

INTERRUPÇÃO E SUSPENSÃO DO CONTRATO EMPREGATÍCIO E SUA APLICAÇÃO NO DIREITO DO TRABALHO DA MULHER

Amanda Piovezani¹

Ana Luisa Merlo²

Andrea Ludmila Silva de Lima³

Juliana Moreira Pocera⁴

Larissa Berto Rech⁵

Resumo

O presente estudo tem como objetivo a exposição e exemplificação dos conceitos de suspensão e interrupção do contrato de trabalho, importantes figuras justrabalhistas que buscam a continuidade da relação de emprego, versando sobre seus dispositivos legais, incluindo a Constituição Federal, a Consolidação das Leis Trabalhistas e súmulas do TST, e seus panoramas de aplicação, mais especificamente reconhecendo e explorando sua inserção no contexto de defesa do direito do trabalho da mulher. Diante disso, será disposto, além das hipóteses comuns de afastamento por doença e encargos públicos, por exemplo, sobre licença-maternidade, afastamento em caso de violência doméstica (integrando com a Lei Maria da Penha) e afastamento no caso de aborto (criminoso ou não), reconhecendo que esses dispositivos possuem a importante função de equiparação, tendo em vista os princípios constitucionais e trabalhistas e a situação de disparidade que as mulheres enfrentam diante do mercado laboral, buscando a defesa da integridade física e psíquica, e a dignidade da trabalhadora do sexo feminino.

Palavras- chave: Direito do Trabalho; Interrupção; Suspensão; Medidas protetivas à mulher;

¹ Graduanda em Direito pela Universidade Estadual do Oeste do Paraná (UNIOESTE), *Campus* de Francisco Beltrão-PR. E-mail: amanda.pio@hotmail.com

² Graduanda em Direito pela Universidade Estadual do Oeste do Paraná (UNIOESTE), *Campus* de Francisco Beltrão-PR. E-mail: analumerlo@hotmail.com

³ Graduanda em Direito pela Universidade Estadual do Oeste do Paraná (UNIOESTE), *Campus* de Francisco Beltrão-PR. E-mail: andrea-limaa@hotmail.com

⁴ Graduanda em Direito pela Universidade Estadual do Oeste do Paraná (UNIOESTE), *Campus* de Francisco Beltrão-PR. E-mail: jupocera@gmail.com

⁵ graduanda em Direito pela Universidade Estadual do Oeste do Paraná (UNIOESTE), *Campus* de Francisco Beltrão-PR. E-mail: larissa150796@hotmail.com

Abstract

This study aims to expose and exemplify the concepts of suspension and interruption of the employment contract, important jurist figures who seek the continuity of the employment relationship, dealing with their legal provisions, including the Federal Constitution, the Consolidation of Labor Laws and precedents of the TST, and its application panoramas, more specifically recognizing and exploring its insertion in the context of defense of women's labor rights. In view of this, in addition to the common cases of sick leave and public charges, for example, maternity leave, removal in case of domestic violence (integrating with the Maria da Penha Law) and removal in the case of abortion (criminal or no), recognizing that these devices have the important function of equality, in view of the constitutional and labor principles and the disparity situation that women face in the labor market, seeking to defend the physical and psychological integrity, and the dignity of the worker female.

Keywords: Labor Law; Interruption; Suspension; Protective measures for women;

1. INTRODUÇÃO

O contrato de trabalho, ao mesmo tempo que se caracteriza como um negócio jurídico pautado em obrigações recíprocas, também possui especificidades advindas da influência dos princípios do Direito do Trabalho, notadamente o princípio protecionista e o da continuidade da relação de emprego. Entre essas características específicas do contrato de trabalho, destacam-se as figuras da interrupção e da suspensão contratual, que têm como objetivo a manutenção da relação laboral mesmo diante de acontecimentos que impedem, provisoriamente, a execução da prestação de serviço.

Essas figuras justralhistas estão previstas em dispositivos legais no ordenamento jurídico, determinando as hipóteses de paralisação dos efeitos do contrato de trabalho, total ou parcialmente. Na análise dessas possibilidades de suspensão e interrupção do contrato, nota-se que algumas delas são fruto de normas que visam a proteção da mulher, como a licença-maternidade, o afastamento nos casos de aborto e o afastamento em caso de violência doméstica. Assim, percebe-se que há tutelas específicas voltadas à mulher, visando a igualdade de gênero no

âmbito trabalhista, frente à histórica discriminação que as mulheres enfrentam no mercado de trabalho. Nesse sentido, afirma Delaiti de Melo:

Os contratos de trabalho firmados com as mulheres não são, portanto, contratos especiais ou diferentes. São relações jurídicas da mesma natureza que aquelas celebradas com os trabalhadores do sexo masculino. O que lhes confere uma luz própria é a tutela diferenciada que sobre elas recai. Trata-se de uma ordem de proteção mais incisiva, para poder ser atingida a igualdade e realizar-se o respeito ao interesse público (MELO, 2013, p. 5).

Em vista disso, considerando o caráter protecionista do Direito do Trabalho, faz-se importante um estudo aprofundado acerca dos institutos da suspensão e interrupção do contrato de trabalho que se relacionam especificamente à proteção da mulher, esta que está em uma posição de vulnerabilidade não apenas por ser a parte hipossuficiente na relação de emprego, mas também pelas inúmeras problemáticas relativas à desigualdade de gênero.

