensão ou nos três meses subsequentes a sua volta ao trabalho, o empregador lhe pagará, além das parcelas indenizatórias previstas por lei, multa estabelecida em acordo ou convenção coletiva, sendo no mínimo,

100% sobre o valor da última remuneração mensal anterior a suspensão do contrato (§5 do art.476-A da CLT).

Mandato sindical – O exercício de mandato sindical é período de suspensão contratual, conforme art.543, §2 da Consolidação das Leis Trabalhistas. Considera-se de licença não remunerada, salvo assentimento da empresa ou cláusula contratual, o tempo em que o empregado ausenta-se do trabalho no desempenho das funções sindicais. O dirigente sindical não receberá salário do empregador, mas sim, honorários de atuação pagos pela própria entidade sindical.

Greve – A greve é a paralisação da atividade, como meio de pressão da massa trabalhadora. A lei de greve 7.783/89 destaca a natureza da greve como sendo de suspensão do contrato de trabalho, independente de ser ou não abusiva. O empregador, durante a greve, fica desonerado do pagamento do salário.

Diz o texto expressamente em seu art.7º:

Art.7º Observadas as condições prevista nesta Lei, a participação em greve suspende o contrato de trabalho, devendo as relações obrigacionais, durante o período, ser regidas pelo acordo, convenção, laudo arbitral ou da Justiça do Trabalho.(BRASIL. Lei 7.783, 1989).

Nota-se, a depender da decisão judicial, acordo, laudo arbitral ou convenção, que podem ser remunerados os dias parados, caso em que passará de suspensão para interrupção do contrato de trabalho.

Aposentadoria por invalidez – O art. 475 da Consolidação das Leis Trabalhistas trata de empregado que for aposentado por invalidez; neste caso apenas suspende o contrato de trabalho pelo período previsto na legislação previdenciária e, ainda, de acordo com as avaliações médicas do INSS.

Observada a recuperação da capacidade de trabalho do aposentado por invalidez, a suspensão cessará de imediato, tendo o empregado direito a retornar à função que desempenhava na empresa.

Vejamos o texto da Súmula do TST:

Súmula 160, TST: “Cancelada a aposentadoria por invalidez, mesmo após cinco anos, o trabalhador terá direito a retornar ao emprego, facultado, porém, ao empregador, indenizá-lo na forma da lei”.

Serviço militar obrigatório - O contrato de trabalho fica suspenso durante o serviço militar obrigatório, este período de afastamento não é remunerado pelo empregador. Com o término do serviço militar, o empregado tem mais 30 dias de garantia de emprego, não pode nesse período ser dispensado sem justa causa (Precedente Normativo nº80 do TST). O prazo de 30 dias a contar da baixa do serviço militar é reservado também para que o empregado avise ao empregador se tem a intenção de voltar ao cargo anterior (art.472, §1º, da CLT).

Durante o período de suspensão do contrato de trabalho, em regra, não é computado tempo de serviço. O empregador não é obrigado a

recolher o FGTS, salvo duas exceções: acidente de trabalho e serviço militar obrigatório.

1.2 Casos de Interrupção do Contrato de Trabalho

Licença maternidade ou licença à gestante – Com previsão constitucional constante no art.7,XVIII da Consolidação das Leis Trabalhistas, a licença maternidade é um instituto de natureza trabalhista. A empregada tem direito de 120 dias de licença maternidade, pois durante a licença, a empregada não trabalha e o empregador não paga salário, a empregada recebe, durante o período, um benefício previdenciário chamado salário maternidade. O tempo de afastamento do trabalho é computado para fins de férias, deverá recolher o FGTS e não há prejuízo quanto ao 13º. O salário maternidade não fica restrito ao teto da previdência social com fundamento no art.7, XX, CF.

Para corroborar, descrevemos o entendimento do Ministro do Tribunal Superior do Trabalho Maurício Godinho Delgado (2015, p.1168):

A maioria da doutrina, entretanto, insiste que o correto enquadramento no presente caso, é o que se reporta à *interrupção contratual*. E com inteira razão, sem dúvida. 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 (gratificações se houver; 13º salário; período aquisitivo de férias, etc); mantém-se o direito às parcelas que

não sejam salário condição; mesmo quanto 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 depósitos de FGTS na conta vinculada da empregada no período de licença (art.28, Decreto n.99.684/90).

A licença no caso de doação ou guarda judicial, tem a mesma duração, independente da idade da criança. Criança é a pessoa que ainda não completou 12 anos de idade. É importante observar, no entanto, que não há licença-maternidade no caso de adoção ou guarda judicial de adolescente.

