

A SUSPENSÃO E A INTERRUPTÃO DO CONTRATO DE TRABALHO¹.

THE SUSPENSION AND INTERRUPTION OF THE EMPLOYMENT CONTRACT

Mylena Rodrigues de Oliveira²

Faculdade Processus – DF (Brasil)

Lattes: <http://lattes.cnpq.br/1039049787303477>

Orcid: <https://orcid.org/0000-0002-5538-6065>

E-mail: mylenarodriguesol@hotmail.com

Resumo

O tema deste artigo é “A suspensão e a interrupção do contrato de trabalho”. Investigou-se o seguinte problema: “Como distinguir a suspensão da interrupção do contrato de trabalho?”. Cogitou-se a seguinte hipótese: “é aplicável a sistemática da Consolidação das Leis Trabalhistas, juntamente com doutrinas e jurisprudências capazes de garantir, distinguir, conceituar e exemplificar as causas e os motivos de suspensão e interrupção”. O objetivo geral desta pesquisa científica é “identificar a distinção entre suspensão e interrupção do contrato de trabalho, suas causas, consequências e os casos em que se aplicam”. Os objetivos específicos são: “explicar a respeito das causas e consequências da suspensão do contrato de trabalho”; “explicar a respeito das causas e consequências da interrupção do contrato de trabalho”; “identificar os motivos que levam o trabalhador receber falta grave ou até mesmo serem demitidos, quando seu contrato estiver suspenso ou interrompido”; “distinguir suspensão de interrupção”; “exemplificar os casos em que se aplicam”. Este trabalho é importante para um operador do Direito devido a constante ocorrência da suspensão, bem como da interrupção, do contrato de trabalho, compreendendo em quais situações podemos identificar cada uma das modalidades acima pontuados para a ciência, é relevante por se tratar de mecanismos muito semelhantes e agrega à sociedade pelo fato de trazer informações pertinentes inclusive tendo em vista o atual cenário que nos encontramos. Trata-se de uma pesquisa qualitativa teórica com duração de seis meses.

Palavras-chave: Contrato. Trabalho. Suspensão. Interrupção.

Abstract

The subject of this article is the suspension and interruption of the employment contract. The following problem was investigated: “How to distinguish suspension

¹ Essa pesquisa jurídica obteve a revisão linguística de Érida Cassiano Nascimento

² Graduando em Direito pela Faculdade Processus.

from interruption of employment contract?”. The following hypothesis was considered The Consolidation of Labor Laws system is applicable, together with doctrines and jurisprudence capable of guaranteeing, distinguishing, conceptualizing and exemplifying, the general objective is “Identify the distinction between of the employment contract, its causes, consequences and the cases in which they apply”. The specific objectives are: “Explain about the causes and consequences of the interruption of the employment contract”; “Identify the reasons that lead the worker to receive serious misconduct or even to be dismissed, when their contract is suspended or interrupted”; “Distinguish suspension from interruption”; “Exemplify the cases in which they apply”. This work is important for a Law operator due to the constant occurrence of suspension as well as the interruption of the employment contract, understanding in which situations we can identify each of the modalities mentioned above for science, it is relevant because they are very similar and it adds to society by the fact that it brings pertinent information, including in view of the current scenario we are in. This is a qualitative theoretical research lasting six months.

Keywords: Contract. Work. Suspension. Interruption.

Introdução

Com o fito de garantir integralmente os direitos dos trabalhadores, a Consolidação das Leis do Trabalho, faz algumas determinações para que o empregado não se prejudique caso passe por alguma situação que impeça a continuidade de seu contrato de trabalho. Em que conseguirá manter o vínculo empregatício, entre empregado e empregador, mesmo quando este não estiver prestando serviços àquele, são onde configuram as hipóteses de suspensão e interrupção do contrato de trabalho.

Os regulamentos da suspensão e interrupção buscam influência no princípio da continuidade da relação de emprego, já que ambos existem a preservação do vínculo de emprego e o empregado não presta serviços ao empregador.

No que tange à suspensão, os principais efeitos do contrato de trabalho entre empregador e empregado, ficam suspensos, mas o vínculo contratual continua intacto. O empregado não presta seus serviços e o empregador não paga sua remuneração, ficando cessadas temporariamente os efeitos do contrato de trabalho.

