

## SUSPENSÃO DO CONTRATO DE TRABALHO NA HIPÓTESE DO ART. 476-A DA CLT

### SUSPENSION OF THE WORK CONTRACT IN THE HYPOTHESIS OF ART. 476-A DA CLT

Isabela Duany Aidar Moniz<sup>1</sup>

Juliana de Paula Traldi<sup>2</sup>

Sara Estéfani da Silva de Oliveira<sup>3</sup>

Vinícius Aparecido da Graça Silva<sup>4</sup>

**RESUMO:** O presente artigo busca analisar o art. 476-A, incluído pela Medida Provisória n.º 2.164-41/2001 na Consolidação das Leis Trabalhistas – CLT, aprovada pelo Decreto-Lei n.º 5.452, de 01 de maio de 1943. O dispositivo pesquisado versa sobre uma hipótese de suspensão do contrato de trabalho, pela qual o empregado pode participar de programas ou cursos de qualificação profissionais oferecidos pelo empregador. A pesquisa foi desenvolvida pelo método dedutivo. Destarte, através de estudos doutrinários e pesquisas em acervos jurídicos, busca-se conceituar, classificar e ponderar as mudanças legislativas e fáticas trazidas para a relação trabalhista, assim como aos sujeitos a ela envolvidos.

**Palavras-chave:** Consolidação Leis Trabalhista. Suspensão do contrato de trabalho. Qualificação profissional.

---

<sup>1</sup> Discente do curso de Direito do Centro Universitário de Votuporanga – Unifev. Votuporanga. São Paulo, Brasil. E-mail: [isabela.aidar@hotmail.com](mailto:isabela.aidar@hotmail.com).

<sup>2</sup> Discente do curso de Direito da Unifev. Centro Universitário de Votuporanga - Unifev. Votuporanga. São Paulo, Brasil. E-mail: [julianatraldi\\_2@hotmail.com](mailto:julianatraldi_2@hotmail.com).

<sup>3</sup> Discente do curso de Direito do Centro Universitário de Votuporanga – Unifev. Votuporanga. São Paulo, Brasil. E-mail: [araestefaniso@hotmail.com](mailto:araestefaniso@hotmail.com)

<sup>4</sup> Docente do do curso de Direito do Centro Universitário de Votuporanga – Unifev. Votuporanga. São Paulo, Brasil. E-mail: [vinicius@vgsadvogados.com.br](mailto:vinicius@vgsadvogados.com.br)

**ABSTRACT:** The purpose of this article is to analyze the art. 476-A, included by Provisional Measure n.º 2.164-41 / 2001 in the Consolidation of Labor Laws - CLT, approved by Decree-Law No. 5,452, dated May 1, 1943. The investigated device deals with a hypothesis of suspension of the employment contract, by which the employee may participate in programs or professional qualification courses offered by the employer. The research was developed using the deductive method.. Thus, through doctrinaire studies and research in legal collections, we seek to conceptualize, classify and ponder the legislative and factual changes brought to the labor relationship, as well as to the subjects involved.

**Keywords:** Consolidation of Labor Laws. Suspension of the employment. Contract.

## INTRODUÇÃO

A promulgação da Constituição Federal em 1988 ocasionou profundo impacto em várias áreas do Direito brasileiro, amparando, dentre o rol de direitos e garantias fundamentais, os direitos sociais e em especial o direito trabalhista, equilibrando as relações entre os sujeitos das relações de trabalho.

Foi um importante impulso para a evolução dos direitos de trabalhadores, empregados e empregadores, uma vez que a Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT) iniciou a sua vigência em um período histórico bem diferente do vivido atualmente.

Desde a Antiguidade, o trabalho faz parte da vida dos seres humanos, visto como motivo de orgulho por muitos, mas também como fruto de incapacidade intelectual por outra parcela da sociedade, associando, muitas vezes, trabalhos manuais à pobreza, falta de inteligência, inferioridade cultural e, até mesmo, escravidão, sendo o oposto de vida livre.

O processo de industrialização trouxe uma nova roupagem ao trabalho no seio da sociedade, sendo responsável pela criação, neste momento, das figuras do “patrão” e do “empregado”. Entretanto, surgiu a chamada “luta de classes”, na qual as condições dos trabalhadores eram degradantes e abusivas,

sendo privados de quaisquer direitos básicos relacionados à dignidade da pessoa humana.