O art. 392-C da CLT, o empregado, homem ou mulher, independentemente do seu estado civil, que adotar ou obtiver guarda judicial para fins de adoção de uma criança, terá direito à licença-maternidade de 120 dias. No caso de adoção ou guarda judicial conjunta, seja em união estável heteroafetiva, homoafetiva ou poliafetiva, ensejará a concessão de licença-maternidade a apenas um dos adotantes ou guardiães, como dispões o §5 do art.392-A da CLT c/c §2 da Lei 8.213/91.

No caso de filho natural, se a mãe falecer no curso da licença-maternidade, é assegurado ao cônjuge ou companheiro empregado o usufruto da licença-maternidade por todo período ou pelo tempo restante a que teria direito a genitora, salvo se o filho também tiver falecido ou tiver sido abandonado pelos pais, previsão que dispõe o art.392-B da CLT c/c art.71-B, caput da Lei 8.213/91.

Licença aborto – Por força do art.395 da CLT em caso de aborto não criminoso, comprovado por atestado médico oficial, a mulher terá

direito a um período de repouso de duas semanas, devidamente remunerado, sendo-lhe assegurado o retorno à função que ocupava antes de seu afastamento.

Férias – O período de férias é o descanso anual do empregado, que tem por objetivo a recuperação de forças, bem como o convívio mais próximo no vínculo social e familiar. As férias é um exemplo clássico de interrupção do contrato de trabalho, no qual, a remuneração é paga antes mesmo do início do descanso.

O artigo 145, da CLT declara expressamente:

Art.145.O pagamento da remuneração das férias e, se for o caso, o do abono referido no art.143 serão efetuados até 2 (dois) dias antes do início do respectivo período.

O período de descanso anual é computado como tempo de serviço para todos os efeitos.

Descanso semanal remunerado – É um período típico de interrupção, sem prejuízo dos intervalos interjornadas, entre uma e outra semana de trabalho. O repouso também chamado de hebdomadário (dentro de sete dias, preferencialmente aos domingos), durante 24 horas contínuas.

Para Guimarães (2013, p.200):

Pontue-se que as normas que a ele se destinam destacam ser o mesmo não um descanso apenas, mas um descanso semanal remunerado, portanto não há prejuízo a remuneração por descansar e referida data, e por essa razão, considera-se período em que há recebimento de salário sem a contraprestação de serviços, elementos caracterizadores da interrupção do contrato de trabalho.

Ausências legais – A Consolidação das Leis Trabalhistas apresenta hipóteses de ausências que permitem o afastamento do empregado sem prejuízo do salário. Essas hipóteses não são taxativas, existindo outras hipóteses em diplomas legais diversos. Destacamos as hipóteses do art.473, da CLT:

Licença-casamento – O período de interrupção prevista na CLT é de três dias para o casamento do empregado. São três dias corridos, conforme art.132 do Código Civil deve desprezar o próprio dia do casamento.

Nas palavras de Martinez (2015, p.574):

Perceba-se que, mais uma vez, menciona-se que os dias deverão ser consecutivos, e não intercalados. Entretanto, apesar disso, há ausência de um claro marco inicial. A lei menciona que a ausência estará autorizada “em virtude de casamento”, e não a partir do dia seguinte ao casamento. Diante disso, o empregado estará autorizado a pedir os três dias consecutivos até mesmo antes do casamento, notadamente se pediu e teve concedidas férias

depois da cerimônia matrimonial. As noivas, aliás, costumam comentar o quanto é importante ter alguns dias sem trabalho antes da cerimônia.

Licença-falecimento – No caso de falecimento, a Consolidação das Leis Trabalhistas prevê dois dias consecutivos de licença, falecimento do ascendente, descendente, cônjuge, irmão ou pessoa que viva sob a dependência do empregado, notamos que não há limitação para a ascendência ou descendência, cabendo a interrupção contratual no caso de falecimento do avô, do bisavô, do neto, do bisneto etc. O companheiro se equipara ao cônjuge. O período da contagem também despreza o dia do falecimento (art.132 do Código Civil).

Licença paternidade – Não foi recepcionada pela Constituição Federal a previsão de um dia de licença paternidade. Os Atos das Disposições Constitucionais Transitórias (art.10, §1º) criou o período de cinco dias, sendo que a contagem deve se iniciar no dia posterior ao parto (art.132 do Código Civil).