Já a interrupção do contrato de trabalho, também diz respeito a pausa da prestação de serviços pelo empregado, mas ele continuará recebendo sua remuneração e nele ficam mantidas todas as obrigações patronais.

Justificativa

Esta pesquisa científica justifica-se pela necessidade que esta pesquisadora sentiu em compreender como se dá a interrupção e a suspensão do contrato de trabalho no Brasil, haja vista tratar-se de mecanismos muito semelhantes.

Assim, o principal foco deste estudo é analisar a constante ocorrência da suspensão, bem como da interrupção do contrato de trabalho, compreendendo em quais situações podemos identificar cada uma das modalidades acima pontuadas.

Destarte, o objetivo deste artigo científico é aclarar a distinção entre a suspensão e a interrupção do contrato de trabalho, bem como suas especificidades, quais são as benesses e os prejuízos para o trabalhador dentro de cada modalidade.

Para atingir as expectativas do estudo, realizar-se-á uma pesquisa bibliográfica em periódicos e artigos de cada modalidade contratual, científicos que abrangem o tema proposto.

Atualidade: atualmente temos enfrentado a Covid-19, e certamente a sociedade está literalmente à mercê das novidades apresentadas pelo atual cenário, empregados têm perdido o emprego, empregadores estão se vendo na necessidade de fechar as portas de suas atividades de trabalho, cada vez mais os acordos entre empregados e empregadores se fazem presente.

a) Ineditismo do Trabalho: o cenário mundial atual por si só é inédito, inexistindo legislações que amparam tanto empregados como empregadores para o enfrentamento da crise econômica que se faz presente em virtude da Covid-19.

b) Interesse do Autor: para toda a sociedade mundial as consequências deste momento é fato de curiosidade e apreensão, não podendo ser diferente para esta pesquisadora, as novidades sombrias e incertas das sequelas deixadas por esse período pandêmico causa receios não apenas no universo da saúde pública, mais também no universo da economia não se podendo fazer vista d'olhos para essa realidade.

c) Relevância do Tema: o período nebuloso e cinzento ao qual estamos vivenciando, solicita que todos se voltem para o estudo legislativo atual, a fim de compreendê-lo, sem que se perca a visão das mudanças que precisam ocorrer para o fortalecimento econômico pátrio a nível mundial.

d) Pertinência do Tema: na perspectiva da evolução histórica, o Direito do Trabalho consolidou-se, com destaque para a tutela dos direitos do trabalhador, como importante instrumento de defesa dos interesses da parte hipossuficiente da relação trabalhista.

Com efeito, a forte atuação das delegacias do trabalho, na correção de ações dos empregadores, bem como da efetividade dos contratos de trabalho, firmou relevante jurisprudência sobre as relações de trabalho, que serviu de base para formação de inúmeros institutos jurídicos que integram o corpo doutrinário do Direito do Trabalho atual. Neste contexto de formulação jurisprudencial, foi que surgiu a doutrina do Direito do Trabalho, como manifestação jurídica contrária aos atos abusivos praticados por empregadores em todas as esferas sociais.

Metodologia

Esta pesquisa será realizada por meio de pesquisa bibliográfica, qualitativa que certamente irá gerar um enorme volume de dados que precisarão ser organizados e compreendidos. O qual se dará através de um processo continuado a fim de identificar dimensões, categorias, tendências, padrões, relações, desvendando-lhes o significado a respeito do tema de estudo.

Trata-se de um processo complexo, não linear, que implica um trabalho de redução, organização e interpretação dos dados que se iniciará já na fase exploratória e acompanhará toda a investigação (GEBARA, 2014).

Os procedimentos a serem adotados na análise de coleta de dados e na análise final, inclui sugestões específicas para pesquisas desenvolvidas em um único contexto e para aquelas que comparam dois ou mais contextos. Tais procedimentos, usados com flexibilidade permitem a emergência de achados não antecipados, sendo muito úteis, principalmente para o pesquisador iniciante (GEBARA, 2014).

