



INFORME ESTRATÉGICO

CONSURT

22 de janeiro de
2025

Informe Estratégico – Considerações sobre suspensão e interrupção do contrato de trabalho

1 – Nas empresas, especialmente nos departamentos de recursos humanos e nas áreas administrativa e contábil, é importante **distinguir** as situações que se enquadram como **suspensão** e **interrupção** do contrato de trabalho, cujos conceitos e efeitos jurídicos são distintos.

A suspensão e a interrupção do contrato de trabalho demandam **processos distintos** na rotina empresarial, e diferenciam-se principalmente em relação às obrigações legais de empregador e empregado.

Para tanto, serão apresentadas, a seguir, distinções e exemplos:

2 – Suspensão do contrato de trabalho.

A **suspensão** consiste na **paralisação temporária** e **total** da execução e dos efeitos do contrato de trabalho, sem rompimento da relação de emprego.

No **período do afastamento** do empregado não há contagem do tempo de serviço, inclusive para efeito de férias, décimo terceiro salário e FGTS, inexistindo também a exigência de recolhimentos previdenciários, visto que na suspensão **não é pago o salário**.

Somente a partir do **retorno do empregado ao trabalho** é que o pacto laboral passa a ter novamente seus efeitos normais.

Portanto, havendo a **suspensão do contrato de trabalho** não há prestação de serviços pelo empregado e nem pagamento do salário pelo empregador, e nem há a contagem do tempo de serviço no período de afastamento, observadas algumas exceções como a prestação do serviço militar ([§ 1º](#) do art. 4º da CLT) e a licença por acidente do trabalho (incisos [I](#) e [III](#) do art. 28 do [Decreto nº 99.684/1990](#)) onde deverá ser procedido o depósito do FGTS.



2.1 – Efeitos da Suspensão – Regra dos sete “nãos”.

Constituem **efeitos** da **suspensão** do contrato de trabalho: o empregado **não** presta serviços, o empregador **não** paga o salário, e o período de afastamento do empregado **não** é contado como tempo de serviço, e consequentemente **não** há direito a férias e **não** há direito ao décimo terceiro salário sobre o período de afastamento, bem como **não** há depósitos fundiários e **não** há recolhimentos previdenciários.

2.2 – Exemplos de hipóteses de suspensão do contrato de trabalho.

Dá-se a suspensão do contrato de trabalho nas seguintes hipóteses:

- Afastamento do empregado por motivo de doença após o 15º dia, até a alta médica (“[caput](#)” do art. 59 da [Lei nº 8.213/1991](#)). A partir do 16º dia de afastamento o empregador não tem mais a obrigação de proceder ao pagamento dos salários ao empregado, cabendo à Previdência Social conceder o benefício por incapacidade temporária (auxílio-doença) até a alta médica.
- Afastamento do empregado por motivo de acidente de trabalho após o 15º dia, até a alta médica ([§ 2º](#) do art. 5º da [Lei nº 6.367/1976](#)). A partir do 16º dia a empresa não paga mais os salários, cabendo à Previdência Social proceder ao pagamento do benefício por incapacidade temporária decorrente de acidente de trabalho (auxílio-doença acidentário ou auxílio-acidente) ao empregado acidentado.
- Participação do empregado em curso ou programa de qualificação profissional oferecido pelo empregador, com duração equivalente à suspensão contratual, mediante previsão em convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, e aquiescência formal do empregado ([art. 476-A](#) da CLT).
- Afastamento do empregado em decorrência de suspensão disciplinar imposta pelo empregador, popularmente conhecida como “balão”. Constitui uma punição disciplinar aplicável pelo empregador ao empregado que pratica ato faltoso. O período de afastamento não poderá ser superior a 30 dias consecutivos, sob risco de acarretar a rescisão sem justa causa do contrato de trabalho ([art. 474](#) da CLT).
- Afastamento do empregado em decorrência de greve, salvo acordo em contrário ou decisão da Justiça do Trabalho prevendo o pagamento dos dias de paralisação (“[caput](#)” do art. 7º da [Lei nº 7.783/1989](#)).



- Afastamento do empregado em decorrência de licença não remunerada convencionada entre empregado e empregador ([art. 471](#) da CLT).
- Afastamento do empregado em decorrência de aposentadoria por invalidez (prazo de 05 anos para verificar se houve a recuperação da capacidade de trabalho) ([inciso I](#) do art. 47 da [Lei nº 8.213/1991](#)).
- Afastamento do empregado em decorrência de condenação criminal ainda não transitada em julgado, ou seja, em que a decisão judicial ainda não é definitiva e pode ser objeto de recurso.
- Afastamento da empregada em decorrência de aborto criminoso. Quando o aborto for não criminoso, comprovado por atestado médico oficial, a mulher terá direito a um repouso remunerado de duas semanas ([art. 395](#) da CLT), o que não ocorre no aborto criminoso.
- Eleição para cargo de diretor (Súmula nº 269 do Tribunal Superior do Trabalho). No caso, em regra, o contrato de trabalho ficará suspenso, sem a contagem de tempo de serviço enquanto estiver na função. A contagem somente ocorrerá caso permaneça a subordinação jurídica inerente à relação de emprego.
- Afastamento do empregado em decorrência de mandato sindical ([§ 2º](#) do art. 543 da CLT).

3 - Interrupção do contrato de trabalho.