Com o intuito de equilibrar as posições entre os sujeitos das relações de trabalho, na medida que as relações se estabeleciam entre eles, criavam-se mecanismos legislativos que visavam cada vez mais garantir os direitos trabalhistas que são inseridos nas Constituições na parte reservada aos direitos sociais.

O México e a Alemanha foram pioneiros nessa inovação, ao editar Constituições com garantias aos trabalhadores, acompanhando os ideais da recém-formada naquela época (1919) a OIT - Organização Internacional do Trabalho.

O Brasil, devido ao extenso período escravocrata e tardia industrialização, vislumbrou conquistas sociais mais morosas em comparação aos países da Europa e da América do Norte.

Mas foi durante o Estado Novo, governo ditatorial de Getúlio Vargas que se assistiu a criação de inúmeras conquistas trabalhistas, culminando na decretação, em 1º de maio de 1943, da Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), que visa proteger o trabalhador com a regulação das relações de trabalho. Surge ainda o direito processual do trabalho, e com isso mecanismos para tornar mais céleres as questões que envolvessem trabalhadores e empregadores.

Contudo, a partir da decretação da CLT, as necessidades dos trabalhadores foram evoluindo, exigindo alterações frequentes na legislação trabalhista.

Nesse compasso, a Medida Provisória n.º 2.164-41, de 24 de agosto de 2001, alterou a CLT dispondo, dentre outros assuntos, sobre a suspensão do contrato de trabalho para qualificação profissional do empregado, definido no art. 3º da CLT como “toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário”.

Esse estudo busca compreender, em linhas gerais, o instituto da suspensão do contrato de trabalho, analisando suas características, requisitos,

reflexos nas relações empregatícias e, posteriormente, como a hipótese criada pelo art. 476-A da CLT pode auxiliar na evolução do Direito do Trabalho, assegurando melhores garantias e direitos a empregadores e empregados e aplicando, de maneira eficaz, o princípio isonômico nas relações sociais e trabalhistas.

## **1 CONCEITO E CLASSIFICAÇÃO DA SUSPENSÃO DO CONTRATO DE TRABALHO**

A suspensão do contrato de trabalho é o instituto que faz cessar a prestação de serviço, bem como a contraprestação, verificando que, ambos contraentes suspendem suas obrigações contratuais, pois o trabalhador deixa de prestar serviço, e em contrapartida o empregador se desliga de suas obrigações patronais, como pagar o salário e apurar o período como tempo de serviço.

A suspensão do contrato de trabalho é classificada em dois tipos:

a) suspensão total: chamada ainda por suspensão propriamente dita, ou seja, quando as duas obrigações principais (pagar salário e prestar o serviço) deixam de ser exigíveis reciprocamente;

b) suspensão parcial: ocorre quando o empregado não trabalha, mas faz jus ao salário.

## **2 CARACTERÍSTICAS DA SUSPENSÃO CONTRATUAL TRABALHISTA**

Talvez as principais características da suspensão contratual seja a paralisação da execução do contrato de trabalho, bem como a permanência do vínculo entre os contraentes.

Existe a preservação da vigência do contrato do trabalho, contudo, durante a sustação, as cláusulas contratuais não são aplicadas.

Não é mantida a eficácia para ambas as partes nas prestações contratuais, como por exemplo, não se paga salários, não se presta serviços,

não se computa tempo de serviço, não produz recolhimento entre outros direitos e deveres provenientes das relações de trabalho.

### **3 ESPÉCIES OU HIPÓTESES DE SUSPENSÃO DO CONTRATO DE TRABALHO TIPIFICADAS PELA CLT**

Os contratos de trabalho podem ter as seguintes suspensões de acordo com a legislação vigente:

a) faltas injustificadas: as faltas injustificadas ao serviço representam hipótese de suspensão do contrato do trabalho, não fazendo jus o empregado à remuneração do dia da falta.

b) suspensão do empregado estável visando ao ajuizando de inquérito para apuração de falta grave: o empregado estável (art. 492 da CLT) somente poderá ser dispensado, se cometer falta grave, após apuração em inquérito, sendo-lhe assegurada o direito ao contraditório e ampla defesa, podendo o empregado ser suspenso de suas funções durante o trâmite do procedimento.