Dessa forma, objetiva-se, no presente trabalho, por meio de pesquisa bibliográfica, analisar as figuras justrabalhistas da suspensão e interrupção dos contratos de trabalho, detendo-se de forma mais aprofundada nas possibilidades de interrupção e suspensão que se relacionam diretamente à proteção da mulher. Pretende-se, a partir disso, demonstrar a importância desses institutos para a manutenção do contrato de trabalho, e, conseqüentemente, para a aplicação, no plano fático, dos princípios protetivos norteadores do Direito do Trabalho.

2. INTERRUPÇÃO E SUSPENSÃO DO CONTRATO DE TRABALHO

Conforme ensina Maurício Godinho Delgado, a interrupção e suspensão do contrato empregatício “são institutos que tratam da sustação restrita ou ampliada dos efeitos contratuais durante certo lapso temporal” (2019, p.1262). Logo, são figuras justrabalhistas que se envolvem com a sustação provisória dos efeitos do contrato de trabalho, de forma interruptiva ou suspensiva.

Faz-se importante salientar que, ainda como ensina Delgado (2019), há variações na denominação dessas duas figuras. A interrupção do contrato de trabalho também é chamada de interrupção da prestação de serviços, e, ainda, há uma parcela da doutrina que defende a distinção entre suspensão total e parcial, correspondendo a primeira à suspensão propriamente dita, e esta

última à interrupção. Nesse sentido, leciona Martinez (2020) que, na suspensão total, as duas obrigações fundamentais, ou seja, a prestação de serviço e o pagamento do salário, tornam-se reciprocamente inexigíveis. Já na suspensão parcial, ou seja, a interrupção do contrato de trabalho, apenas a obrigação da prestação de serviço torna-se inexigível.

Estão previstas na Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT) nos artigos 471 a 476-A, e suas aplicações no Direito do Trabalho possibilitam que o princípio da continuidade da relação de emprego se sobressaia e seja resguardado, frente a situações que não permitam a execução do trabalho. Assim, durante o período em que o contrato estiver suspenso ou interrompido, o contrato de trabalho não pode ser rescindido, em regra, e excepcionalmente será se houver justa causa ou caso a empresa se extinga (ROMAR, 2018, p. 534- 536).

Após esse período, que em regra tem a duração de 30 (trinta) dias, de acordo com a súmula 32 do Tribunal Superior do Trabalho (TST), caso o empregado não retorne e não informe uma devida justificção, é presumido que o mesmo abandonou seu trabalho. Ainda dentro desse espaço de tempo, é possível que o empregado peça demissão, no entanto, a doutrina aconselha que seja realizado com o auxílio do sindicato ou Ministério do Trabalho, para que não ocorra a renúncia de alguma garantia, invalidando assim o pedido de demissão (ROMAR, 2018, p. 537).

Ambas promovem ao trabalhador com contrato indeterminado a “manutenção do vínculo contratual e a garantia de todas as vantagens que tenham sido atribuídas coletivamente aos trabalhadores” (MARTINEZ, 2020, p. 1059), mas possuem suas singularidades, que serão aprofundadas a seguir.

2.1 INTERRUPTÃO DO CONTRATO DE TRABALHO

Responsável pela sustação da obrigação da parte hipossuficiente do contrato de trabalho por um período de tempo, a interrupção se caracteriza como uma sustação restrita e unilateral (DELGADO, 2019, p. 1262). Nesta figura celetista, ocorre a sustação temporária lícita da cláusula de prestação de serviços e disponibilidade do trabalhador, sendo que as demais cláusulas contratuais são mantidas em vigência. Portanto, as obrigações do empregador se mantêm, devendo ser computado o tempo de serviço e realizado o pagamento do salário. Ainda, segundo o artigo 471 da CLT, não é possível a rescisão unilateral do contrato por parte do empregador no período em que o mesmo está sob interrupção (DELGADO, 2019, p. 1267). No entanto, afirma

Delgado (2019) que não há dúvidas sobre ser juridicamente válida a dispensa motivada por falta do trabalhador cometida no período de interrupção do contrato.

A interrupção do contrato de trabalho também garante, como um de seus efeitos jurídicos, que o trabalhador retorne ao cargo ocupado no início da causa interruptiva, conforme prevê o artigo 471 da CLT. Também, segundo o mesmo dispositivo legal, é garantido ao trabalhador, no instante do seu retorno, a percepção do patamar salarial e de direitos alcançados em caso de alterações normativas ocorridas durante o período de interrupção. (DELGADO, 2019). Resta claro, analisando esses efeitos jurídicos, que a figura da interrupção traz ao plano fático a influência do princípio da proteção e o seu desdobramento no princípio da norma mais favorável ao trabalhador. Diante dessa natureza mais favorável ao trabalhador, Delgado (2019) pondera que esse instituto já é dotado de grande assimetria entre obrigações e vantagens contratuais, não podendo ser interpretativamente ampliado. Dessa forma, entende que o prazo para o retorno do trabalhador a suas obrigações deve ser imediato, tão logo a causa interruptiva seja extinguida, não sendo aplicável a esse instituto o prazo de 30 dias para o retorno, previsto na Súmula 32 do TST.