A análise será desenvolvida durante toda a investigação, através de teorizações progressivas em um processo interativo com a coleta de dados os quais serão descritos e organizados.

Os dados quantitativos serão como complemento dos qualitativos, o tratamento dado a cada um deles será descrito separadamente. De modo a oferecer a maximização e a confiabilidade (GEBARA, 2014).

Para tanto seguir-se-á os seguintes critérios:

a) credibilidade: os resultados e interpretações feitas pelo pesquisador são plausíveis para os sujeitos envolvidos?;

b) transferibilidade: os resultados do estudo podem ser transferidos para outros contextos ou para o mesmo contexto em outras épocas?;

c) consistência: os resultados obtidos têm estabilidade no tempo?;e

d) confirmabilidade: os resultados obtidos são confirmáveis? (GEBARA, 2014).

A Suspensão e a Interrupção do Contrato de Trabalho

1. CONTRATO DE TRABALHO

Com o objetivo de apresentar uma visão geral do tema, faz-se necessária a compreensão da essência do contrato de trabalho, é sabido que a contratação de empregados é um tema que sempre trouxe dúvidas. Indagações estas que requerem esclarecimentos, visto que tais indagações são as molas mestras para a formação de passivos trabalhistas (SILVA, 2011).

O conhecimento pontual dos tipos de contrato de trabalho existentes e a forma correta de utilizá-los, respeitando o que estabelece a legislação, é o fator

principal para a harmonização da relação trabalhista.

Existe a resistência no universo empresarial em registrar os empregados pautando-se no argumento da onerosidade dos encargos sociais, e ainda das complexas burocracias impostas pelas legislações trabalhista, previdenciária e tributária. Não há que se tirar a razão dos empregadores, existem estudos que demonstram que os encargos sociais que incidem sobre um empregado registrado por vezes oneram em dobro o seu custo mensal, aclarando, paga-se um salário para o empregado e quase o mesmo importe para mantê-lo registrado (SILVA, 2011).

Existe ainda a obrigatoriedade de cumprir várias exigências, a exemplo delas: efetuar o registro do empregado em sua Carteira de Trabalho e Previdência Social; pagar salário, férias anuais – mais 1/3 constitucional, 13º salário, salário-família, horas extras; recolher o Fundo de Garantia por Tempo de Serviços, a contribuição previdenciária; fornecer de vale-transporte e vale-refeição; realizar exames médicos; prestar informações ao e-social; dentre outros (SILVA, 2011).

Com toda a complexidade legislativa não se pode deixar de observar seu regramento, visto que a contrariedade disto enseja penalidades, e ainda dará margem a reclamação trabalhista. Não se pode deixar de cumprir a legislação, dada sua existência e plena vigência, sabendo-se que a justiça trabalhista aplica fielmente suas regras, tal como estão escritas (SILVA, 2011).

Assim, os institutos trabalhistas abordados são primordiais para o cumprimento da missão de proteger a continuidade das relações de emprego. No que se refere a exigência de uma postura ética por parte do empregador, trazem benesses não só aos trabalhadores, como para toda a sociedade (GANEM, 2018).

Faz parte das obrigações estatais a responsabilidade para manter os vínculos trabalhistas, assim, vislumbrando alcançar o mesmo objetivo, Governo, patrões e empregados fazem concessões, moldando no Direito do Trabalho uma ordem própria, que poderá levar a uma democracia mais justa e com mais oportunidades no mercado de trabalho.

Importa dizer que o conceito de salário se modificou, outrora era tido como simples contraprestação pelo trabalho prestado, atualmente, é compreendido enquanto retribuição auferida diretamente pelo empregador ao empregado, de acordo com o pacto laboral do contrato de trabalho (GANEM, 2018).

No período de interrupção contratual não se realiza trabalho, mas existe o recebimento de salário, sendo o tempo de afastamento do trabalhador considerado tempo de serviço para utilização dos efeitos legais. Em contrapartida durante a suspensão do contrato inexistente atividade de labor nem tampouco salário, não sendo o período de afastamento contabilizado como tempo de serviço, existindo algumas exceções a esta regra (SILVA, 2011).

