

## REFLEXÕES SOBRE AS SUSPENSÕES DO CONTRATO DE TRABALHO

ANDREA M. L PASOLD<sup>1</sup>

“Eu vejo o futuro repetir o passado  
Eu vejo um museu de grandes novidades  
O tempo não para  
Não para não, não para”<sup>2</sup>

Com a MP 936 e sua lei de conversão, 14.020/20, o assunto suspensão do contrato de trabalho veio ao centro dos debates do direito do trabalho como grande e nova opção. Subitamente, todos quiseram saber mais sobre essa possibilidade de não trabalho e não salário, talvez especialmente a segunda parte. O objetivo deste pequeno estudo é apresentar, de forma didática, o significado da suspensão do contrato de trabalho, seus efeitos em outras verbas e no contrato em si e possibilidades existentes na legislação, buscando lançar algumas ideias sobre o instituto.

A possibilidade de suspensão do contrato de trabalho não é tão nova no direito trabalhista brasileiro como a normatização dos tempos de COVID pode fazer pensar. Caracteriza-se a suspensão pela paralisação temporária das obrigações contratuais. Se ficarem ambas as partes desobrigadas dos seus deveres, há suspensão total; se o empregador mantém obrigações, a suspensão é parcial, o que se acabou denominando interrupção. A distinção é importante porque não se pode deixar de considerar o princípio da alteridade, pelo qual o risco do empreendimento é do empregador. Deste modo, o fato de estar com problemas de fluxo de caixa ou de redução de receita, não o habilita a suspender o trabalho do seu empregado sem o correspondente pagamento do salário, porque isso transferiria, ou faria com que o trabalhador compartilhasse desse risco. Tanto assim que houve tentativa de suspensão dos contratos sem qualquer pagamento na Medida Provisória 927, e o artigo que assim previa (art. 18) foi revogado em seguida, também por Medida Provisória (928), por violar os princípios básicos de direito do trabalho. Isso deve ser mantido em mente ao longo da leitura deste texto.

No período de férias, o trabalhador suspende suas obrigações de prestação de serviços, sendo a expressão máxima do direito à desconexão. O período, no entanto, é remunerado, razão pela qual se trata de interrupção do contrato. Assim também todas as hipóteses legais de falta justificada ao trabalho, do art. 473 da CLT, bem como o repouso semanal, se não houver falta injustificada na semana anterior.

O que é importante que se ressalte é que a suspensão do contrato não significa ausência de sua existência, ou validade, ou vigência. O que se suspende são obrigações e alguns efeitos. Tanto assim que são garantidos, pelo período: a manutenção do vínculo, o direito do empregado ao retorno, e o empregador não pode, no período, promover a extinção por despedida imotivada ou arbitrária. Há quem entenda que até é possível, mas os efeitos da rescisão ficam postergados para após o encerramento da suspensão, ou seja, a eficácia da extinção não ocorre no período de suspensão (extinção por ato voluntário, repita-se), inclusive por iniciativa do empregado, conforme entendimento majoritário.

---

<sup>1</sup> Juíza do trabalho do TRT12, Mestre em ciência jurídica, especialista em direito civil, professora de cursos de pós-graduação, titular do podcast drops de direito do trabalho.

<sup>2</sup> Cazusa, o Tempo Não Para

Na interrupção do contrato, por sua vez, o trabalhador tem garantido o cômputo do tempo de serviço e, no retorno, tem direito às vantagens conferidas durante o seu afastamento aos seus colegas de categoria.<sup>3</sup>

Pode uma interrupção de contrato se converter em suspensão? Pode-se considerar que é o que ocorre quando a empregada ou empregado tem um afastamento por doença/incapacidade que ultrapasse 15 dias, já que nestes o pagamento é feito pelo empregador, e do 16º em diante, tomadas as providências para que isso de fato se dê, o INSS passa ao pagamento do benefício.<sup>4</sup> Veja-se que encerrado o período de benefício, o empregado retorna ao trabalho normalmente, perdendo, no entanto, o direito a férias se a suspensão ou o afastamento for superior a seis meses.<sup>5</sup> Interessante ressaltar, contudo, que caso o afastamento seja acidentário, ou seja, oriundo de acidente do trabalho típico ou a ele equiparado, o empregador deve manter o recolhimento das competências do FGTS pelo período, o que mostra que nosso sistema de suspensão contratual não é totalmente rígido como o conceito pode fazer supor.

