



Orientações Consultoria De Segmentos
Suspensão do empregado por mais de 30 dias consecutivos

25/09/2019

Sumário

1.	Questão.....	3
2.	Normas apresentadas pelo cliente.....	3
3.	Análise da Legislação	3
3.1	eSocial	3
3.2	Suspensão na Folha de Pagamento	6
3.3	Suspensão para qualificação profissional	6
3.4	Férias	7
3.5	13° Salário	7
4.	Conclusão	8
5.	Referência.....	8
6.	Histórico de alterações.....	8

1. Questão

Cliente questiona que deveria ser impresso no Cartão de Ponto do empregado, a situação de “Suspensão”, para os tipos de dias “Feriado e Repouso” e não somente para o tipo de dia “Trabalhado”.

E como deve ser demonstrado na folha de pagamento o afastamento por “Suspensão”.

E quando um empregado se afasta para qualificação profissional.

2. Normas apresentadas pelo cliente

Apresenta como embasamento legal para sua solicitação a Consolidação das Leis do Trabalho - CLT conforme abaixo.

“Art. 474 – A suspensão do empregado por mais de 30 dias consecutivos importa na rescisão injusta do contrato de trabalho”.

“Art. 476-A -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. (Incluído pela Medida Provisória nº 2.164-41, de 2001)”

A indicação da legislação pertinente ao caso é de inteira responsabilidade do Cliente solicitante

3. Análise da Legislação

O empregador não poderá suspender ou privar o empregado do exercício de suas funções por mais de 30 dias, sob pena de sofrer uma rescisão indireta, ou seja, tal procedimento implica falta grave do empregador, possibilitando ao empregado o ingresso de ação trabalhista, pleiteando a rescisão indireta de seu contrato de trabalho, como preceitua o art. 483 da CLT, além de sujeitar-se ao recolhimento de multa administrativa por infringência ao art. 474 CLT que estabelece a punição de 30 (trinta) dias como limite máximo para a suspensão de empregado.

Assim, o empregado poderá ser suspenso por 1, 2, 5, 10 ou 30 dias, conforme o ato faltoso que tiver cometido, porém tal penalidade não deverá ultrapassar trinta dias. A suspensão do empregado acarretará perda da remuneração dos dias não trabalhados, bem como na contagem do tempo de serviço, já que esses dias não serão computados.

O contrato só poderá ser suspenso por um período de dois a cinco meses, no caso para participação em curso ou programa de qualificação profissional oferecido pelo empregado, conforme artigo 476-A da CLT.

3.1 eSocial

O eSocial - Sistema de Escrituração Digital das Obrigações Fiscais, Previdenciárias e Trabalhistas, instituído pelo Decreto nº 8373/2014, é um sistema onde os empregadores passarão a comunicar ao Governo, de forma unificada, as informações relativas aos trabalhadores, como vínculos, contribuições previdenciárias, folha de pagamento, comunicações de acidente de trabalho, aviso prévio, escriturações fiscais e informações sobre o FGTS.

Portanto sempre que um empregado se ausentar das suas atividades laborais por algum dos motivos apresentados na tabela 18 (motivos de afastamentos), essa informação deveram ser enviados.

Cód	Descrição	Obrigatoriedade de Informação
01	Acidente/Doença do trabalho	Obrigatória, independentemente da quantidade de dias de afastamento
03	Acidente/Doença não relacionada ao trabalho	Obrigatória, nos casos em que o afastamento tiver duração superior a 2 (dois) dias
05	Afastamento/licença prevista em regime próprio, sem Remuneração	Obrigatória
06	Aposentadoria por invalidez - CLT, art. 475	Obrigatória
07	Acompanhamento - Licença para acompanhamento de membro da família	Facultativa
08	Afastamento do empregado para participar de atividade do Conselho Curador do FGTS – art. 65, §6º, Dec. 99.684/90 (Regulamento do FGTS)	Facultativa
10	Afastamento/licença prevista em regime próprio, com Remuneração	Facultativa
11	Cárcere	Obrigatória
12	Cargo Eletivo - Candidato a cargo eletivo - Lei 7.664, de 1988. art. 25, parágrafo único. - Celetistas em geral	Obrigatória
13	Cargo Eletivo - Candidato a cargo eletivo - Lei, Complementar no. 64, de 1990, artigo 1º., inciso II, alínea “I”- Servidores públicos, estatutário ou não, dos órgãos ou entidades da Administração Direta ou Indireta da União, dos Estados, do Distrito Federal, dos Municípios e dos Territórios, inclusive das fundações mantidas pelo Poder Público.	Facultativa
14	Cessão / Requisição	Obrigatória

