

SUSPENSÃO E INTERRUÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO

FUNDAMENTOS

- Como um dos princípios do Direito do Trabalho, a **continuidade da relação de emprego** reflete-se no ordenamento jurídico, entre outros, por meio de dispositivos que determinam a manutenção da relação laboral, mesmo que, em virtude de certos acontecimentos, ocorra a inexecução provisória da prestação de serviços.
- **Suspensão e Interrupção** são paralisações do contrato de trabalho que estão previstas nos **artigos 471 a 476 da CLT**.
- As causas que dão origem à suspensão e a interrupção sempre têm caráter transitório, pois, caso contrário, não se justificaria a conservação do vínculo contratual.
- As hipóteses de suspensão e de interrupção do contrato de trabalho podem ser: a) prevista em lei; b) ajustadas pelos contratantes, desde que objetive atender os interesses do empregado; c) previstas em convenções ou acordos coletivos de trabalho.

SUSPENSÃO DO CONTRATO DE TRABALHO

- **Paralisação provisória e total** da execução do contrato de trabalho, em que o **empregado não tem o dever de prestar os serviços** e o **empregador não tem o dever de pagar os salários**. É a paralisação da prestação de serviços e do pagamento de salários, **não sendo computado o tempo de serviço do empregado** durante a cessação do contrato de trabalho.

INTERRUPÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO

- **Paralisação provisória e parcial** da execução do contrato de trabalho, em que o **empregado não tem o dever de prestar os serviços**, mas o **empregador tem a obrigação de pagar os salários**. É a paralisação da prestação de serviços, sem prejuízo do pagamento de salários e do **cômputo do tempo de serviço do empregado**.

REGRAS GERAIS

- **1ª) Art. 471 da CLT:** assegura ao empregado, após o período da interrupção ou suspensão, o **retorno ao cargo que exercia**, bem como **todas as vantagens** que, em sua ausência, tenham sido atribuídas à categoria a que pertence a empresa, tanto as derivadas de lei ou de normas coletivas como aquelas concedidas por ato espontâneo do próprio empregador.
- **2ª) Art. 474 da CLT e Súmula 32 do TST:** o prazo para o empregador retornar ao trabalho é de 30 dias contados da cessão da causa do afastamento, salvo as exceções previstas em lei. Não retornando ao trabalho neste prazo, considera-se caracterizado o abandono de emprego.
 - O **empregado em serviço militar ou encargo público** deverá quando de seu retorno **notificar** o empregador da sua intenção de voltar ao trabalho, por telegrama ou carta registrada, dentro do prazo máximo de 30 dias, contados da data em que verificar a respectiva baixa ou a terminação do encargo a que estava obrigado (**artigo 472, § 1º, da CLT**).
- **3ª)** O empregador não **pode rescindir o contrato de trabalho durante período em que esteja suspenso ou interrompido** o contrato, ainda que arque com todas as reparações devidas, **salvo em caso de justa causa** cometida pelo empregado devidamente reconhecida pela Justiça do Trabalho **ou em caso de extinção da empresa**. Outra exceção é a hipótese do **artigo 476-A da CLT** (suspensão do contrato de trabalho para qualificação profissional do empregado). Neste caso, o empregador pagará uma multa prevista em norma coletiva, sem prejuízo das verbas que o empregado faz jus (§ 5º).

Hipóteses de SUSPENSÃO

- **Suspensão disciplinar: artigo 474 da CLT** – punição aplicada pelo empregador ao empregado que pratica atos considerados faltosos, podendo ter duração de 01 a 30 dias, conforme a gravidade da falta.
- **Eleição para o cargo de diretor de sociedade anônima: Súmula 269 do TST** – durante o período em que o empregado estiver exercendo o cargo de diretor de sociedade anônima, seu contrato ficará suspenso, salvo se permanecer a subordinação jurídica dele em relação ao empregador.
 - Segundo disposto no artigo 16 e artigo 15, § 4º da Lei 8.036/90, é possível a manutenção dos depósitos do FGTS, caso queira o empregador, sem que se desnature a hipótese de suspensão.
- **Licença não remunerada:** concedida pelo empregador a pedido do empregado, para atendimento de necessidades pessoais. Como não há previsão legal, necessário se faz a solicitação expressa do empregado para configuração do ajuste bilateral.