Doação voluntária de sangue – A Consolidação das Leis Trabalhistas prevê um dia a cada doze meses de trabalho, em caso de doação voluntária de sangue devidamente comprovada, no sentido de uma recompensa àquele que, voluntariamente, doou o sangue. Observem que a licença não é de um dia por ano, mas de um dia a cada 12 meses. Se a doação ocorrer no mês de dezembro e, por conta dela, o doador tirar um dia de descanso ao trabalho, caso deseje, no mês de fevereiro do ano seguinte, doar sangue novamente, não terá direito à licença.

Comparecimento à Justiça – A licença para comparecer à juízo não foi fixada em dias, mas pelo tempo que se fizer necessário. No caso do empregado tiver que comparecer à Juízo, seja como autor, réu, testemunha, perito ou jurado, poderá se ausentar do trabalho pelo tempo necessário, seja por uma manhã, como no caso de uma testemunha, seja por vários dias, como no caso de um jurado.

Vejamos os ensinamentos de Martinez (2015, p.575):

Atente-se para o fato de que a lei autoriza o empregado a ausentar-se do serviço apenas ***pelo tempo que se fizer necessário***, e não necessariamente, pelo dia inteiro. O empregado pode comparecer a juízo na qualidade de parte, de jurado, de testemunha ou de informante.

Acerca do assunto, súmula 155 do TST:

Súmula 155 do TST. AUSÊNCIA AO SERVIÇO. As horas em que o empregado falta ao serviço para comparecimento necessário, como parte, à Justiça do Trabalho não serão descontadas de seus salários. Ex-prejulgado n.30.

Exame vestibular - Observa-se que a interrupção contratual alcança apenas para quem estiver comprovadamente realizando provas de exame vestibular para o ingresso em estabelecimento de ensino superior, portanto, a lei não pode ser estendida para que o empregado preste vestibular para acesso em cursos técnicos de nível médio ou concursos

públicos para acesso a cargo ou emprego público. Nota-se que não há qualquer restrição à natureza da faculdade, podendo ser privada ou pública (onde o legislador não restringe, não cabe ao intérprete restringir).

Alistamento eleitoral – Para tirar o título de eleitor, o empregado tem direito de dois dias de licença, consecutivo ou não.

Intervalo especial do digitador – À luz do art.72 da Consolidação das Leis Trabalhistas prevê um intervalo especial de 10 minutos a cada 90 minutos de trabalho contínuo em serviços permanentes de mecanografia (datilografia, escrituração ou cálculo), período que deve ser usado para a prática de exercícios preventivos às doenças relacionadas ao trabalho, o intervalo é remunerado, não cabendo a dedução do intervalo da jornada.

A Súmula 346 do TST prescreve:

Súmula 346. Digitador. Intervalos intrajornada. Aplicação analógica do art.72 da CLT: Os digitadores, por aplicação analógica do art.72 da CLT, equiparam-se aos trabalhadores nos serviços de mecanografia (datilografia, escrituração ou cálculo, razão pela qual têm o direito a intervalos de descanso de 10 (dez) minutos a cada 90 (noventa) de trabalho consecutivo.

Intervalo amamentação – O intervalo a amamentação trata-se de um intervalo duplo de 30 minutos cada, totalizando uma hora por dia, período destinado à amamentação do próprio filho, até que ele complete 6 meses de idade, ou por um período maior, a critério médico. O art. 396 da CLT

não prescreve a dedução de jornada, todavia, prevalece o entendimento de que o intervalo-amamentação interrompe o contrato de trabalho, ou seja, não pode ser deduzido da jornada.

CONCLUSÃO

De todo exposto, a jurisprudência dominante tem reconhecido a possibilidade de criação de novas situações de suspensão ou de interrupção no contrato de trabalho, além daquelas com previsão no ordenamento jurídico. Por força do art. 444 da CLT, “as relações contratuais de trabalho podem ser objeto de livre estipulação das partes interessadas em tudo quanto não contravenha às disposições de proteção ao trabalho, às convenções coletivas que lhes sejam aplicáveis e às decisões das autoridades competentes”. É possível que as partes criem situações de suspensão ou de interrupção contratual com base em suas autonomias privadas, além daquelas previstas em lei.

Referências Bibliográficas

Delgado, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 14 ed. – São Paulo: LTR, 2015.

Romar, Carla Tereza Martins. **Direito do trabalho esquematizado**. 2 ed. – São Paulo: Saraiva, 2014.

Martinez, Luciano. **Curso de direito do trabalho**. 6 ed. – São Paulo: Saraiva, 2015.

Guimarães, Ricardo Pereira de Freitas. **Manual de direito individual do trabalho**. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2014.