2.1.1. HIPÓTESES DE INTERRUÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO

A CLT apresenta, em seu artigo 473, a maior parte das hipóteses de interrupção do contrato de trabalho. No entanto, como ensina Delgado (2019, p. 1274), diversas outras situações de afastamento remunerado obreiro previstas na CLT, e até mesmo na legislação não trabalhista, também se enquadram na figura da interrupção contratual.

Assim, além das situações elencadas no art. 473 da CLT, destaca-se como possibilidades de interrupção do contrato de trabalho os encargos públicos específicos, como por exemplo, o comparecimento judicial como jurado, previsto no artigo 430 do Código de Processo Penal, o comparecimento como testemunha, elencado no artigo 822 da CLT, e o comparecimento judicial da própria parte, determinado na Súmula 155 do TST (DELGADO, 2019, p. 1275).

Outra hipótese de interrupção é o afastamento do trabalho por motivo de doença ou acidente de trabalho, por até 15 dias. Determina a Súmula 282 do TST que caberá ao serviço médico da empresa, ou seu convênio, abonar os primeiros quinze dias de ausência ao trabalho. Do mesmo modo, o artigo 60, §3º da Lei 8.213/91 afirma que, durante os primeiros quinze dias consecutivos

ao do afastamento da atividade por motivo de doença, incumbirá à empresa pagar ao segurado empregado o seu salário integral (MARTINEZ, 2020).

Ainda, as férias e demais descansos trabalhistas, desde que remunerados, também são hipóteses de interrupção contratual, bem como a interrupção dos serviços na empresa, resultante de causas acidentais ou de força maior, conforme o artigo 61, §3º da CLT. Além disso, a licença remunerada concedida pelo empregador também se enquadra na figura da interrupção do contrato de trabalho (DELGADO, 2019).

Ademais, há ainda outras duas situações de interrupção que se configuram como regras de proteção à mulher no âmbito do contrato de trabalho: o afastamento em caso de aborto, previsto no artigo 395 da CLT, e a licença-maternidade, sobre a qual existe um interessante debate acerca do seu enquadramento como causa de interrupção ou suspensão do contrato. Essas duas situações serão estudadas em tópico posterior no presente trabalho.

2.2 SUSPENSÃO DO CONTRATO DE TRABALHO

Diferentemente da interrupção, a suspensão contratual ocorre de maneira ampliada e recíproca, promovendo a sustação temporária dos efeitos fundamentais do contrato empregatício (DELGADO, 2019, p. 1262). Durante a suspensão, a maioria das cláusulas contratuais não são aplicadas: “não se presta serviço, não se paga salário, não se computa tempo de serviço, não se produzem recolhimentos vinculados ao contrato, etc.” (DELGADO, 2019, p. 1266). Salienta-se que, na suspensão, ocorre a sustação dos efeitos do contrato de trabalho, mas ele preserva sua vigência.

No entanto, pontua-se que há algumas cláusulas contratuais que permanecem em vigência, notadamente as que se referem a condutas omissivas das partes. Assim, as regras impositivas ao trabalhador que determinam condutas de não violação do segredo de empresa e de não concorrência desleal (art. 482, “c” e “g”, CLT), bem como as regras impositivas que determinam ao empregador o respeito à integridade física e moral do obreiro (art. 483, “e” e “f”, CLT) continuam com plena eficácia. Ainda, assim como já mencionado acerca da interrupção, conforme determina o artigo 471 da CLT, durante a vigência de um fator suspensivo, o empregador não pode romper o contrato de trabalho, a menos que exista justa causa. (DELGADO, 2019).

Destaca-se que, como ensina Delgado (2019), há casos excepcionais de suspensão, em que a sustação ampla dos efeitos do contrato de trabalho não ocorre, mantendo-se algumas repercussões contratuais. É o que ocorre nos casos de suspensão por acidente de trabalho e de prestação de serviço militar, em que são preservados efeitos com relação ao FGTS, bem como os casos de suspensão por acidente ou simples doença, com afastamento de até seis meses, em que são preservados os efeitos de contagem do período aquisitivo de férias. Ainda, nos casos de auxílio-doença acidentário ou aposentadoria por invalidez, a Súmula 440 do TST determina a manutenção do plano de saúde oferecido ao empregado.

Assim como ocorre na figura da interrupção, a suspensão do contrato de trabalho tem como efeitos jurídicos a garantia de retorno do trabalhador ao cargo que anteriormente ocupava, bem como a garantia de percepção de vantagens advindas de alterações legislativas ocorridas no período da suspensão, nos termos do artigo 471 da CLT.

2.2.1 HIPÓTESES DE SUSPENSÃO DO CONTRATO DE TRABALHO

De acordo com Romar (2018), os principais exemplos de suspensão do contrato de trabalho são a suspensão disciplinar, prevista no artigo 474 da CLT, que trata-se de uma punição disciplinar aplicada ao empregado que pratica atos faltosos; a eleição para cargo de direção em sociedade anônima, conforme a Súmula 269 do TST; a licença não remunerada, concedida pelo empregador para atendimento de necessidades pessoais do empregado, sendo que, para que se caracterize como suspensão do contrato é preciso que decorra de solicitação expressa do empregado; a suspensão bilateral para qualificação profissional do empregado, previsto no artigo 476-A da CLT, sendo que, depende de previsão em convenção ou acordo coletivo de trabalho e concordância formal do empregado.