c) afastamento por doença: caso o trabalhador se afaste do serviço por mais de 15 dias isto é considerado suspensão do contrato de trabalho, uma vez que o empregado irá usufruir de auxílio-doença, pago pela Previdência (art. 59 da Lei 8.231/91).

d) greve: é um direito constitucional assegurado pelo art. 9º da CF/88, regulamentado pela Lei 7.783/89. No entanto, o movimento de paralisação dos serviços pelos trabalhadores é considerado pelo art. 7º da Lei de Greve como sendo de suspensão do contrato de trabalho.

e) afastamento para prestação de serviço militar obrigatório: durante a prestação do serviço militar obrigatório, o contrato de trabalho do empregado também fica suspenso, nos termos do art. 472 da CLT.

f) afastamento de empregado eleito diretor de sociedade anônima: o empregado eleito Diretor de sociedade anônima tem contrato de emprego suspenso, salvo se permanecer a subordinação jurídica inerente à

relação de emprego, hipótese em que haverá interrupção do contrato de trabalho. (Súmula 269 do TST).

#### **4 DISTINÇÃO ENTRE SUSPENSÃO E INTERRUPTÃO DO CONTRATO DE TRABALHO**

O Direito do Trabalho, há uma distinção bem sutil entre a suspensão e a interrupção do vínculo empregatício, devendo neste momento serem traçados seus conteúdos e efeitos.

A suspensão do contrato de trabalho é a cessação temporária das implicações essenciais do contrato, ou seja, o vínculo empregatício se sustenta, no entanto, empregador e trabalhador não se sujeitam às principais obrigações contratuais durante o tempo que o afastamento perdurar. Durante este período, o empregado não presta serviços e não se mantém à disposição do empregador, os salários não são pagos pelo empregador, não sendo também computado esse período como tempo de serviço.

Já a interrupção, por sua vez, acontece quando há cessação temporária da prestação de serviço pelo trabalhador, porém, conservadas as obrigações patronais.

Sendo assim, no período de interrupção, o trabalhador não presta serviços e não se mantém à disposição do empregador, como na suspensão, mas por outro lado, recebe seu salário normalmente, sendo o período computado como tempo de serviço.

#### **5 EFEITOS DA SUSPENSÃO DO CONTRATO DE TRABALHO**

O funcionário afastado não perde os seus direitos, a relação de emprego permanece vigente, porém não é computado tempo de serviço, e não se recebe salário. Conforme descrito no artigo 471 da CLT.

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.

## **6 SUSPENSÃO TEMPORÁRIA DO CONTRATO DE TRABALHO OU "LAY OFF" (ART. 476-A DA CLT)**

### **6.1. Características**

Suspensão Temporária do Contrato de Trabalho ou também conhecida como *LAY OFF* é uma opção escolhida pelas empresas que passam por crises mas que não pretendem dispensar seus funcionários.

Está previsto no artigo 476-A da CLT (Consolidação das Leis do Trabalho) e nada mais é do que a suspensão do contrato de trabalho, 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.

### **6.2. Finalidade**

Como já dito anteriormente, essa suspensão tem a finalidade de garantir o emprego de seus funcionários, quando as empresas estão passando por uma crise, ou também tem a função de capacitar melhor os funcionários com cursos de qualificação profissional, tornando-os assim mais aptos para determinada função.

### **6.3. Requisitos para efetiva aplicação**

Os requisitos estão descritos nos parágrafos do Art. 476-A:

a) Conseguir uma autorização por intermédio de Convenção ou Acordo Coletivo, devendo o empregador notificar o sindicato, com no mínimo 15 dias de antecedência da suspensão contratual. (§1º)

b) A suspensão só pode ocorrer uma vez em um período de dezesseis meses. (§2º)

c) O empregado poderá receber uma ajuda mensal do empregador, sem natureza salarial, com o valor definido em convenção ou acordo coletivo. (§3º)

d) O empregado fará jus aos benefícios oferecidos pelo empregador durante o período de suspensão em que estiver participando de cursos ou programa de qualificação profissional. (§4º)

e) Se o empregador demitir o funcionário durante o período de suspensão ou após 3 meses do seu retorno ao serviço, deverá pagar multa a ser estabelecida em Convenção ou Acordo Coletivo, que deverá ser de, no mínimo, cem por cento sobre o valor do último pagamento antes da suspensão, além das parcelas indenizatórias descritas em lei. (§5)