Cód	Descrição	Obrigatoriedade de Informação
15	Gozo de férias ou recesso - Afastamento temporário para o gozo de férias ou recesso	Obrigatória
16	Licença remunerada - Liberalidade da empresa ou Acordo/Convenção Coletiva de Trabalho	Facultativa
17	Licença Maternidade, suas antecipações ou prorrogações, conforme legislação.	Obrigatória
18	Licença Maternidade - a partir de 120 dias até 180 dias (empresa cidadã)	Obrigatória
19	Licença Maternidade - Afastamento temporário por motivo de aborto não criminoso	Obrigatória
20	Licença Maternidade - Afastamento temporário por motivo de licença-maternidade decorrente de adoção ou guarda judicial de criança	Obrigatória
21	Licença não remunerada	Obrigatória, nos casos em que o afastamento ocorreu durante todo o mês calendário, sem remuneração. Facultativa, nos demais casos
22	Mandato Eleitoral - Afastamento temporário para o exercício de mandato eleitoral, sem remuneração	Obrigatória
23	Mandato Eleitoral - Afastamento temporário para o exercício de mandato eleitoral, com remuneração	Facultativa
24	Mandato Sindical - Afastamento temporário para exercício de mandato sindical	Obrigatória, nos casos em que o ônus é do cessionário. Facultativa nos demais casos
25	Mulher vítima de violência - Lei 11340, de 2006 - art. 9º. §2º, II - Lei Maria da Penha	Obrigatória, nos casos em que o afastamento ocorreu durante todo o mês calendário, sem remuneração. Facultativa, nos demais casos
26	Participação de empregado no Conselho Nacional de Previdência Social–CNPS (art. 3º, Lei 8.213/91)	Facultativa
27	Qualificação - Afastamento por suspensão do contrato de acordo com o art 476-A da CLT	Obrigatória, nos casos em que o afastamento ocorreu durante todo o mês calendário, sem remuneração. Facultativa, nos demais casos

Cód	Descrição	Obrigatoriedade de Informação
28	Representante Sindical - Afastamento pelo tempo que se fizer necessário, quando, na qualidade de representante de entidade sindical, estiver participando de reunião oficial de organismo internacional do qual o Brasil seja membro	Facultativa
29	Serviço Militar - Afastamento temporário para prestar serviço militar obrigatório;	Obrigatória
30	Suspensão disciplinar - CLT, art. 474	Obrigatória, nos casos em que o afastamento ocorreu durante todo o mês calendário, sem remuneração. Facultativa, nos demais casos
31	Servidor Público em Disponibilidade	Obrigatório
33	Licença Maternidade - de 180 dias, Lei 13.301/2016.	Obrigatória
34	Inatividade do trabalhador avulso (portuário ou não portuário) por período superior a 90 dias	Obrigatória

3.2 Suspensão na Folha de Pagamento

Para se manter a ordem e a disciplina no ambiente do trabalho, o empregador possui o direito de aplicar determinados penalidades, mas dentro de um senso justo e moderado, uma vez que a CLT protege o trabalhador contra as arbitrariedades que ocorrer por parte do empregador.

Haverá prejuízo salarial ao empregado, uma vez que ele perde a remuneração correspondente aos dias de suspensão e a do descanso semanal remunerado, pois se trata de falta injustificada.

Caso a suspensão venha atingir o limite máximo estabelecido pelo artigo 473 da CLT que menciona que a suspensão será de até 30 dias, o afastamento lançado não deverá gerar verba de proventos, assim não havendo a necessário de lançar essa ausência como falta injustificada.

3.3 Suspensão para qualificação profissional

O empregado poderá se afastar por um período de dois a cinco meses, para participar de curso ou programa de qualificação profissional. A suspensão do contrato de trabalho poderá ocorrer em duas situações, por instrumento coletivo de trabalho e concordância do empregado.

Quando a suspensão ocorrer por ocasião a acordo ou a convenção coletiva de trabalho, não será admitido somente o acordo individual e sim um acordo coletivo.