Ademais, Delgado (2019) leciona que as causas de suspensão do contrato de trabalho podem ser classificadas de acordo com um critério objetivo que leva em conta a efetiva participação da vontade do trabalhador no fato jurídico causador da suspensão. Assim, tem-se três principais modalidades de suspensão contratual, quais sejam: a suspensão por motivo alheio à vontade do empregado, a suspensão por motivo lícito atribuível ao empregado e a suspensão por motivo ilícito atribuível ao empregado.

Pode-se destacar como exemplos de suspensão por motivo alheio à vontade do empregado o afastamento previdenciário por motivo de doença, a partir do 16º dia, nos termos do artigo 476 da CLT, e o afastamento para cumprimento de encargo público obrigatório, nos termos do artigo 483, §1º, da CLT e artigo 472 da CLT. Já como exemplos de causas de suspensão por motivo lícito atribuível ao empregado, tem-se a participação pacífica em greve, conforme o artigo 7º da Lei n. 7.783/89, o afastamento para cumprimento de encargo público não obrigatório, nos termos do artigo 472 combinado com o §1º do artigo 483, CLT, a eleição para cargo de direção sindical, conforme artigo 543, §2º da CLT. Ainda, como exemplos de causas de suspensão por motivo ilícito atribuível ao empregado, destaca-se a já mencionada suspensão disciplinar e a suspensão de empregado estável para instauração de inquérito para apuração de falta grave, nos termos do artigo 494, CLT e da Súmula 197 do STF (DELGADO, 2019).

3. MEDIDAS PROTETIVAS À EMPREGADA MULHER

Com o advento da Revolução Industrial, a mulher foi inserida no mercado de trabalho e, desde então, buscou-se homogeneizar o ambiente laboral através do desenvolvimento das primeiras medidas protetivas à empregada mulher. Proibia-se o trabalho em locais que apresentassem perigo, em condições insalubres ou que extrapolassem suas forças, e a partir de discussões acerca do trabalho noturno este chegou a ser proibido para ambos os sexos em alguns países (BARROS, 1995, p. 240).

Entretanto, a discriminação frente a trabalhadora permaneceu nos parâmetros para admissão, salário, promoção, entre outras condições desfavoráveis (BARROS, 1995, p. 247). Tal fator é atribuído a uma consequência histórica, visto que às mulheres foi atribuída, quase em sua totalidade, as funções relativas ao trabalho doméstico e ao cuidado de crianças, enfermos e idosos. Conforme Claudia Goldin (2014), elas são mais propensas a trocarem a remuneração por um trabalho flexível, pois enfrentam pressões sociais para que dediquem mais tempo a tarefas voltadas ao cenário familiar. Atualmente, se refere a atividades que, embora não sejam remuneradas, são imprescindíveis para a economia, a ONU Mulheres estima que oscila entre 10 e 39% do PIB dos países.

Percebe-se que o mercado de trabalho está se transformando continuamente, e apesar da crescente inserção laboral das mulheres nas últimas décadas, as diferenças de gênero permanecem. É a construção da ideia de que a trabalhadora é inferior ao sexo oposto, em

indicadores de produtividade e renda em diferentes setores, empregos e países (OLIVEIRA FILHO, 2016, p. 27).

A discriminação no âmbito laboral possui diversas faces, como o assédio moral e econômico que recai sobre aquelas que são mães e que as afasta de suas atividades laborais de maneira desproporcional, o IPEA estima que:

O percentual de pais que trabalham praticamente não se altera antes ou depois do nascimento, permanecendo sempre ao redor de 89%. Já o percentual de mães que trabalham diminui fortemente durante a gravidez: parte de 60,2%, um ano antes, passa por 45,4% no trimestre de nascimento, atinge o nível mínimo de 41,6% três trimestres depois e vai a 43,7% cinco trimestres após o nascimento. Isso mostra que a discrepância entre os níveis de emprego de mães e pais é expandida ao longo da gravidez e não recua logo após o nascimento do(a) bebê (IPEA, 2019).

Nessa linha intelectual, é visível que a composição familiar pode reforçar as desigualdades de gênero, ocasionando inúmeras implicações na divisão do trabalho. A Constituição Federal, nessa finalidade, instituiu em seu art. 7º, XX, um mandamento que possibilitou ao legislador infraconstitucional o desenvolvimento de mecanismos de proteção ao mercado de trabalho da mulher, para que fosse incentivado a sua correta inclusão (OLIVEIRA FILHO, 2016, p. 31).

Adota-se um princípio de igualdade material, o qual consagra o mesmo tratamento para aqueles que são iguais e um tratamento diferenciado para os desiguais. Nesse cenário, o direito a licença-maternidade representa uma evolução acerca do pensamento protecionista do trabalho feminino, resguardando a mulher sua dignidade contra a discriminação e o livre exercício profissional, visto que mantém o emprego e garante o salário-maternidade, bem como a interrupção da sua prestação laboral (MELO, 2013, p. 28).

Outra medida protetiva se relaciona ao afastamento de suas funções trabalhistas nos casos de aborto espontâneo, o qual ocorre em aproximadamente 10% das gestações e acarreta um sentimento de perda e culpa, além de possíveis complicações e repercussões, tanto sociais quanto pessoais, bem como no cenário trabalhista. Neste, no caso de aborto não criminoso, é garantido a trabalhadora o repouso remunerado de duas semanas, assegurando o direito de retornar à

função que ocupava antes de seu afastamento, ou seja, possui garantia de emprego (FRANÇA et al., 2005, p. 7).

