

Suspensão e Interrupção do Contrato de Trabalho.

Enviado por zé gerald, sex, 02/25/2011 - 23:14



O contrato de trabalho traduz uma *relação continuativa*, de *trato sucessivo* ou de *débito continuado*. As três expressões são sinônimas e significam que o contrato de trabalho apenas excepcionalmente é celebrado a prazo (tempo) certo. Como regra, celebra-se um contrato de trabalho para viger indefinidamente. A regra, portanto, é a de que todos os contratos de trabalho sejam ajustados por tempo *indeterminado*. Os contratos de prazo certo (aprendizagem, estágio, experiência, trabalho temporário, atleta profissional de futebol, entre outros) são atípicos. Quem alega a existência de um desses contratos tem de provar a sua validade porque a presunção favorável ao trabalhador é a de que toda relação jurídica mantida com o empregador é de trabalho (isto é, todo contrato é de trabalho) e celebrado por tempo indeterminado. O contrato de trabalho pode, contudo, sofrer *interrupção* ou *suspensão*. Na *interrupção*, não há trabalho mas o salário continua sendo pago; na *suspensão*, não há trabalho nem pagamento de salário.

Suspensão do contrato de trabalho

São casos de suspensão do contrato de trabalho (não há trabalho mas também não se paga salário):

- licença não remunerada;
- doença justificada (após os primeiros 15 dias); nos primeiros 15 dias há apenas interrupção, porque, embora não haja trabalho, o salário deve ser normalmente pago pelo patrão.
- suspensão disciplinar;
- aposentadoria provisória;
- serviço militar obrigatório;
- exercício do cargo público não obrigatório;
- participação em greve considerada ilegal;
- desempenho de cargo sindical (se houver afastamento);
- aposentadoria por invalidez, até o início de recebimento do benefício.
- Afastamento pelo período de 2 a 5 meses para participação em curso de qualificação profissional (CLT, art. 476-A). Neste caso, como a qualificação interessa tanto à empresa quanto ao empregado, mas haverá suspensão do contrato de trabalho (não haverá trabalho nem salário), tudo depende de acordo entre o empregado e o patrão. Essa possibilidade de afastamento deve estar prevista em acordo ou convenção coletivos. Mesmo que o empregado

concorde em não receber salários nesse período, fará jus aos benefícios que o empregador instituir voluntariamente, e de modo geral. Se o curso de aprimoramento não for promovido durante o período de suspensão do contrato, o empregado fará jus aos salários e demais vantagens que lhe seriam devidos se não tivesse havido suspensão do contrato, além de juros e correção.

O FGTS não é devido na suspensão do contrato de trabalho porque não há pagamento de salário.

O período de suspensão do contrato de trabalho não é considerado para o tempo de serviço. Cessada a suspensão do contrato, o empregado deve retornar ao emprego, em até trinta dias, e faz jus a todos os direitos e vantagens salariais auferidos pela categoria, nesse interregno. Não retornando nesse prazo, o empregador poderá rescindir o contrato de trabalho por falta grave (abandono) do empregado, prevista no art.482 da CLT.

No afastamento do trabalho para prestação do serviço militar obrigatório, ou nos casos de acidente do trabalho, os empregados não recebem salário (no acidente, recebe nos primeiros 15 dias, passando, depois, a receber auxílio previdenciário), mas o tempo de afastamento é considerado tempo de serviço e o depósito do FGTS é obrigatório. Parte da doutrina considera esses dois casos como de interrupção do contrato de trabalho, e não de suspensão.

Interrupção do contrato de trabalho

As hipóteses de *interrupção* do contrato de trabalho (não há trabalho mas há pagamento de salário) estão expressamente previstas no art.473 da CLT. São elas:

- domingos e feriados;
- férias;
- falta ao trabalho em razão de falecimento de cônjuge, ascendente ou irmão, de até dois dias;
- casamento, até 3 dias;
- doação de sangue, em até um dia a cada 12 meses de trabalho;
- nascimento de filho, acidente de trabalho, afastamento por doenças (nos primeiros 15 dias);
- aviso prévio pago em dinheiro;
- greve considerada legal;
- faltas justificadas pelo empregado;
- licença-maternidade, de até 180 dias;
- licença-paternidade, de até 5 dias;
- alistamento eleitoral, em até dois dias, consecutivos ou não;
- faltas para prestar depoimento como testemunha ou parte, quando devidamente comprovado ou arrolado;
- exame vestibular para ingresso em instituição de ensino superior;

- o FGTS é devido na interrupção do contrato de trabalho porque, embora não haja trabalho, há pagamento de salário.