Descreve o artigo 471 da Consolidação das Leis Trabalhistas que o efeito mais relevante dos institutos da suspensão e da interrupção, encontra-se garantida aos empregados as benesses que, estando ausente por justo motivo, tenham



alcançado a categoria em que pertence na empresa (GANEM, 2018).

Desta maneira, as vantagens trabalhistas não prescrevem, de acordo com a redação do referido dispositivo legal ficam asseguradas no momento do retorno ao labor do empregado, todas as vantagens que alcançarem a sua categoria. Desse modo, somente a partir do retorno ao labor começará a fluir o prazo prescricional (GANEM, 2018).

Observa-se ainda que a preservação do emprego é o efeito mais importante destes institutos, assim, o empregado não poderá ser dispensado quando o contrato estiver suspenso ou interrompido, a resolução contratual só poderá se dar por justa causa ou encerramento da empresa (GANEM, 2018).

Durante o período que o contrato de trabalho estiver suspenso ou interrompido se torna possível a demissão, como já fora dito, apenas por justa causa do empregado, mesmo estando ausente para a prestação de serviço, visto que o vínculo empregatício persiste. Ou seja, estando mantidas as obrigações contratuais quanto aos deveres de fidelidade ao pacto laboral.

Ao observamos o artigo 472, § 2º, da Consolidação das Leis Trabalhistas, podemos verificar que a permanência destas obrigações permite a ocorrência da prática de atos faltosos, podendo de tal forma, ensejar a justa causa, motivando e justificando a resolução contratual do empregado, mesmo na inexistência da prestação de serviços. Importa salientar que nem a suspensão nem a interrupção interferem no prazo do contrato a termo, a não ser que seja convencionado entre as partes o contrário (SILVA, 2011).

1.2 SUSPENSÃO DO CONTRATO DE TRABALHO

O instituto da suspensão do contrato de trabalho resulta na cessação de seus efeitos por determinado decurso de tempo. Porém, na ocasião em que as causas que motivaram a suspensão do contrato de trabalho estes recuperam sua eficácia. Causas estas que poderão ter: natureza biológica (gravidez, enfermidade); natureza político-administrativo (na hipótese de afastamento por serviço militar ou atividade cívica); natureza político-social (nos casos de greve e *lock out*); jurídico-penal (nas hipóteses de afastamento do empregado por motivo de prisão apenas com reclusão) (SILVA, 2011).

O instituto da suspensão visa oferecer a garantia da ocupação no cargo exercido e a percepção das vantagens gerais que forem atribuídas à categoria a qual o empregado pertence, sem efeito retroativo, uma vez que, via de regra, o período não é considerado tempo de serviço (GANEM, 2018).

Assim, subentende-se que a suspensão do contrato de trabalho é a sustação temporária dos seus principais efeitos, no tocante às partes, motivado por alguma ocorrência fática juridicamente relevante, sem que o contrato seja resolvido, sem

que ocorra a ruptura do vínculo contratual nele formulado. Se trata da sustação ampliada e recíproca da eficácia dos efeitos do contrato de trabalho, preservando, garantindo, porém, o vínculo entre as partes. Na vigência de um fato suspensivo o empregador perde a faculdade de romper o contrato de trabalho, a não ser que seja por justo motivo (GANEM, 2018).

São hipóteses de suspensão contratual, segundo versa no artigo 392, Consolidação das Leis Trabalhistas: período de licença gestante; afastamento por motivo de doença ou acidente de trabalho até o 15º dia, inclusive; período de suspensão disciplinar; período de afastamento para desempenho de encargo público; ausência por motivo de greve; ausência por motivo de licença sem remuneração concedida pelo empregador; ausência do empregado por motivo de prisão; período de afastamento de empregado estável suspenso para ajuizamento de inquérito judicial quando este tenha contribuído para tal ajuizamento; afastamento para prestação de serviço militar obrigatório; afastamento por motivo de acidente de trabalho ou doenças ocupacionais, a partir do 16º dia; afastamento em decorrência de aposentadoria provisória; afastamento do empregado até decisão da ação visando à anulação de transferência (artigos 469 e 659, da Consolidação das Leis Trabalhistas); afastamento do cargo efetivo para desempenho de posto de direção de sociedade anônima.