O ordenamento jurídico brasileiro, também preconiza o afastamento do local de trabalho por até seis meses, decorrente do princípio da continuidade da relação de emprego, de forma a assegurar a manutenção do vínculo laboral da mulher vítima de violência doméstica, tanto do serviço público quanto da iniciativa privada, no intuito de preservar a sua integridade física e psíquica (DIAS, 2007, p. 93).

Percebe-se que esses são alguns dos necessários mecanismos protecionistas no atual cenário brasileiro, os quais acarretam seus consequentes efeitos jurídicos, cujas alterações são de grande relevância e imprescindíveis ao combate às desigualdades de gênero.

3.1 LICENÇA E SALÁRIO MATERNIDADE

Uma das sustações do contrato de trabalho fundamentais para a mulher é a licença-maternidade, a qual se caracteriza como uma garantia à empregada de que durante a sustação do contrato manterá seu emprego e salário, além de salvaguardar sua função desenvolvida anteriormente desenvolvida, ou transferência por motivos de saúde, conforme o artigo 392, § 4, inciso II da CLT (ROMAR, 2018, p. 537).

Tal instituto se enquadra, conforme a maior parte da doutrina, como uma hipótese de interrupção do contrato de trabalho, o qual é conceituado por Maurício Godinho Delgado (2015, p. 1.125), como uma figura jurídica pela qual se susta, provisoriamente, o cumprimento das principais obrigações obreiras perante o empregador, mantidas em aplicação as cláusulas obrigacionais deste. Contudo, trata-se de uma classificação excepcional. Durante o período da licença, não ocorre a prestação de serviço, mas permanecem as obrigações do empregador para com o empregado.

Conforme o entendimento doutrinário majoritário, é explícito que permanecem todos os efeitos básicos da interrupção, tais quais, a plena contagem de tempo de serviço obreiro para todos os fins, sem prejuízo quanto ao 13º salário, o direito às parcelas que não sejam salário condição, e mesmo a obrigação de realizar depósitos de FGTS na conta vinculada da empregada durante a licença, conforme o art. 28 do Decreto nº 99.684/90 (DELGADO, 2015, p. 1.168). Ainda, conforme

Pedro Paulo Teixeira Manus (2009, p. 276), essa assertiva encontra respaldo na Constituição Federal, visto a expressão “sem prejuízo do emprego e do salário” disposta no art. 7º, inciso XVIII. Diferentemente, a suspensão do contrato de trabalho é conceituada como a figura jurídica pela qual se susta, provisoriamente, o cumprimento das principais obrigações contratuais de ambas as partes, mantido em vigência o vínculo empregatício entre elas (DELGADO, 2015, p. 1.125). Com isto, se percebe que em ambos os institutos ocorre a paralisação temporária da prestação de serviço, no entanto, na interrupção o período de licença é válido como tempo de serviço e mantém-se a obrigação do empregador com o salário e outras vantagens, já na suspensão o período de afastamento não entra como tempo de serviço e a empregada não recebe salário e demais verbas (BARROS, 2013, p. 686).

Todavia, analisa-se que durante a licença-maternidade a empregada fica afastada da dinâmica laboral e não recebe seu salário, mas sim ocorre a concessão de um benefício previdenciário denominado salário-maternidade, cujo pagamento tem se tornado encargo da Previdência Social. Esse fato tornou-se o principal fundamento para a presente controvérsia doutrinária, na opinião de Maurício Godinho Delgado (2015, p. 1.092).

Apesar disso, aborda-se a licença e o salário-maternidade como duas medidas protetivas de fundamental importância no direito protecionista à mãe e à gestante. Prevista constitucionalmente no já citado artigo 7º, inciso XVIII, o qual estabelece o prazo de 120 dias de afastamento, concomitantemente com a proteção do emprego e do salário.

Em relação a gestantes, esse prazo, conforme explícito no artigo 71 da lei previdenciária, lei nº 8.213/1991, se inicia no dia do parto ou até 28 dias antes do seu acontecimento. Além disso, é importante salientar que não apenas a licença está prevista em lei, sendo o artigo 392, § 4º, II, da CLT, é claro ao determinar o benefício da dispensa do trabalho para que ela realize ao menos seis consultas médicas e exames necessários.

Mas ressalta-se, ainda, que a licença-maternidade não fica restrita apenas a gestante, mas é cedida também em casos de adoção, ou mesmo com a obtenção de guarda judicial. A adoção, que ocorre de forma repentina, visto que a espera é por tempo indeterminado, tem o propósito de encontrar uma família para um menor que não pôde permanecer com sua família de origem. Dessa forma, a inserção do novo integrante da família é fundamental, sendo o período de

adaptação necessário para que se estabeleça o vínculo afetivo, com o acolhimento de toda a família, e em especial, o materno (SEGALIN, 2013, p. 582), conforme explica Luiz Schettini Filho:

[...] o aprofundamento das ligações entre as pessoas acontece pelo conhecimento entre elas e, na relação pais e filhos, essa verdade cresce de importância porque, de início, a vida do filho dependerá, em muitos aspectos, do conhecimento que o pai e mãe vão acumular a respeito dele e de seu processo de desenvolvimento (2006, p. 85).