A suspensão introduzida pela MP 936, inserida em um programa de preservação de emprego e renda, por sua vez, foi considerada constitucional, em princípio, por não desprover o trabalhador de renda, ou seja, é acompanhada (salvo situações específicas de exceção da própria lei) do pagamento de um Benefício Emergencial, pela União, em valores vinculados à base de cálculo do seguro-desemprego e seus limites, ou seja, assim como o benefício previdenciário pago pelo INSS, o valor recebido pelo trabalhador durante a suspensão, pago pelo Governo Federal, não corresponde à quantia paga pelo empregador, salvo se o salário for no valor do salário mínimo.

É considerada suspensão do contrato de trabalho a aposentadoria por invalidez, porquanto pode ser cancelada a qualquer tempo ou convertida em aposentadoria por tempo de contribuição ou por idade.<sup>6</sup> É uma situação sempre delicada, eis que normalmente a aposentadoria se prolonga no tempo sem qualquer alteração, e as partes ficam com o contrato ativo, de modo que se o empregador encerrar suas atividades, por exemplo, não pode encerrar a empresa pela existência de vínculo de emprego vigente.

A previsão de suspensão disciplinar existente na CLT é no sentido de limitá-la a trinta dias consecutivos, após os quais é considerado o contrato rescindido injustamente<sup>7</sup>. Isso porque não há o que justifique que o empregador possa prescindir da prestação de serviços do empregado por todo esse tempo sem que signifique sua intenção de desligá-lo, até pela evidência da sua desnecessidade. Para evitar o abuso de direito na penalidade, fica estabelecida a rescisão.

Em 2001 foi criado o instituto conhecido como lay-off, com a introdução do art. 476-A na CLT, que prevê a suspensão do contrato de trabalho por um período de dois a cinco meses para qualificação profissional oferecida pelo empregador (não necessariamente ministrada por ele) com duração equivalente à suspensão, obedecidos determinados requisitos, como autorização por instrumento coletivo, anuência do trabalhador, entre

---

<sup>3</sup> Art. 471 - Ao empregado afastado do emprego, são asseguradas, por ocasião de sua volta, todas as vantagens que, em sua ausência, tenham sido atribuídas à categoria a que pertencia na empresa.

<sup>4</sup> Lei 8.213/91, Art. 59. O auxílio-doença será devido ao segurado que, havendo cumprido, quando for o caso, o período de carência exigido nesta Lei, ficar incapacitado para o seu trabalho ou para a sua atividade habitual por mais de 15 (quinze) dias consecutivos. Art. 60. O auxílio-doença será devido ao segurado empregado a contar do décimo sexto dia do afastamento da atividade, e, no caso dos demais segurados, a contar da data do início da incapacidade e enquanto ele permanecer incapaz.

<sup>5</sup> CLT Art. 133, IV - tiver percebido da Previdência Social prestações de acidente de trabalho ou de auxílio-doença por mais de 6 (seis) meses, embora descontínuos.

<sup>6</sup> Art. 475 - O empregado que for aposentado por invalidez terá suspenso o seu contrato de trabalho durante o prazo fixado pelas leis de previdência social para a efetivação do benefício.

<sup>7</sup> Art. 474

outros.<sup>8</sup> Interessante mencionar que há previsão de pagamento de “ajuda compensatória mensal” por parte do empregador pelo período de suspensão, em valor definido em CCT ou ACT.<sup>9</sup> Há também garantia ao trabalhador dos benefícios voluntariamente concedidos pelo empregador, tema a que se voltará oportunamente.

Percebe-se, portanto, clara semelhança entre a suspensão em forma de lay-off e a introduzida pela Medida Provisória 936, de 01 de abril do corrente, convertida na lei 14.020/20, que prevê a possibilidade de, por acordo individual ou coletivo (retirando a necessidade de previsão ou autorização prévios, até por se tratar de legislação de emergência e exceção), ser estabelecida a suspensão temporária do contrato de trabalho de seus empregados, de forma setorial, departamental, parcial ou na totalidade dos postos de trabalho. O prazo inicial de 60 dias foi sendo prorrogado por decretos, a partir da conversão da MP em Lei. Não é suspensão para realização de cursos, mas a inspiração do texto é bastante evidente.