Hipóteses de SUSPENSÃO

- **Suspensão bilateral para qualificação profissional do empregado: artigo 476-A da CLT:** hipótese de suspensão do contrato de trabalho para participação do empregado em curso ou programa de qualificação profissional oferecido pelo empregador.
- **Afastamento por doença ou acidente: artigo 75 do Decreto 3.048/99** – incumbe ao empregador o pagamento do salário referente aos 15 primeiros dias de afastamento do empregado em decorrência de acidente ou doença. A partir do 16º dia o empregado deve submeter-se a perícia médica da Previdência Social e o encargo de pagamento é transferido ao órgão previdenciário. Assim tem-se:
 - 15 primeiros dias = interrupção
 - **a partir do 16º dia = suspensão.** Embora seja considerado como suspensão, alguns efeitos são mantidos em favor do trabalhador: a) contagem de tempo de serviço dos períodos em que tenha recebido auxílio doença ou benefício por acidente (art. 60 do Decreto 3.048/99); b) computo do período de afastamento previdenciário por acidente do trabalho ou doença, desde que não superior a 6 meses, para fins de férias (art. 133, CLT); c) obrigatoriedade de continuidade dos depósitos de FGTS durante o tempo de afastamento por acidente de trabalho (art. 15, § 5º, da Lei 8.036/90).

Hipóteses de SUSPENSÃO

- **Aposentadoria provisória por invalidez: art. 43 do Decreto 3.048/99** – é devida ao segurado que, estando ou não em gozo de auxílio-doença, for considerado incapaz para o trabalho e insuscetível de reabilitação para o exercício da atividade que lhe garanta a subsistência. Se verificada a recuperação da capacidade para o trabalho do aposentado por invalidez:
 - Recuperação total e ocorrer dentro de 05 anos contados da data do início da aposentadoria por invalidez – o benefício cessará de imediato, tendo o empregado direito a retornar a função que desempenhava na empresa ao se aposentar (**artigo 475, § 1º, da CLT**). Conforme **Súmula 160 do TST**, o empregador pode optar por indenizar o empregado na forma da lei. Se for admitido substituto para o aposentado, poderá rescindir com este o respectivo contrato sem indenização, desde que tenha havido ciência inequívoca da interinidade ao ser celebrado o contrato (**artigo 475, § 2º, da CLT**).
 - Recuperação parcial ou ocorrer após cinco anos contados da data do início por aposentadoria por invalidez, ou ainda quando o trabalhador for declarado apto para o exercício de trabalho diverso do qual habitualmente exercia, a aposentadoria será mantida, sem prejuízo da volta à atividade.

Hipóteses de SUSPENSÃO

- **Prestação de serviço militar: artigo 472 da CLT e artigo 60 da Lei 4.375/64.** Trata-se de uma hipótese de suspensão do contrato de trabalho, embora alguns efeitos são mantidos em favor do trabalhador: a) contagem de tempo de serviço; b) cômputo do período de trabalho anterior à prestação do serviço militar, desde que retorne ao trabalho dentro de 90 dias, para fins de férias (art. 132, CLT); c) obrigatoriedade de continuidade dos depósitos de FGTS durante o período de prestação do serviço militar (art. 15, § 5º, da Lei 8.036/90).
- **Desempenho de encargo público: artigo 472 da CLT** – pode se caracterizar com períodos de interrupção do contrato de trabalho: jurados, testemunhas, cumprimento de obrigações da Justiça Eleitoral, etc, como também **pode caracterizar como períodos de suspensão do contrato de trabalho: candidato a cargo eletivo com cumprimento de mandato de longa duração.**

Hipóteses de SUSPENSÃO

- **Greve – artigo 7º da Lei 7783/89** – caracteriza-se como período de suspensão do contrato de trabalho, independentemente de ser ou não abusiva. No entanto, pode o instrumento jurídico que puser fim a greve (CCT, ACT, laudo arbitral ou sentença normativa) dispor sobre as obrigações pertinentes ao período de paralisação, modificando a natureza desta.
- **Afastamento de empregado estável durante inquérito para apuração de falta grave** – artigo 853 da CLT e Súmula 379 do TST.
 - Se reconhecida a prática da justa causa e, conseqüentemente, o pedido de rescisão contratual for julgado procedente, o contrato será rescindido com a sentença, não fazendo jus o trabalhador ao pagamento de qualquer importância referente ao período em que esteve afastado – hipótese de suspensão.