No entanto, foi só a partir da lei nº 13.509 de 2017, que o período de interrupção do contrato de trabalho se deu de forma igualitária para os casos de gestantes, adoção ou obtenção de guarda judicial com fim de adoção. Com ela, se concretizou a redação do artigo 392-A da CLT, de forma que a idade do menor não mais influencia no número de dias da licença possível à empregada, se estendendo também, no artigo 392-C, ao empregado incluído na mesma situação, visto o reconhecimento da importância da convivência afetiva para o estabelecimento da relação socioafetiva entre pais e filhos (SEGALIN, 2013, p. 593).

Dentro dos casos mencionados, atualmente é permitido que a licença maternidade de 120 dias se estenda por mais 60 dias, desde a criação da lei nº 11.770 em 2008. Criada com o propósito de promover a prorrogação, sua redação tem a possibilidade de se tornar viável e vigente somente em empresas vinculadas ao Programa Empresa Cidadã que, ao se aderirem, passam a usufruir de incentivo fiscal, nos termos do artigo 5º da referida lei (DELGADO, 2019, p. 1285).

Art. 5º A pessoa jurídica tributada com base no lucro real poderá deduzir do imposto devido, em cada período de apuração, o total da remuneração integral da empregada e do empregado pago nos dias de prorrogação de sua licença-maternidade e de sua licença-paternidade, vedada a dedução como despesa operacional (BRASIL, 2008).

Durante a licença, a empregada deverá se dedicar aos cuidados da criança, não podendo exercer atividade remunerada, visto que receberá o salário-maternidade (art. 5º da lei 11.770/2008). Em relação ao pagamento desse benefício, existe um duplo mecanismo possível, previstos pelos artigos 71 e seguintes da lei nº 8.213/1991. O primeiro deles é realizado diretamente pelo Instituto Nacional do Seguro Social (INSS) a beneficiária; já a outra forma de pagamento consiste

na remuneração realizada do empregador à empregada, e aquele posteriormente irá receber uma compensação contábil do respectivo valor pago (DELGADO, 2019, p. 1288).

3.2 AFASTAMENTO EM CASO DE ABORTO ESPONTÂNEO

Sabe-se que a primeira norma a tratar do trabalho da mulher foi o Decreto 21417-A/1932, o qual, dentre outros direitos, garantiu às mulheres que sofressem aborto espontâneo um descanso remunerado de duas semanas (SEFERIM, 2013, p. 10). A posterior Consolidação das Leis do Trabalho (1947) também incorporou esse direito no artigo 395, dispondo que a mulher que sofrer aborto espontâneo - o qual deve ser comprovado por atestado médico - terá, além do repouso remunerado de duas semanas, o direito de retornar à função que ocupava anteriormente:

Art. 395 Em caso de aborto não criminoso, comprovado por atestado médico oficial, a mulher terá um repouso remunerado de 2 (duas) semanas, ficando-lhe assegurado o direito de retornar à função que ocupava antes de seu afastamento (BRASIL, 2017).

Tendo em vista essa redação, segundo Seferim (2013, p. 38), a doutrina se divide a respeito de considerar a concessão da licença remunerada nos casos em que o aborto é criminoso. Novais (2005, apud SEFERIM, 2013, p. 38) acredita que por estar expresso no dispositivo claramente “aborto não criminoso”, nos casos que este ocorre de forma não espontânea, a licença não será admitida. Em contraponto, porém, Barros (1995, apud SEFERIM, 2013, p. 38) entende que deva se admitir também o caso de aborto criminoso, para proteger a saúde da gestante, uma vez que a lei 8921/94 garantiu nova redação ao artigo 131, II, da CLT, e permite a ausência legal computada a fins de férias em casos de aborto, sem especificar se criminoso ou não.

O direito exposto no artigo 395 também é citado no artigo 611-B, XXX, da CLT, o qual garante que esse não será suprimido ou reduzido em casos de convenção coletiva ou acordo coletivo (BRASIL, 2017).

3.3 NO CENÁRIO DE VIOLÊNCIA DOMÉSTICA

A Lei Federal nº 11.340/06 que entrou em vigor em 7 de agosto de 2006, mais conhecida como Lei Maria da Penha, criou dispositivos para coibir a violência doméstica e familiar contra a mulher,

como também medidas protetivas para a vítima. Nesse sentido, a referida lei não se limita ao âmbito criminal, mas detém repercussões jurídicas em outras áreas do Direito, como é o caso do direito do trabalho.

Dentre as medidas previstas na lei em discussão, será abordado o disposto no art. 9º, § 2º, II, da Lei nº 11.340/06, que trata dos reflexos no âmbito do direito do trabalho e as lacunas da referida Lei. A partir desse dispositivo legal, é assegurado a manutenção do vínculo trabalhista da empregada vitimada pela violência doméstica e familiar que precisar se afastar do trabalho, com o escopo de preservar a integridade física e psicológica da mulher. Entretanto, a lei é omissa quanto aos direitos que serão assegurados durante esse afastamento, que vem a causar prejuízos significativos para a trabalhadora, a dúvida doutrinária trata-se da hipótese de suspensão ou interrupção do contrato de trabalho.