Caso da suspensão ocorrer a pedido do empregado, deverá manifestar sua concordância de modo formal por escrito.

Conforme o artigo da CLT

(...)

Art. 476-A. 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.

(...)

Será necessário o empregador notificar o respectivo sindicato, com antecedência de no mínimo 15 dias sobre a suspensão de contrato para qualificação profissional do trabalhador.

O empregador poderá conceder ao empregado ajuda compensatória mensal, *sem natureza salarial*, durante seu período de suspensão contratual, com valor a ser definido em convenção ou acordo coletivo.

Valor esse que não integra para contribuições, conforme pode ser visto na Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991.

(...)

Artigo 28.

§ 9º Não integram o salário-de-contribuição para os fins desta Lei, exclusivamente:

t) o valor relativo a plano educacional, ou bolsa de estudo, que vise à educação básica de empregados e seus dependentes e, desde que vinculada às atividades desenvolvidas pela empresa, à educação profissional e tecnológica de empregados.

(...)

Para os empregados afastados por suspensão de contrato para se qualificar profissionalmente, serão asseguradas, na ocasião da sua volta, todas as vantagens que, em sua ausência, tenham sido atribuídas aos demais colaboradores.

3.4 Férias

Caso durante o período aquisitivo tenha ocorrido suspensão do contrato de trabalho, o empregado não perde o direito às férias, pois o período de suspensão não entrará para a contagem.

3.5 13º Salário

Se o período correspondente a suspensão disciplinar for igual ou superior a quinze dias, dentro do mesmo mês, o empregado deixará de receber 1/12 avos referente ao 13º salário.

4. Conclusão

Diante as considerações acima, na legislação não encontramos a previsão legal que determina a regra para a impressão das situações no espelho do cartão de ponto.

Com base no artigo 474 da CLT, se a situação ocorrer em dias consecutivos, em dias de Repouso ou Feriado entendemos que pode ser impresso também a situação de suspensão.

A suspensão não poderá ultrapassar o período de 30 dias consecutivos e se o motivo da suspensão for injusto ou duvidoso, o empregado poderá ingressar uma ação trabalhista, pleiteando a rescisão indireta de seu contrato de trabalho.

Exceção para aqueles contratos que serão suspensos para qualificação profissional, que poderá se afastar em um período de dois a cinco meses.

Para esse tipo de suspensão será necessário comunicar o sindicato com antecedência de 15 dias, e se atender as particularidades da bolsa qualificação.

Com base no artigo 476-A § 3º da CLT o trabalhar poderá conceder uma ajuda compensatória mensal, *sem natural salarial*, ao empregado durante o período de suspensão do contrato.

Se a suspensão for de 30 dias será obrigatório o envio do evento S-2230 no eSocial que informará o afastamento temporário do trabalhador e justificará a sua falta de remuneração, não se fazendo necessário a lançamento de falta não justificada, uma vez que o funcionário estará com seu contrato suspenso por 30 dias.

Como a suspensão do contrato, o período de afastamento não computará para período de férias e pagamento de 13º salário.

"O conteúdo deste documento não acarreta a assunção de nenhuma obrigação da Totvs perante o Cliente solicitante e/ou terceiros que porventura tiverem acesso ao material, tampouco representa a interpretação ou recomendação da TOTVS sobre qualquer lei ou norma. O intuito da Totvs é auxiliar o cliente na correta utilização do software no que diz respeito à aderência à legislação objeto da análise. Assim sendo, é de TOTAL RESPONSABILIDADE do Cliente solicitante, a correta interpretação e aplicação da legislação em vigor para a utilização do software contratado, incluindo, mas não se limitando a todas as obrigações tributárias principais e acessórias."

5. Referência

- http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm
- http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2014/decreto/d8373.htm
- http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del1535.htm
- <http://portal.esocial.gov.br/manuais/manual-do-usuario-esocial-web-geral.pdf>

6. Histórico de alterações

ID	Data	Versão	Descrição	Chamado
FL	06/03/2014	1.00	Suspensão do empregado por mais de 30 dias consecutivos	TIIJIQ
MGT	30/07/2019	2.00	Como deve ser demonstrado na folha de pagamento afastamento	6486291
MGT	25/09/2019	3.00	Como deve ser demonstrado na folha de pagamento afastamento	6987538