A lei 14.020 também prevê que “durante o período de suspensão temporária do contrato de trabalho, o empregado: I - fará jus a todos os benefícios concedidos pelo empregador aos seus empregados”<sup>10</sup>. Há, ainda, a previsão de pagamento de ajuda compensatória mensal, obrigatória para alguns empregadores e facultativa para os demais, conforme o valor do faturamento em 2019.<sup>11</sup>

Caso não ministrado o curso, na suspensão para realização dele do art. 476-A, o acordo de suspensão é invalidado, com a consequente obrigação de pagamento dos salários do período.<sup>12</sup> No mesmo sentido, a lei 14.020/20 estabelece a invalidade do acordo de suspensão e as mesmas penalidades caso exigida prestação de serviços pelo empregador durante o período acordado, o que é salutar.<sup>13</sup>

---

<sup>8</sup> O contrato de trabalho poderá ser suspenso, por um período de dois a cinco meses, para participação do empregado em curso ou programa de qualificação profissional oferecido pelo empregador, com duração equivalente à suspensão contratual, mediante previsão em convenção ou acordo coletivo de trabalho e aquiescência formal do empregado, observado o disposto no art. 471 desta Consolidação. **§ 1º** Após a autorização concedida por intermédio de convenção ou acordo coletivo, o empregador deverá notificar o respectivo sindicato, com antecedência mínima de quinze dias da suspensão contratual. (Incluído pela Medida Provisória nº 2.164-41, de 2001)

**§ 2º** O contrato de trabalho não poderá ser suspenso em conformidade com o disposto no caput deste artigo mais de uma vez no período de dezesseis meses. (Incluído pela Medida Provisória nº 2.164-41, de 2001)

<sup>9</sup> **§ 3º** O empregador poderá conceder ao empregado ajuda compensatória mensal, sem natureza salarial, durante o período de suspensão contratual nos termos do caput deste artigo, com valor a ser definido em convenção ou acordo coletivo.

<sup>10</sup> Art. 8º, §2º.

<sup>11</sup> Art. 8º, § 5º A empresa que tiver auferido, no ano-calendário de 2019, receita bruta superior a R\$ 4.800.000,00 (quatro milhões e oitocentos mil reais) somente poderá suspender o contrato de trabalho de seus empregados mediante o pagamento de ajuda compensatória mensal no valor de 30% (trinta por cento) do valor do salário do empregado, durante o período de suspensão temporária do contrato de trabalho pactuado, observado o disposto neste artigo e no art. 9º desta Lei.

<sup>12</sup> **§ 6º** Se durante a suspensão do contrato não for ministrado o curso ou programa de qualificação profissional, ou o empregado permanecer trabalhando para o empregador, ficará descaracterizada a suspensão, sujeitando o empregador ao pagamento imediato dos salários e dos encargos sociais referentes ao período, às penalidades cabíveis previstas na legislação em vigor, bem como às sanções previstas em convenção ou acordo coletivo.

<sup>13</sup> Art. 8º, §4º Se, durante o período de suspensão temporária do contrato de trabalho, o empregado mantiver as atividades de trabalho, ainda que parcialmente, por meio de teletrabalho, trabalho remoto ou trabalho a distância, ficará descaracterizada a suspensão temporária do contrato de trabalho, e o empregador estará sujeito: I - ao pagamento imediato da remuneração e dos encargos sociais e trabalhistas referentes a todo o período; II - às penalidades previstas na legislação em vigor; e III - às sanções previstas em convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho.

No caso da suspensão com pagamento de Benefício Emergencial pela União, a suspensão fica absoluta para o empregador, se não tiver obrigação da ajuda compensatória, mas para o trabalhador, remanesce alguma renda. No caso do lay-off, sendo a ajuda compensatória uma faculdade, é possível que o contrato fique plenamente suspenso para ambas as partes se nada for pago pelo empregador a tal título no período.

Interessante pensar se o pagamento de ajuda compensatória por parte do empregador, de algum modo, relativiza a suspensão do contrato de trabalho para alguns fins ou efeitos, ou, pela natureza indenizatória do pagamento, tem-se apenas uma verba que não tem qualquer interferência na suspensão como tal, sendo apenas parte da ideia de que o instituto, no Brasil, tem requisitos menos rígidos.