1.3. INTERRUPÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO

No que tange ao instituto da interrupção do contrato de trabalho, inexistente prestação de serviço, porém, o empregado continua a perceber seus dividendos salariais.

O empregado tem direito às vantagens salariais atribuídas à categoria imediatamente e o tempo de serviço continua a correr. Um dos principais focos do Direito do Trabalho certamente é a continuidade do emprego, sendo tal foco sugerido na Consolidação das Leis do Trabalho (BRASIL, 1943), ao determinar a manutenção das relações jurídico-laborais, ainda que, motivado por determinados acontecimentos, se dê a inexecução provisória da prestação de serviço, como nos casos dos institutos da suspensão e da interrupção do contrato de trabalho (GANEM, 2018).

O instituto da interrupção contratual 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 (GANEM, 2018).

Nesse caso, o contrato de trabalho se mantém em plena eficácia, só não a prestação e a disponibilidade da prestação de serviços por parte do empregado. Bem, o instituto da interrupção alcança somente a cláusula que versa sobre a prestação laboral, mantendo a eficácia das demais cláusulas do contrato de

trabalho. Assim, não se presta serviços, mas se computa o tempo de serviço e paga-se o salário.

A intercorrência do instituto da interrupção do contrato de trabalho, se dá naquelas hipóteses em que o empregado, mesmo não prestando seus serviços, faz jus a sua remuneração normalmente, contabilizando seu tempo de serviço, da mesma forma como se a prestação de serviço houvesse sido efetivamente realizada.

Nesse sentido, é possível inferir que, no período da interrupção contratual, inexistente trabalho, mas existe salário, bem, e o tempo de afastamento do trabalhador é contabilizado e considerado como de tempo de serviço para todos os efeitos legais (SILVA, 2011).

São hipóteses de interrupção contratual:

- gozo de férias;
- repouso semanal remunerado e feriados civis e religiosos;
- licença remunerada (período em que não houver serviço na empresa, por culpa ou responsabilidade desta, caso em que há obrigação de pagamento de remuneração);
- afastamento do empregado estável, em razão de suspensão para ajuizamento de inquérito destinado à apuração de falta grave, cuja decisão seja a improcedência da ação, com a consequente reintegração do trabalhador ao emprego (artigo 494 da Consolidação das Leis Trabalhistas (BRASIL, 1943);
- suspensão disciplinar relevada pelo empregador espontaneamente ou por força de decisão judicial.

O artigo 473 da Consolidação das Leis Trabalhistas (BRASIL, 1943) traz as razões para as ausências legais quais sejam:

- dois dias consecutivos, em caso de falecimento do cônjuge, ascendente, descendente, irmão ou pessoa que, declarada na carteira profissional do empregado, viva sob sua dependência;
- um dia, em caso de nascimento de filho, durante a primeira semana;
- três dias consecutivos, em virtude de casamento;
- um dia, em cada doze meses, no caso de doação voluntária de sangue, devidamente comprovada;
- pelo tempo que se fizer necessário, quando tiver que comparecer a juízo;
- dois dias consecutivos ou não para alistamento eleitoral;
- no período de tempo em que tiver de cumprir as exigências do serviço militar (artigo 65, alínea "c", da Lei n. 4.375/1964);
- os dias em que estiver comprovadamente realizando provas de exame vestibular, para ingresso em estabelecimento de ensino superior;

- intervalos para repouso durante as jornadas de trabalho;
- 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 signatário;
- afastamento do empregado para participar de atividade do Conselho Curador do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço;
- período em que o representante dos empregados se afastar de suas atividades na empresa;
- tempo necessário para a empregada gestante realizar consultas médicas e demais exames complementares;
- convocação do empregado para guerra ou manutenção da ordem interna pelas Forças Armadas.

1.4. A SUSPENSÃO X A INTERRUPTÃO DO CONTRATO DE TRABALHO: PRINCIPAIS DISTINÇÕES

Os institutos da interrupção e da suspensão do contrato de trabalho são figuras jurtrabalhistas que impendem de modo restrito ou amplo, porém por um determinado período de tempo, os efeitos e a eficácia de determinadas cláusulas que compõem o respectivo contrato de trabalho (GANEM, 2018).