Destaca-se que o afastamento do trabalho por determinação judicial no caso em tela não tem ressalva na Consolidação das Leis do Trabalho, o seu respaldo está contemplado pelo art. 9º, § 2º, II – Lei Maria da Penha. Conforme explica Martinez (2020), na suspensão, apesar de mantido o vínculo contratual, há cessação da prestação dos serviços e do correspondente pagamento. Por outro lado, na interrupção, embora também esteja conservado o vínculo contratual, o empregado não é obrigado a prestar serviços, mas o período é contado como tempo de serviço e o salário é pago normalmente.

Assim, até o ano de 2019 considerava-se que a mulher não receberia salário nem mesmo benefícios previdenciários, visto que o legislador optou também por não onerar a Previdência Social, ao não incluir o período de afastamento no rol das hipóteses que fazem jus aos benefícios oriundos da autarquia previdenciária, por esse modo, a empregada ficaria entregue à própria sorte.

Diante dessa situação, em setembro de 2019, a Sexta Turma do Superior Tribunal de Justiça, firmou um posicionamento em favor da interrupção do contrato de trabalho, em acordo com o cumprimento da função e responsabilidade social do Estado, sendo a vida humana o bem maior tutelado. Nesse caminho, o pagamento de salários no período de afastamento da trabalhadora é norteado por princípios da ordem econômica e social, garantindo a dignidade da mulher, cumprindo seus valores sociais (MARTINS, CARDIM, 2020, p.127)

Para além disso, a turma considerou ser cabível a adoção do auxílio-doença nessas situações e fixou que os primeiros 15 dias de afastamento devem ser pagos pelo empregador e os demais, pelo INSS, incapacitada de comparecer. Para fundamentar esta possibilidade, é invocado o que dispõe o art. 203, da Constituição Federal, que determina que a assistência social será prestada a quem dela necessitar, independentemente de contribuição à seguridade social.

Uma vez que, a vítima de violência doméstica não pode arcar com danos resultantes da imposição de medida protetiva em seu favor. Assim, cabe ao operador do direito, ante a omissão legislativa, fazer a integração da norma com a finalidade de suprir as lacunas da lei, ou seja, resolver de forma digna o problema da ausência de previsão jurídica.

O julgado na 6ª turma definiu ainda que, para comprovar a impossibilidade de comparecer ao local de trabalho, a vítima deverá apresentar documento de homologação ou a determinação judicial de afastamento em decorrência de violência doméstica, que a empregada terá direito ao período aquisitivo de férias, desde o afastamento, mas que segundo a própria lei, não será superior a seis meses.

Para tanto, definiu-se a competência em razão da situação emergencial prevista na lei Maria da Penha com o objetivo de garantir a integridade física, psicológica e patrimonial da mulher, assim, em tais situações o julgamento não decorre de relação de trabalho e cabe à justiça comum.

4. CONCLUSÃO

Diante das considerações feitas sobre a perspectiva da suspensão e interrupção da jornada de trabalho, nota-se que a principal diferença incide sobre a sustação das obrigações do empregado e do empregador, de forma recíproca ou não. Enquanto na suspensão o período não conta como tempo de serviço, no caso da interrupção, o empregador continua pagando salários ao empregado e o período será computado como tempo de serviço. Essas medidas, quando analisadas à seara dos princípios do Direito Trabalhista, se apresentam como de grande importância, principalmente quando se tem em vista o Princípio da Continuidade da relação de emprego, valorizando a permanência do trabalhador no vínculo empregatício.

Suscitados os pontos relativos a distinção entre a suspensão e interrupção, repara-se que existem algumas medidas protetivas quando se trata da condição à empregada mulher, sendo abordados

neste trabalho a licença e salário maternidade - que ocorrem nos casos de gravidez, adoção ou guarda judicial para fins de adoção -, bem como o afastamento em caso de aborto espontâneo (sendo divergido a respeito da questão do aborto criminoso) e a perspectiva de afastamento da empregada em caso de violência doméstica (reconhecendo as mudanças trazidas pela Lei Maria da Penha), medidas essas que buscam a continuidade da relação de trabalho sem, no entanto, prejudicar negativamente a dignidade e a saúde física-psíquica feminina, possibilitando maior equidade do ambiente de trabalho.

Em relação à violência doméstica, tem-se, apesar de não fixado em lei, como consoante o entendimento jurisprudencial de que deve a mulher ter direitos aos benefícios assegurados referentes a interrupção do contrato de trabalho, quando ocorrer casos de violência doméstica, uma vez que cabe ao Estado assegurar proteção à mulher vítima de violência, sendo, portanto, a interpretação mais adequada perante o desamparo, que anterior a decisão da 6ª turma do STJ, encontravam-se as vítimas de violência.

No entanto, apesar de todo o direito exposto, sabe-se que sua definição teórica não é sinônimo de plena aplicação prática. É possível observar diversas situações cotidianas em que a mulher é prejudicada em virtude do gênero e não possui aplicada as medidas necessárias para sua equiparação na relação empregatícia. Assim, visando o princípio trabalhista de primazia da realidade, o direito do trabalho reconhece que devem ser observados fatos antes da relação formal, e as medidas expostas neste trabalho aplicadas e fiscalizadas, a fim de que nenhuma trabalhadora tenha seu vínculo empregatício afetado negativamente por conta de características pertencentes ao gênero feminino, tais quais a gestação, ou por conta de violências que poderão vir a sofrer por serem mulheres.