Quanto à denominada garantia de emprego prevista nos diplomas em estudo, que considero como indenização tarifada (já que garantia presume a possibilidade efetiva de determinação de reintegração no emprego caso haja a despedida arbitrária), para a suspensão celetista (sem esquecer que deve ser feito curso de qualificação para sua validade) são devidas as “parcelas indenizatórias” legais e multa a ser estabelecida em CCT ou ACT, mas que será de no mínimo 100% sobre o valor da última remuneração antes da suspensão do contrato. Tal indenização/multa é devida ocorrendo a dispensa do empregado durante a suspensão ou nos três meses subsequentes ao seu retorno ao trabalho, ou seja, é desvinculada dos prazos permitidos para a suspensão.<sup>14</sup>

No caso da suspensão no período de calamidade pública, a “garantia” se dá pelo período acordado para suspensão e o equivalente ao acordado quando do retorno, sendo devidos, no caso de dispensa sem justa causa no período, os valores rescisórios e indenização de 100% do salário a que o empregado teria direito no período da garantia. Já há aqui controvérsias. O legislador celetista trouxe redação clara, mencionando os meses subsequentes ao “retorno ao trabalho”, independentemente do período ajustado e o efetivamente utilizado para o afastamento para estudos. Não há previsão de cancelamento da suspensão durante o período, por exemplo.

No caso da lei 14.020/20, que repete a redação da MP 936, a previsão é pelo período acordado, o que significa dizer que, em uma interpretação gramatical da norma, ainda que o empregador decida, como pode, pelo cancelamento da suspensão antes de encerrado o período acordado, a “garantia”, ou base de cálculo temporal para indenização, é pelo período constante do documento, e não o efetivamente utilizado.

Em um exemplo, se as partes firmaram um acordo de suspensão de 60 dias, e depois de trinta dias o trabalhador foi chamado a trabalhar com a comunicação de encerramento da suspensão, sua garantia de emprego seria pelos trinta dias remanescentes do acordo para suspensão, e mais sessenta dias seguintes ao retorno ao trabalho.

Há outros métodos de interpretação possíveis, como o lógico, para considerar apenas o período efetivamente utilizado para suspensão e o equivalente a ele, ou ainda o período efetivamente utilizado, mas quanto ao retorno, o período acordado inicialmente. Não me sinto habilitada a afirmar qual melhor critério, até porque depende não só do método de interpretação utilizado (que pode ser o sistemático com o teleológico, buscando a finalidade da norma no seu conjunto no ordenamento), mas também de sua aplicação com os princípios que orientam o direito do trabalho. Nesse sentido, devem ser analisados os princípios da boa-fé objetiva (conduta leal e transparente, ou seja, motivação existente para suspensão e para o retorno), razoabilidade (para buscar

---

<sup>14</sup> Art. 476-A, §5º

valores adequados), e da proteção (pela regra do *in dubio pro operário*, por exemplo, a solução fica simples). Em suma, caberá ao empregador o gerenciamento dos riscos e, na melhor hipótese, aplicar o verdadeiro sentido da *compliance*, produzindo menor prejuízo ao trabalhador, mantendo seu vínculo pelo período maior possível.

A indenização não será devida em pedido de demissão ou dispensa por justa causa do empregado.<sup>15</sup> Não há previsão quanto a isso para o lay-off, mas garantias de emprego, ainda que para fins de pagamento de indenização e não direito à reintegração, são para proteger o trabalhador de dispensas imotivadas e arbitrárias. Mas, sendo assim, em caso de despedida por força maior, há que se considerar que, em se tratando de indenização pela garantia, o valor é devido ao menos à metade, nos termos do art. 502 da CLT, caso a empresa encerre suas atividades.<sup>16</sup>

A lei 14.020/20 e o art. 476-A da CLT prevêm que durante a suspensão do contrato o empregador faz jus aos benefícios concedidos, com a expressão “voluntariamente” concedidos no caso do lay-off, o que significa dizer que TODOS os benefícios são mantidos, legais e voluntariamente concedidos, e não apenas os legais, já sendo essa a previsão da nova lei.<sup>17</sup> Mas persiste a pergunta: a quais benefícios o trabalhador com o contrato suspenso tem direito? Ouso afirmar que são todos aqueles que não estão relacionados e vinculados diretamente à prestação de serviços. Explico: plano de saúde, auxílio funeral, seguro de vida, auxílio educação, e demais benefícios previstos no art. 458, §2º, da CLT que são eminentemente sociais e não como utilidades pelo trabalho.