Porém, existem casos em que não há a prestação de serviço por parte do empregado e, ainda assim, o empregador tem a obrigação de lhe auferir salários, são as ocorrências jurídicas que desaguam no instituto da interrupção do contrato de trabalho. Existindo também, outros casos, como os de suspensão do pacto laboral, no qual não há pagamento de salário nem tampouco o período de afastamento é considerado para os efeitos legais, porém ainda assim perduram os vínculos empregatícios contratuais (SILVA, 2011).

Em busca da manutenção do emprego, como acontece na suspensão, no instituto da interrupção também não se faz possível a rescisão unilateral do contrato de trabalho pelo empregador na vigência do período de interrupção do contrato de trabalho (GANEM, 2018).

Já o artigo 471 da Consolidação das Leis Trabalhistas (BRASIL, 1943), aduz que tanto no instituto da interrupção quanto no instituto da suspensão do contrato de trabalho existe uma pausa na prestação de serviço por parte do obreiro e não a resolução do pacto laboral, qual seria o encerramento do contrato de trabalho. Ademais, em ambos os casos são asseguradas ao empregado, afastado do emprego, por ocasião da sua volta, todas as vantagens que, em sua ausência, tenham sido atribuídas à categoria a que pertencia na empresa (SILVA, 2011).

Referências

BRASIL. **Consolidação das Leis Trabalhistas**. Decreto-Lei n.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/del5452.htm. Acessado em out de 2020.

GANEM, Leandro Wehdorn. **Interrupção e Suspensão do Contrato de Trabalho**. 2018. Disponível em: <https://conteudojuridico.com.br/consulta/Artigos/51704/interruptao-e-suspensao-no-contrato-de-trabalho>. Acessado em out de 2020.

GEBARA, Michelle dos Santos. **Suspensão e Interrupção do Contrato de Trabalho**. Disponível em: <https://www.passeidireto.com/arquivo/22798658/suspensao-e-interruptao-do-contrato-de-trabalho-michelle-dos-santos-gebara>. Acessado em: out. 2020.

GONÇALVES, Jonas Rodrigo. Como elaborar uma resenha de um artigo acadêmico ou científico. **Revista JRG de Estudos Acadêmicos**. Vol. 3, n. 7, p. 95-107, 2020. DOI: 10.5281/zenodo.3969652. Disponível em: <http://revistajrg.com/index.php/jrg/article/view/41>. Acesso em: 3 ago. 2021.

GONÇALVES, Jonas Rodrigo. Como escrever um artigo de revisão de literatura. **Revista JRG de Estudos Acadêmicos**. Vol. 2, n. 5, p. 29–55, 2019. DOI: 10.5281/zenodo.4319105. Disponível em: <http://revistajrg.com/index.php/jrg/article/view/122>. Acesso em: 13 ago. 2021.

GONÇALVES, Jonas Rodrigo. Como fazer um projeto de pesquisa de um artigo de revisão de literatura. **Revista JRG de Estudos Acadêmicos**. Vol. 2, n. 5, p. 01-28, 2019. DOI: 10.5281/zenodo.4319102. Disponível em: <http://revistajrg.com/index.php/jrg/article/view/121>. Acesso em: 13 ago. 2021.

GONÇALVES, Jonas Rodrigo. Escolha do tema de trabalho de curso na graduação em Direito. **Revista Coleta Científica**. Vol. 5, n. 9, p. 88-118, 2021. DOI: 10.5281/zenodo.5150811. Disponível em: <http://portalcoleta.com.br/index.php/rcc/article/view/58>. Acesso em: 13 ago. 2021.

SILVA, Natália Augusta Sampaio. Da Interrupção e Suspensão do Contrato de Trabalho: Aspectos Gerais. **Revista do Direito Trabalhista - RDT**. Brasília, v. 17, n. 2, p. 26-29, fev. 2011. Disponível em: <https://juridocerto.com/p/nataliasampaio/artigos/da-interruptao-e-suspensao-do-contrato-de-trabalho-aspectos-gerais-1028>. Acessado em out de 2020.