Hipóteses de INTERRUPÇÃO

- **Licença à gestante: artigo 7º, inciso XVIII, CF e artigo 392 da CLT** – assegurado licença de 120 dias, sem prejuízo do emprego e do salário.
 - Em caso de adoção ou guarda será concedida a licença maternidade nos termos do artigo 392 da CLT – **artigo 392-A da CLT.**
- **Afastamento em caso de aborto espontâneo: artigo 395 da CLT** – período de repouso de duas semanas, devidamente remunerado, sendo-lhe assegurado o retorno à função que ocupava antes de seu afastamento.
- **Licença paternidade: artigo 7º, inciso XIX, CF e art. 10, § 1º, ADCT** – é assegurado licença de 05 dias por ocasião do nascimento de filho, período este remunerado e computado como tempo de serviço (**Projeto de Lei – Empresa Cidadã: 20 dias**).
 - Em caso de morte da genitora, é considerado ao cônjuge ou companheiro empregado o gozo de licença por todo período da licença maternidade – **artigo 392-B da CLT**
- Aplica-se o disposto no artigo 392 A e B da CLT ao empregado que adotar ou tiver guarda judicial para fins de adoção – **Artigo 392 – C da CLT.**

Hipóteses de INTERRUPÇÃO

- **Férias: artigo 7º, inciso XVII, CF e artigo 130 da CLT** – descanso anual remunerado de 30 dias e é computado como tempo de serviço.
- **Demais descansos trabalhistas, desde que remunerados:** intervalos intrajornadas, DSR e feriados.
- **Faltas justificadas: artigo 473 da CLT** – as faltas justificadas são remuneradas e consideradas como tempo de serviço para todos os efeitos.
- **Licença remunerada concedida pelo empregador:** permissão concedida pelo empregador ao empregado (a pedido deste ou voluntariamente) para ausentar-se do trabalho temporariamente, com o pagamento de remuneração e computo do período como tempo de serviço para todos os efeitos.

Hipóteses de INTERRUPÇÃO

- **Afastamento por doença ou acidente: artigo 75 do Decreto 3.048/99** – incumbe ao empregador o pagamento do salário referente aos 15 primeiros dias de afastamento do empregado em decorrência de acidente ou doença. A partir do 16º dia o empregado deve submeter-se a perícia médica da Previdência Social e o encargo de pagamento é transferido ao órgão previdenciário. Assim tem-se:
 - **15 primeiros dias = interrupção**
 - a partir do 16º dia = suspensão.
- **Desempenho de encargo público: artigo 472 da CLT** – pode se caracterizar com períodos de interrupção do contrato de trabalho: **jurados, testemunhas, cumprimento de obrigações da Justiça Eleitoral**, etc., como também pode caracterizar como períodos de suspensão do contrato de trabalho: candidato a cargo eletivo com cumprimento de mandato de longa duração.

Hipóteses de INTERRUPÇÃO

- **Afastamento de empregado estável durante inquérito para apuração de falta grave – artigo 853 da CLT e Súmula 379 do TST.**
 - Se não reconhecida a prática da justa causa e, conseqüentemente, o pedido de rescisão contratual for julgado improcedente, os efeitos da sentença retroagirão a data da suspensão do trabalhador e a empresa deverá manter todas as condições anteriores, inclusive pagamento de salários – hipótese de interrupção.

EFEITOS DA SUSPENSÃO E INTERRUÇÃO NO CONTRATO DE TRABALHO POR PRAZO DETERMINADO

- **POLÊMICA:** Ocorrência de algum fato capaz de gerar a interrupção ou suspensão gera uma série de polêmicas no que se refere ao momento efetivo da extinção do pacto.

1ª Corrente: entende que a causa interruptiva ou suspensiva não terá qualquer influência em relação ao momento da extinção do contrato de trabalho, não gerando efeitos para depois do termo final e, não obstante, portanto, o término do contrato no momento que havia pactuado pelas partes. Nesse sentido, artigo 472, § 2º, da CLT.

2ª Corrente: a causa interruptiva ou suspensiva tem o condão de adiar o momento da extinção do contrato a termo para o momento da cessão do afastamento do empregado. Assim, o contrato permaneceria por prazo determinado, mas se o termo final desse contrato ocorresse em data anterior ao final do fato suspensivo ou interruptivo prorrogar-se-ia até o primeiro dia útil seguinte ao término da referida suspensão ou interrupção.

- **PROBLEMA:** Situação em que o empregado é afastado do trabalho em razão de acidente do trabalho ou doença profissional. Como fica a questão da estabilidade de 12 meses prevista pelo artigo 118 da Lei 8.213/91? Fazer leitura da **Súmula 378 do TST.**