Não serão mantidos, portanto, equipamentos para trabalho, vale transporte, etc. Há quem mencione adicionais de insalubridade, periculosidade e noturno, por exemplo, como excluídos, mas isso é decorrente da suspensão do pagamento de salário. Embora sejam salário condição, tem natureza remuneratória, e não de benefício. Só haverá sua consideração para fins de cálculo da ajuda compensatória obrigatória da lei 14.020/20, quando for de 30% sobre o salário, se tais verbas forem pagas com habitualidade. Quanto ao vale alimentação, depende de como foi instituído seu pagamento e em que termos. Há acordos coletivos prevendo o crédito de vale também no período de férias do trabalhador, o que exclui a natureza de utilização unicamente para refeição durante o período de trabalho. Neste caso, deve ser mantido seu pagamento ou crédito. A análise, portanto, de alguns benefícios, será feita nos casos concretos.

Por fim, discussão surge no tocante ao cálculo do pagamento do décimo terceiro salário e valor devido para o trabalhador que teve o contrato suspenso. Embora tenha sido alçada a direito constitucionalmente garantido, a gratificação natalina, hoje décimo terceiro salário, foi criada pela lei 4.090/62, sofrendo alterações de redação. Prevê a lei o pagamento, no mês de dezembro de cada ano, uma gratificação salarial,

---

<sup>15</sup> Art. 10, § 2º O disposto neste artigo não se aplica às hipóteses de pedido de demissão ou dispensa por justa causa do empregado.

<sup>16</sup> **Art. 502** - Ocorrendo motivo de força maior que determine a extinção da empresa, ou de um dos estabelecimentos em que trabalhe o empregado, é assegurada a este, quando despedido, uma indenização na forma seguinte:II - não tendo direito à estabilidade, metade da que seria devida em caso de rescisão sem justa causa;

<sup>17</sup> Lei 14.020, Art. 8º, § 2º Durante o período de suspensão temporária do contrato de trabalho, o empregado: I - fará jus a todos os benefícios concedidos pelo empregador aos seus empregados.

**Art. 476-A, § 4º** Durante o período de suspensão contratual para participação em curso ou programa de qualificação profissional, o empregado fará jus aos benefícios voluntariamente concedidos pelo empregador

independentemente da remuneração a que fizer jus.<sup>18</sup> Prevê o §1º que “A gratificação corresponderá a 1/12 avos da remuneração devida em dezembro, por **mês de serviço**, do ano correspondente (grifo meu). O cálculo é pelo número de meses de serviço no ano. Sabemos que a ideia era remunerar proporcionalmente quem foi contratado depois do mês de janeiro, é claro. No entanto, ao utilizar a expressão mês de serviço, pode-se entender que os meses em que o contrato esteve suspenso não serão computados para o cálculo do décimo terceiro do ano em questão.

Assim, o trabalhador com suspensão do contrato por 60 dias receberia 10/12 avos de 13º salário em dezembro. Tal solução é simples juridicamente, ao se aplicar a interpretação gramatical, mas há suspensões de frações inferiores a um mês, especialmente após a lei 14.020/20, que assim permite, dificultando a operacionalização de tal situação. A lei soluciona a questão no §2º do art. 1º, ao prever que a fração igual ou superior a 15 dias de trabalho é considerada mês integral para o cálculo.

Como contraponto à interpretação apontada, existe o art. 2º da lei, que estabelece que “As faltas legais e justificadas ao serviço não serão deduzidas para os fins previstos no § 1º do art. 1º desta Lei”, de modo que, aplicando o Princípio da Proteção, pela regra da condição mais benéfica, ou até mesmo pela razoabilidade, sendo a suspensão da lei 14.020/20 algo a que praticamente o trabalhador apenas adere, e não propriamente acorda, e ainda pode estar recebendo valores, não caberia retirar-lhe ainda mais da renda que já foi reduzida durante o período de suspensão.

