

10 ANOS

SPADONI CARVALHO

ADVOGADOS

ASSOCIADOS

“AS COMPANHIAS PRESTAM MUITA ATENÇÃO AO CUSTO DE FAZER
ALGUMA COISA. DEVIAM PREOCUPAR-SE MAIS COM OS CUSTOS
DE NÃO FAZER NADA.” PHILIP KOTLER

“LAY-OFF” - A SUSPENSÃO TEMPORÁRIA DO CONTRATO DE TRABALHO

“LAY-OFF” - A SUSPENSÃO TEMPORÁRIA DO CONTRATO DE TRABALHO

Diante do cenário de crise econômica mundial causada pelo COVID19, uma alternativa que as empresas poderão utilizar, evitando dispensas coletivas precipitadas, é a suspensão temporária dos contratos de trabalho para qualificação profissional de empregados. Esta alternativa é chamada de “lay-off” e necessita de concordância dos empregados e de negociação coletiva.

Neste caso, o contrato de trabalho é suspenso por um período que irá variar de dois a cinco meses e poderá ser uma alternativa para enfrentamento da crise que está instalada, pois auxiliará na diminuição de custos da empresa na folha de pagamento, já que o empregado receberá uma bolsa de qualificação quitada diretamente pelo Governo Federal. A previsão legal está no artigo 476-A 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.”

“LAY-OFF” - A SUSPENSÃO TEMPORÁRIA DO CONTRATO DE TRABALHO

Terá direito à bolsa de qualificação profissional o empregado que estiver com o contrato de trabalho suspenso e devidamente matriculado em curso ou programa de qualificação profissional oferecido pelo empregador, nos moldes ajustados no instrumento coletivo específico.

A periodicidade, os valores, o cálculo do número de parcelas e os demais procedimentos operacionais e pré-requisitos para habilitação à bolsa serão os mesmos adotados em relação ao benefício do seguro-desemprego e será pago através do Fundo de Amparo ao Trabalhador (FAT).

Os cursos ou programas de qualificação a serem oferecidos pela empresa deverão assegurar a qualidade pedagógica, carga horária compatível, frequência mínima e estar relacionado com as atividades da empresa.

“LAY-OFF” - A SUSPENSÃO TEMPORÁRIA DO CONTRATO DE TRABALHO

São as opções de cargas horárias:

- i. 120 horas para contratos suspensos pelo período de 2 meses;
- ii. 180 horas para contratos suspensos pelo período de 3 meses,
- iii. 240 horas para contratos suspensos pelo período de para 4 meses;
- iv. 300 horas para 5 meses, com frequência mínima de 75% do total de horas letivas.

Além de estarem relacionados com as atividades da empresa, deverá ser observado, no mínimo, 85% de ações formativas denominadas 'cursos ou laboratórios' e até 15% denominadas de 'seminários e oficinas.

Assim, elaboramos este e-mail em forma de perguntas e respostas para facilitar o entendimento sobre os impactos dessa medida, se aplicada.

DÚVIDAS

1. OS CURSOS DEVERÃO SER RELACIONADOS EXCLUSIVAMENTE COM A FUNÇÃO DO EMPREGADO?

- Não, o curso deverá ser compatível com a atividade econômica e interesse do empregador;

2. COMO A EMPRESA DEVE PROCEDER?

- Para usufruir deste benefício, a empresa deverá notificar o sindicato representante da categoria profissional, com antecedência mínima de 15 dias e tal suspensão não poderá ocorrer por mais de uma vez dentro do período de 16 meses;
- Entendemos que o prazo para notificação poderá ser relativizado, tendo em vista a situação emergencial das empresas, conforme inclusive já mencionado no Ofício Circular SEI nº 1022 do Ministério da Economia;

DÚVIDAS

3. A EMPRESA PRECISA PAGAR ALGUMA AJUDA MENSAL AO EMPREGADO DURANTE O PERÍODO DE “LAY-OFF”?

- Não é obrigatória a concessão de uma ajuda remuneratória, mas poderá ser exigido pelo Sindicato de Classe dos Trabalhadores para aceitação deste benefício;
- Caso seja fornecida esta ajuda compensatória, a mesma não terá natureza salarial (sem incidência de qualquer tipo de encargo trabalhista);
- O valor desta ajuda compensatória por parte da empresa, caso existente, será definido em negociação coletiva junto ao Sindicato de Classe dos Trabalhadores;
- Importante registrar que não existe uma remuneração mínima exigida por lei, mas é comum que sindicatos e empresas pactuem a ajuda compensatória de 1 (um) salário mínimo;

DÚVIDAS

4. A AJUDA COMPENSATÓRIA É CONTABILIZADA PARA FINS DE PAGAMENTO DE REFLEXOS TRABALHISTAS, FISCAIS OU PREVIDENCIÁRIOS?

- Não, pois o contrato estará totalmente suspenso no período de “lay-off”;
- Não havendo reflexos, deixam de existir as obrigações de pagamento de salários, férias e 13º salário, FGTS e recolhimentos previdenciários, tudo proporcional ao respectivo período de “lay-off”.

