

O art. 473 da CLT apresenta as hipóteses em que, ainda que o empregado falte ao serviço, o empregador terá obrigação de remunerá-lo. Vejamos:

Art. 473. O empregado poderá deixar de comparecer ao serviço sem prejuízo do salário:

I - até 2 (dois) dias consecutivos, em caso de falecimento do cônjuge, ascendente, descendente, irmão ou pessoa que, declarada em sua carteira de trabalho e previdência social, viva sob sua dependência econômica;

II - até 3 (três) dias consecutivos, em virtude de casamento;

III - por cinco dias consecutivos, em caso de nascimento de filho; **(Redação dada pela Medida Provisória nº 1.116, de 2022)**

IV - por um dia, em cada 12 (doze) meses de trabalho, em caso de doação voluntária de sangue devidamente comprovada;

V - até 2 (dois) dias consecutivos ou não, para o fim de se alistar eleitor, nos termos da lei respectiva.

VI - no período de tempo em que tiver de cumprir as exigências do Serviço Militar referidas na letra "c" do art. 65 da Lei nº 4.375, de 17 de agosto de 1964 (Lei do Serviço Militar).

VII - nos dias em que estiver comprovadamente realizando provas de exame vestibular para ingresso em estabelecimento de ensino superior.

VIII - pelo tempo que se fizer necessário, quando tiver que comparecer a juízo.

IX - 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.

X - dispensa do horário de trabalho pelo tempo necessário para acompanhar sua esposa ou companheira em até seis consultas médicas, ou exames complementares, durante o período de gravidez; **(Redação dada pela Medida Provisória nº 1.116, de 2022)**

XI - por 1 (um) dia por ano para acompanhar filho de até 6 (seis) anos em consulta médica.

XII - até 3 (três) dias, em cada 12 (doze) meses de trabalho, em caso de realização de exames preventivos de câncer devidamente comprovada.

Parágrafo único. O prazo a que se refere o inciso III do caput será contado a partir da data de nascimento do filho. **(Incluído pela Medida Provisória nº 1.116, de 2022)**

O art. 473 da CLT é extremamente claro, mas algumas observações precisam ser feitas:

1. Quanto ao inciso III, tal direito aplicava-se por um dia, porém foi ampliado para cinco dias, conforme **o art. 10, §1º do ADCT**, que culminou na **licença-paternidade**, concedida pela **Constituição Federal de 1988 em seu art. 7º, XIX**.
2. Quanto ao inciso VI, as exigências de serviço militar referidas no disposto são referentes à **apresentação para o serviço militar e documentação**, não à hipótese de serviço integral, guerra, etc.
3. Além das hipóteses apresentadas no art. 473 da CLT, existem, ainda, algumas outras situações específicas previstas na legislação, como, por exemplo, o art. 395 da CLT que trata do aborto não-criminoso.

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.

Note-se que o repouso será **pago pela Previdência Social** e não pelo empregador, sob forma de **salário-maternidade** correspondente a duas semanas, como dispõe o **art. 93, §5º do Decreto nº 3.048/99**.

Atenção: Pode-se dizer que o pagamento será feito diretamente pelo empregador, mas verdadeiramente (indiretamente) pela Previdência, que realizará os devidos repasses.

A MP nº 1.116/2022 alterou o art. 473, III e o parágrafo único. Atualmente, ele prevê que o empregado poderá deixar de comparecer ao serviço, sem prejuízo do salário, **por 5 dias consecutivos em caso de nascimento de filho**. Também prevê a dispensa pelo tempo necessário para acompanhar a esposa ou companheira em **até 6 consultas ou exames complementares durante a gravidez (inciso X)**.

Existem, ainda, as possibilidades de interrupção por **afastamento por doença, acidente de trabalho e férias anuais remuneradas**. Na primeira hipótese, o empregador terá a obrigação de pagar o empregado afastado por doença por **até 15 dias**, sendo esse período computado como interrupção. Após o décimo quinto dia, o responsável pelo pagamento será o INSS, tornando-se essa uma suspensão do contrato de trabalho, como consequência do não pagamento de salários e recebimento do benefício previdenciário.

Na segunda hipótese (acidente de trabalho), o raciocínio é o mesmo: os primeiros 15 dias são hipótese de interrupção do contrato de trabalho, sendo o empregador o responsável pelo pagamento do funcionário afastado. Após esse prazo, a responsabilidade passa a ser do INSS.

Todavia, existe uma pequena diferença: durante esse período em que o INSS arca com os custos, **persiste a contagem do tempo de serviço** (art. 4º, §1º da CLT) e o empregador continua obrigado a **depositar o FGTS** durante o afastamento do empregado (art. 15, §5º da Lei nº 8.036/90).

Por fim, as **férias anuais remuneradas** se enquadram na hipótese de interrupção do contrato de trabalho. Durante o período de férias o empregado recebe a remuneração acrescida de um terço, como prevê a **CRFB/88 no art. 7º, XVII**.

O repouso semanal remunerado (sábado e domingo, geralmente) trata-se de hipótese típica de interrupção do contrato de trabalho, como disposto na Constituição, no **art. 7º, XV**, vez que o empregado não trabalha, mas o empregador deve pagar o salário correspondente.