5.REFERÊNCIAS

- BARROS, Alice Monteiro de. **A mulher e o direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 1995.
- _____. **Curso de direito do trabalho**. 9. ed. São Paulo: LTr, 2013.
- BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF: Senado Federal, 1988.
- _____. **Decreto-Lei 5.452 de 1º de maio de 1943**. Consolidação das Leis do trabalho, Brasília,DF, Out. 2017.

_____. **Lei nº 11.340 de 7 de agosto de 2006.** Disponível em: <
http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2006/lei/111340.htm>. Acesso em: 23
fev. 2022.

_____. Lei 11.770 de 9 de setembro de 2008. Cria o Programa Empresa Cidadã, destinado à
prorrogação da licença-maternidade mediante concessão de incentivo fiscal, e altera a Lei nº
8.212, de 24 de julho de 1991. Brasília, DF, 2008. Disponível em:
<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2008/lei/111770.htm>. Acesso em: 22
fev. 2022.

_____. Supremo Tribunal Federal (6ª. Turma). **Recurso Especial 1757775/SP.** Lei 8.038 do
município de São Paulo. Violência doméstica e Familiar. Medida Protetiva. Afastamento do
emprego. Manutenção do vínculo trabalhista. Competência. Vara especializada. Vara criminal.
Natureza jurídica do afastamento. Interrupção do contrato de trabalho. Pagamento. Interpretação
teleológica. Previsão legal. Inexistência. Instituto nacional do seguro social. Recorrente: MFF.
Recorrido: Ministério Público do Estado de São Paulo. Relator: Min. Rogério Schietti Cruz, 20 de
setembro de 2019. Disponível em:
<<https://stj.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/859480204/recurso-especial-resp-1757775-sp-2018-0193975-8#:~:text=Tem%20direito%20ao%20recebimento%20de,jur%C3%ADdica%20do%20afastamento%20ser%20a>>. Acesso em: 24 fev. 2022.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho:** obra revista e atualizada conforme
a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores. 18. ed. São
Paulo : LTr, 2019.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho.** 14 ed. São Paulo: LTR, 2015.

DIAS, Maria Berenice. **A Lei Maria da Penha na Justiça:** a efetividade da Lei 11.340/2206 de
combate à violência doméstica e familiar contra a mulher. São Paulo: Revista dos Tribunais,
2007.

FRANÇA, Adson et al. **Atenção humanizada ao abortamento:** Norma técnica. 1ª ed. Brasília:
Ministério da Saúde, 2005.

GOLDIN, Cláudia A grand gender convergence: its last chapter. **The American Economic Review**, v. 104, n. 4, p. 1091-1119, 2014.

IPEA - INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA APLICA. **Mercado de Trabalho**: conjuntura e análise. Brasília: Ipea, 2019.

MANUS, Pedro Paulo Teixeira. **Direito do Trabalho**. 12. ed. São Paulo: Atlas, 2009.

MARTINEZ, Luciano. **Curso de Direito do Trabalho**. 11 ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2020.

MARTINS, Giovana Labigalini; CARDIM, Talita Corrêa Gomes. **O afastamento do trabalho da mulher vítima de violência doméstica: o caminho para a efetividade do direito**. Revista do Tribunal Superior do Trabalho, São Paulo, v. 86, n. 2, p. 122-138, abr./jun. 2020.

MELO, José Maria Delaiti de. **Tutela jurídica à proteção à gravidez e à maternidade no direito do trabalho: uma análise crítica acerca da igualdade e da não discriminação**. Revista Científica Semana Acadêmica, Fortaleza, v. 01, n. 28, p. 1-30, jul. 2013. Disponível em: <<https://semanaacademica.org.br/artigo/tutela-juridica-protecao-gravidez-e-maternidade-no-direito-do-trabalho-uma-analise-critica>>. Acesso em: 23 fev. 2022.

OLIVEIRA FILHO, Marciano Marques de. **Análise jurídico-social da natureza jurídica da manutenção do contrato de trabalho sob a égide da lei n 11.340/2006**. Orientadora: Monnizia Pereira Nóbrega. 2016. 106 f. TCC (Graduação) – Centro de Ciências Jurídicas e Sociais da Universidade Federal de Campina Grande, Sousa, 2016.

ONU MULHERES. Trabalho de cuidados oscila entre 10 e 39% do PIB de países. **ONU Mulheres Brasil**, 05 de mar. de 2017. Disponível em: <<http://www.onumulheres.org.br/noticias/trabalho-de-cuidados-oscila-entre-10-e-39-do-pib-de-paises/>>. Acesso em: 22 de fev. de 2022.

ROMAR, Carla Tesera Martins. **Direito do Trabalho esquematizado**. 5 ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2018.

SCHETTINI FILHO, Luiz. **Compreendendo o filho adotivo**. 3. ed. Recife: Bagaço. 2006.

SEFERIM, Aline da Cunha. **Proteção ao trabalho da mulher gestante**. Porto Alegre: UFRGS, 2013.

SEGALIN, Andreia. **Serviço Social e viabilização de direitos:** a licença/ salário-maternidade nos casos de adoção. Serviço Social & Sociedade, n. 115, p. 581-594, 2013.

Artigo recebido: 26.10.2022

Artigo publicado em: 26.12.2022