f) Será descaracterizada a suspensão se, no decorrer do período que deveria existir, o empregado não participar de curso ou programa de qualificação, ou continuar trabalhando. O empregador ficará obrigado a pagar os salários, os encargos sociais referentes ao período, às penalidades cabíveis e as sanções previstas em Convenção ou Acordo Coletivo. (§6º)

g) O prazo de dois a cinco meses poderá ser dilatado por meio de Convenção ou Acordo Coletivo de Trabalho e aquiescência formal do empregador, desde que, o mesmo suporte as obrigações da bolsa de qualificação profissional. (§7º)

#### **6.4. Consequências práticas e jurídicas**

Na prática, a suspensão do contrato de trabalho tornou-se uma alternativa para o empregador desvencilhar-se de uma possível crise econômica e riscos de falência, reduzindo gastos e ganhando respaldo para melhoria econômico-financeira de sua empresa.

Com essa possibilidade, portanto, há a manutenção da empresa e dos empregos de milhares de trabalhadores, mantendo o bem-estar da social.



Em contraponto, mesmo com a redução de seus vencimentos mensais, o empregador tem como benefícios práticos a manutenção de sua relação empregatícia e aquisição de melhor qualificação profissional, conquista benéfica a médio e longo prazo, uma vez que auxilia na melhoria de vida.

Juridicamente, o empregado não recebe salário, mas sim uma bolsa de qualificação profissional custeada pelo Fundo de Amparo ao Trabalhador (FAT) e requerida nos postos de atendimento do Ministério do Trabalho, além de “benefícios voluntariamente concedidos pelo empregador”.

Para ter acesso ao benefício, o empregador deverá informar à Superintendência Regional do Trabalho e Emprego (SRTE) a suspensão do contrato de trabalho, juntamente com a apresentação de outros documentos. Como não há trabalho nem pagamento de salários durante o período de suspensão, também não haverá recolhimento de taxas para o INSS nem ao FGTS.

Os cursos deverão ser relacionados com as atividades desempenhadas na empresa e o empregado deverá ter assiduidade mínima de 75% para receber a certificação e os benefícios.

Caso o trabalhador não faça cursos ou continue trabalhando durante o período em que o contrato estiver suspenso, descaracterizar-se-á a suspensão e obrigar-se-á o empregador a pagar os salários e encargos referentes ao período, assim como será responsabilizado pelas sanções previstas na legislação vigente e em acordos coletivos. Poderá haver prorrogação do prazo de duração da suspensão, desde que o empregador arque com o ônus correspondente ao valor da bolsa de qualificação profissional.

## **6.5. Rompimento do contrato de trabalho**

Conforme o §5 do Art.476-A da CLT, caso o empregado seja dispensado durante o período de suspensão do contrato ou até três meses após seu retorno ao trabalho, o empregador deverá pagar ao empregado parcelas indenizatórias previstas na legislação em vigor, além de multa estabelecida por

convenção ou acordo coletivo, sendo, no mínimo, 100% sobre o valor do último salário recebido anteriormente ao período de suspensão.

## **CONSIDERAÇÕES FINAIS**

O presente trabalho teve por finalidade analisar a suspensão do contrato de trabalho, principalmente no que concerne à hipótese descrita no art. 476-A da CLT, que prevê a suspensão do contrato de trabalho para realização de cursos ou programas de qualificação profissional.

É necessário frisar que, todas as alterações realizadas na legislação trabalhista brasileira devem sempre procurar favorecer os sujeitos da relação empregatícia, fornecendo melhores condições tanto ao empregador quanto ao empregado, mas sempre obedecendo ao princípio da condição mais benéfica ao trabalhador e ao princípio da continuidade da relação de emprego.

E, com base nesse último princípio, o dispositivo foi acrescido à CLT, como forma de ajudar o empregador em momentos de crise econômica e não desamparar o trabalhador, mantendo as relações de emprego e o equilíbrio da sociedade como um todo.

## **REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS**

BERTOLUCCI, João Emílio. **Lay Off: uma alternativa para empresas em tempos de crise**. Disponível em: <<https://www.migalhas.com.br/dePeso/16,MI220921,71043-Layoff+uma+alternativa+para+empresas+em+tempos+de+crise>>. Acesso em: 22 set 2018.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicaocompilado.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm)>. Acesso em: 22 set 2018.