Quanto às férias, o resultado é diverso ao se utilizar o mesmo critério de interpretação gramatical. O art. 130 da CLT estabelece que após cada período de 12 (doze) meses de **vigência do contrato de trabalho**, o empregado terá direito a férias, e o número de dias a fruir é proporcional unicamente ao número de faltas injustificadas do período aquisitivo. Além disso, a previsão é de direito adquirido pela vigência do contrato de trabalho, e não pela prestação de serviços necessariamente. As hipóteses de perda do direito a férias, com vênias a quem tem entendido possível uma analogia, não me parecem adequadas (especialmente analogia aos seis meses de benefício previdenciário), porque a perda do direito implica em excluir os meses correspondentes ao período aquisitivo anterior à perda do direito, o que não parece lógico nem razoável para a situação presente.

As hipóteses de perda do direito às férias estão previstas no art. 133 da CLT<sup>19</sup>, sendo a relação exaustiva. Implica a perda no início de contagem de um novo período aquisitivo a partir do retorno, perdendo-se os meses do período aquisitivo anterior. Não há fundamento jurídico para que o trabalhador, que não deu causa à suspensão, perca os meses do período aquisitivo anteriores a tal suspensão. No meu sentir, o direito foi adquirido mês e a mês e, sem previsão legal, os meses compõem seu patrimônio jurídico.

Assim, pode-se entender que o período aquisitivo continua seu fluxo mesmo durante a suspensão, como sugere a literalidade do dispositivo, ou, seguindo a lógica de se tratar

---

<sup>18</sup> Art. 1º

<sup>19</sup> **Art. 133** - Não terá direito a férias o empregado que, no curso do período aquisitivo: **I** - deixar o emprego e não for readmitido dentro de 60 (sessenta) dias subseqüentes à sua saída; **II** - permanecer em gozo de licença, com percepção de salários, por mais de 30 (trinta) dias; **III** - deixar de trabalhar, com percepção do salário, por mais de 30 (trinta) dias, em virtude de paralisação parcial ou total dos serviços da empresa; e **IV** - tiver percebido da Previdência Social prestações de acidente de trabalho ou de auxílio-doença por mais de 6 (seis) meses, embora descontínuos.

de suspensão do contrato para todos os fins, dar a mesma solução do caso do décimo terceiro salário e não contar os meses em que o contrato estiver suspenso, mas, no caso das férias, isso posterga o término do período aquisitivo e o início, portanto, do período concessivo. Caso ocorra a rescisão do contrato após a suspensão, o pagamento proporcional seguirá a mesma lógica.

Quando à fruição e o prazo para concessão, há que se pesar as situações de suspensão do contrato no curso do período concessivo, e, ao se entender pelo prosseguimento de contagem normal, o empregador deverá adequar a suspensão de modo a conceder férias ao trabalhador para que não seja obrigado a pagar o valor correspondente em dobro, caso, por conta do período de suspensão, ultrapasse os doze meses de período concessivo. Mais uma vez, será uma escolha que caberá ao empregador, com os riscos e custos de cada opção.

Por fim, ao se entender que o pagamento da ajuda compensatória relativiza a suspensão para algumas finalidades, como já mencionada a possibilidade de interpretação, tanto décimo terceiro salário quanto férias deverão ser pagos, computados e concedidos normalmente no ano de 2020, considerando os meses de suspensão como de contrato de trabalho ativo, embora sem prestação de serviços.

Como exposto de início, o objetivo era demonstrar que o legislador trabalhista já prevê a suspensão do contrato de trabalho há muito, e dentro da legislação existente anteriormente à MP 936, já se podia encontrar solução ou ao menos possibilidades para escolha da solução adequada aos casos agora apresentados de suspensão do contrato de trabalho. O lay-off é pouco mencionado e é previsto desde 2001, sendo certamente inspiração para os termos do texto previsto na MP 936 e na Lei 14.020/20. O que de fato distingue a suspensão da legislação de exceção das outras previsões de suspensão é o pagamento de um benefício emergencial por um terceiro que não o empregador, no caso, a União, o que implica em requisitos mais específicos e rigorosos para sua realização.

É certo que muitas dúvidas ainda surgirão sobre o tema e suas consequências, e espero ter contribuído para o debate.