

**ORIENTAÇÃO N.º 142/2023****DIFERENÇAS QUE AUXILIAM NA INTERPRETAÇÃO E DEFINIÇÃO  
ENTRE “INTERRUPÇÃO” E “SUSPENSÃO” DE CONTRATO****Orientação**

No curso da relação contratual, por ocasiões diversas, é normal que ocorram eventos que significam a ausência de prestação de serviços, contudo, sem acarretar a cessação do vínculo entre as partes. São as hipóteses de **suspensão e interrupção do contrato de trabalho**.

O tema posto em análise, por vezes, causa confusão entre os intérpretes, tendo em vista sua semelhança. No consenso, **Alice Monteiro de Barros**<sup>1</sup>, “*tanto na interrupção quanto na suspensão do contrato há uma paralisação transitória da prestação de serviço e não a cessação contratual*”.

Conforme conceituação mencionada, a suspensão e a interrupção do contrato de trabalho apresentam como elemento comum o fato de suspender a prestação dos serviços, em ambos os casos a execução contratual fica paralisada de forma temporária, não ocorrendo o término da relação jurídica, em termos conceituais e teóricos, **Gustavo Filipe Barbosa Garcia**<sup>2</sup>, faz a seguinte distinção:

- na *suspensão*: não são devidos salários, nem há o cômputo do período de paralisação no tempo de serviço do empregado (cessação temporária e total da execução e dos efeitos principais do contrato de trabalho);

- na *interrupção*: os salários são devidos, e o respectivo período é considerado como tempo de serviço (cessação temporária e parcial da execução e dos efeitos principais do contrato de trabalho).

No mesmo sentido, **Sérgio Pinto Martins**<sup>3</sup>, “*Haverá interrupção quando o empregado for remunerado normalmente, embora não preste serviços contando-se também seu tempo de serviço, mostrando a existência de uma cessação provisória e parcial dos efeitos do contrato de trabalho. Na suspensão, o empregado fica afastado, não recebendo salário; nem conta-se seu tempo de serviço, havendo a cessação provisória e total dos efeitos do contrato de trabalho.*”.

Muito embora esteja bem conceituado, em razão da expressa previsão de casos, entendemos que a melhor forma de explicar a suspensão e a interrupção, é por intermédio de exemplos, desta forma seguem algumas hipóteses que discriminamos no quadro comparativo a seguir:

<sup>1</sup> Curso de Direito do Trabalho. – 7ª Ed. – São Paulo: LTr, 2011. p. 685.

<sup>2</sup> Manual de Direito do Trabalho. 14ª Ed. – Salvador: Editora JusPodivm, 2020. p. 574.

<sup>3</sup> Direito do Trabalho – 32ª Ed. – São Paulo: Saraiva, 2016. p. 516.



<b>Hipóteses de interrupção</b> [há o pagamento de salário]	<b>Hipóteses de suspensão</b> [sem o pagamento de salário]
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Acompanhamento de filho em consulta médica;</li> <li>- Acompanhamento em consultas ou exames durante a gravidez;</li> <li>- Alistamento eleitoral;</li> <li>- Casamento;</li> <li>- Comparecimento em juízo;</li> <li>- DSR;</li> <li>- Doação de sangue;</li> <li>- Exames preventivos de câncer devidamente comprovada;</li> <li>- Feriados;</li> <li>- Férias;</li> <li>- Folga eleitoral;</li> <li>- Gestante [consultas médicas/pré-natal];</li> <li>- Intervalo para repouso e alimentação;</li> <li>- Licença médica nos primeiros 15 dias [doença ou acidente];</li> <li>- Licença paternidade;</li> <li>- Licença por luto/falecimento;</li> <li>- Licença prêmio;</li> <li>- Vestibular.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Benefícios previdenciários;</li> <li>- Encargo público;</li> <li>- Greve;</li> <li>- Licença para tratar assunto de interesse particular;</li> <li>- Mandato sindical;</li> <li>- Prisão [sem trânsito em julgado]; e</li> <li>- Suspensão disciplinar.</li> </ul>
<b>Casos controvertidos</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Aborto não criminoso [interrupção];</li> <li>- Auxílio-doença após os 15 primeiros dias [suspensão];</li> <li>- Auxílio-acidente após os 15 primeiros dias [suspensão];</li> <li>- Licença maternidade de 120 dias [interrupção]; e</li> <li>- Serviço militar obrigatório [suspensão].</li> </ul>	
<b>Observações</b>	
<p>- No auxílio-doença e auxílio-acidente, até o 15º dia de afastamento, tem-se hipóteses de interrupção; a partir do 16º dia, observa-se uma suspensão <i>sui generis</i>, tendo em vista que o empregador não é obrigado a pagar os salários/vencimentos, porém, os períodos são considerados como tempo de serviço, ressalvadas as previsões e exceções estipuladas em lei.</p> <p>- No caso da licença maternidade, não ocorre a prestação do serviço durante o período de licença, porém, a trabalhadora recebe a respectiva remuneração do empregador [ainda que sob a forma de benefício mediante a compensação pelo INSS], e o período é considerado como tempo de serviço, desta forma, entende-se tratar-se de hipótese de interrupção.</p>	



## Conclusão

Pelos termos expostos, é possível concluir que, embora a suspensão e a interrupção sejam similares, especialmente quando se fala na ausência do trabalhador para a prestação de serviços, nota-se como fator crucial para sua diferenciação, que, quando falamos da suspensão, há ausência do pagamento dos salários/vencimentos para o servidor público, bem como, ressaltado o que estiver estipulado em lei municipal, também não ocorrerá a contagem do período para fins de apuração de tempo de serviço, nem para quaisquer direitos ou outros efeitos legais.

Adamantina/SP, 13 de fevereiro de 2023.

**Jefferson Santana**

Consultor Responsável pela Elaboração

**Eduardo Franco da Silva**

Sócio-diretor Responsável pela Revisão e Aprovação