CNT HOTSITE MODELO. **Lay Off - Suspensão temporária do contrato de trabalho**. Disponível em: <[http://www.tbrweb.com.br/site/modelo\\_cnt06\\_hot/5188/lay\\_off\\_-\\_suspensao\\_temporaria\\_do\\_contrato\\_de\\_trabalho](http://www.tbrweb.com.br/site/modelo_cnt06_hot/5188/lay_off_-_suspensao_temporaria_do_contrato_de_trabalho)>. Acesso em: 22 set 2018.

JUSBRASIL. **Quais são as hipóteses de suspensão e interrupção do contrato de trabalho?** Disponível em: <<https://ebradi.jusbrasil.com.br/artigos/443708654/quais-sao-as-hipoteses-de-suspensao-e-interruptao-do-contrato-de-trabalho>>. Acesso em: 22 set 2018

LENZA, Breno. *et al.* **CLT Comparada com a Reforma Trabalhista**. 2 ed. Salvador: Editora Jus Podivm, 2018.

LÚCIO, Glédís de Moraes. **“Lay Off” – Suspensão de Contrato de Trabalho como medida para enfrentar a crise econômica**. Disponível em: <<https://www.dubbio.com.br/artigo/385-lay-off-suspensao-de-contrato-de-trabalho-como-medida-para-enfrentar-crise-economica>>. Acesso em: 22 set 2018.

MERELES, Carla. **O que é a CLT?** Disponível em: <<http://www.politize.com.br/clt-o-que-e/>>. Acesso em: 22 set 2018.

MOREIRA, Jean de Magalhães. **Regras para a participação do empregado em curso ou programa de qualificação profissional**. Disponível em: <<https://jeanrox.jusbrasil.com.br/artigos/187625863/regras-para-a-participacao-do-empregado-em-curso-ou-programa-de-qualificacao-profissional>>. Acesso em: 22 set 2018.

NETSPEED. **Categorias: Contabilidade, financeiro, trabalhista**. Disponível em: <<http://netspeed.com.br/mais/blog/financeiro/qual-a-diferenca-entre-interruptao-e-suspensao-do-contrato-de-trabalho/>> Acesso em: 25 set 2018.

PIRES AUDAC – ORGANIZAÇÃO CONTÁBIL LTDA. **Lay Off - Suspensão temporária do contrato de trabalho**. Disponível em: <<http://www.escriitoripiresaudac.com.br/capa.asp?infoid=5188>>. Acesso em: 22 set 2018.

PORTAL DO FUNDO DE AMPARO AO TRABALHADOR. **Perguntas e respostas sobre Bolsa Qualificação Profissional**. Disponível em: <<http://portalfat.mte.gov.br/programas-e-acoes-2/seguro-desemprego-2/modalidades/bolsa-qualificacao/perguntas-e-respostas-sobre-bolsa-qualificacao-profissional/>>. Acesso em: 22 set 2018.

RAMPANI, Sérgio. **Suspensão do Contrato de Trabalho – Efeitos**. Disponível em: <<http://direitojuridicolaboral.blogspot.com/2012/03/suspensao-do-contrato-de-trabalho.html>>. Acesso em: 22 set 2018.

SILVA, Flávia Martins André. **Suspensão e interrupção do contrato de trabalho**. Disponível em: <<https://www.boletimjuridico.com.br/doutrina/artigo/1194/suspensao-interruptao-contrato-trabalho>>. Acesso em: 23 set 2018

STHEFANINI, Ágatha. **Suspensão do contrato de trabalho e seus efeitos sobre o salário in natura.** Disponível em: <<https://www.webartigos.com/artigos/suspensao-do-contrato-de-trabalho-e-seus-efeitos-sobre-o-salario-in-natura/60205>>. Acesso em: 22 set 2018

TUROLLA, Rodolfo. **Uma Breve História dos Direitos do Trabalho.** Disponível em: <<http://www.politize.com.br/direitos-trabalhistas-historia/>>. Acesso em: 22 set 2018.

VIEIRA, Jair Lot (Superv.). **CLT: Consolidação das Leis Trabalhistas.** 1. ed. São Paulo: EDIPRO, 2017.