A **interrupção** consiste na **paralisação temporária** e **parcial** da execução e dos efeitos do contrato de trabalho, durante a qual a empresa paga os salários e conta o tempo de serviço do empregado.

Portanto, havendo a interrupção não há prestação de serviços pelo empregado, mas há pagamento do salário pelo empregador, com a contagem do tempo de serviço no período de afastamento do empregado.

3.1 - Efeitos da interrupção do contrato de trabalho.

Constituem **efeitos** da **interrupção** do contrato de trabalho: o empregado não presta serviços, mas há pagamento dos salários, e por consequência há depósitos fundiários ("[caput](#)" do art. 15 da [Lei nº 8.036/1990](#)), recolhimentos previdenciários, e contagem do tempo de serviço (então, há direito às férias e ao décimo terceiros salário sobre o período de afastamento).

3.2 - Exemplos de hipóteses de interrupção do contrato de trabalho.

Dá-se a **interrupção do contrato de trabalho** nas seguintes hipóteses:



- Ausências legais, conforme previsto no [art. 473](#) da CLT, como, por exemplo: ausência do empregado em decorrência de falecimento do cônjuge, ascendente, descendente, irmão ou dependente econômico declarado em sua Carteira de Trabalho e Previdência Social, viva sob sua dependência econômica; ausência do empregado em decorrência de casamento; ausência do empregado em decorrência de nascimento de filho; ausência do empregado em decorrência de doação voluntária de sangue; ausência do empregado em decorrência de alistamento eleitoral; ausência do empregado no período necessário para o alistamento militar; ausência do empregado nos dias em que estiver comprovadamente realizando provas de exame vestibular para ingresso em estabelecimento de ensino superior; ausência do empregado pelo tempo que se fizer necessário, quando tiver de comparecer a Juízo.
- Afastamento do empregado por motivo de doença até o 15º dia ([§ 3º](#) do art. 60 da [Lei nº 8.213/1991](#)).
- Afastamento do empregado por motivo de acidente de trabalho até o 15º dia ([§ 2º](#) do art. 5º da [Lei nº 6.367/1976](#)).
- Afastamento do empregado em decorrência de greve, quando houver pagamento dos dias parados por decisão da Justiça do Trabalho ou mediante acordo (“[caput](#)” do art. 7º da [Lei nº 7.783/1989](#)).
- Afastamento do empregado em decorrência de repouso semanal remunerado e feriado ([Lei nº 605/1949](#)).
- Afastamento do empregado em decorrência de férias ([§ 2º](#) do art. 130 da CLT).
- Afastamento da empregada em decorrência do gozo de licença à gestante. No caso são pagos os salários pelo empregador, que compensará o valor com os recolhimentos à Previdência Social ([§ 1º](#) do art. 72 da [Lei nº 8.213/1991](#)).
- Afastamento do empregado em decorrência de licença remunerada, convencionada entre empregado e empregador.
- Afastamento do empregado representante dos trabalhadores no Conselho Curador do FGTS ([§ 7º](#) do art. 3º da [Lei nº 8.036/1990](#)).
- Afastamento da empregada em decorrência de aborto não criminoso ([art. 395](#) da CLT e [§ 5º](#) do art. 93 do [Decreto nº 3.048/1999](#)).



- Afastamento do empregado em decorrência de locaute ou “lockout” ([parágrafo único](#) do art. 17 da [Lei nº 7.783/1989](#)). “Lockout” significa paralisação das atividades da empresa pelo empregador com o objetivo de frustrar a negociação coletiva ou dificultar o atendimento de reivindicações dos trabalhadores. A prática é ilegal e assegura aos trabalhadores o direito à percepção dos salários durante o período de paralisação.
- Afastamento do empregado em decorrência de encargo público como testemunha ([art. 822](#) da CLT).

4 – Como visto, a suspensão e interrupção do contrato de trabalho garantem a manutenção do vínculo empregatício e implicam em diferentes direitos e deveres para empregado e empregador, e por conseguinte **inviabilizam a rescisão do contrato de trabalho**, pois ambos suspendem de **modo amplo (suspensão)** e de **modo restrito (interrupção)** as cláusulas do contrato de trabalho, durante certo período de tempo.

Daí a importância de ressaltar que **em ambos os casos**, suspensão ou interrupção, juridicamente **não há como ser procedida a rescisão do contrato de trabalho, mediante dispensa sem justa causa**, durante o período em que o empregado estiver afastado do trabalho, visto que há grande risco judicial de a ruptura ser considerada como **indevida** e ser reconhecida a **ilegalidade da dispensa**, dando margem à **reintegração** do ex-empregado, com seu retorno ao trabalho, com todos os direitos e vantagens contratuais, ou mesmo a conversão da reintegração em indenização substitutiva ([art. 496](#) da CLT).

Daí a necessidade e relevância de se conhecer os efeitos de tais tipos de paralisação temporária da execução e dos efeitos do contrato de trabalho, e de como deve proceder a empresa em tais situações, com vistas a mitigar possíveis questionamentos judiciais.

Marco Antonio Redinz

Advogado trabalhista, autor de livros, mestre em Ciências Jurídicas pela PUC/Rio, e Especialista de Relações do Trabalho da Findes

Agostinho Miranda Rocha

Presidente do Conselho Temático de Relações do Trabalho - CONSURT