5. A EMPRESA DEVE MANTER OS BENEFÍCIOS CONCEDIDOS PARA OS EMPREGADOS MESMO NO DE “LAY-OFF”?

- Depende. O nosso entendimento é que benefícios ligados à área da saúde deverão ser mantidos, tais como convênio odontológico, planos de saúde, seguro saúde etc, caso existentes;
- Em relação aos demais benefícios, a empresa deverá verificar a previsão constante no instrumento coletivo e/ou negociar com o Sindicato de Classe dos Trabalhadores o seu pagamento ou não;

DÚVIDAS

6. A EMPRESA PODERÁ INTERROMPER O “LAY-OFF” ANTES QUE O EMPREGADO TERMINE A QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL?

- Não. Caso a empresa opte por interromper o período de “lay-off” antes do término do curso de qualificação, a suspensão do contrato de trabalho será invalidada juntamente com o programa, obrigando a empresa ao pagamento de todas as diferenças salariais, eventuais benefícios convencionais não quitados, além de todos os encargos sociais do período;
- Registra-se, ainda, que a empresa deverá restituir os valores quitados pelo Fundo de Amparo ao Trabalhador junto aos empregados;

7. O QUE ACONTECE COM O EMPREGADO ESTÁVEL QUE ADERIR AO PROGRAMA DE “LAY-OFF”?

- Em virtude da suspensão contratual, o empregado estável que aderir ao programa de “lay-off” terá sua estabilidade projetada pelo mesmo período que perdurar a qualificação profissional.

DÚVIDAS

8. O TRABALHADOR PODE SER DEMITIDO APÓS O PERÍODO DE SUSPENSÃO DO CONTRATO?

- Sim. Caso a dispensa ocorra nos três meses subsequentes ao retorno no trabalho, a empresa deverá quitar ao empregado, além das verbas rescisórias, a multa estabelecida em instrumento coletivo. Esta multa deverá ser, no mínimo, correspondente a última remuneração mensal anterior à suspensão do contrato.

9. QUAL A CONSEQUÊNCIA CASO O EMPREGADO NÃO PARTICIPE DO CURSO DE QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL ?

- É obrigação da empresa fiscalizar a assiduidade do empregado no curso profissionalizante. Caso o empregado não cumpra com a carga horária do curso, deverão ser aplicadas penalidades que deverão ser instituídas no instrumento coletivo de “lay-off”.
- Caso o empregado não cumpra com a carga horária do curso de qualificação, a suspensão do contrato ficará descaracterizada, aplicando-se as penalidades cabíveis previstas na legislação em vigor.

DÚVIDAS

10. QUAL A CONSEQUÊNCIA SE O EMPREGADO CONTINUAR PRESTANDO SERVIÇOS PARA A EMPRESA?

- A suspensão do contrato ficará descaracterizada. Neste caso, será devido o pagamento imediato dos salários e dos encargos sociais referentes ao período; às penalidades cabíveis previstas na legislação em vigor; bem como às sanções previstas em convenção ou acordo coletivo.

11. QUAIS AS PROVIDENCIAS A EMPRESA DEVERÁ TOMAR PARA A IMPLANTAÇÃO DO “LAYOFF” AOS SEUS EMPREGADOS?

- Para concessão do benefício, o empregador deverá informar a Superintendência Regional do Trabalho e Emprego (SRTE) a suspensão do contrato de trabalho, acompanhado de cópia da convenção ou do acordo coletivo celebrado para esse fim, da relação dos empregados a serem beneficiados pela medida, e do plano pedagógico e metodológico contendo, no mínimo, objetivo, público alvo, estrutura curricular e carga horária.

DÚVIDAS

12. O EMPREGADO PODERÁ RECEBER A BOLSA DE QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL, CASO JÁ TENHA SIDO CONTEMPLADO COM O BENEFÍCIO SEGURO-DESEMPREGO?

- O trabalhador não terá direito ao benefício Bolsa de Qualificação Profissional caso tenha recebido todas as parcelas de Seguro-Desemprego que lhe eram devidas no período de dezesseis meses (período aquisitivo) imediatamente anterior ao início da suspensão do contrato de trabalho.

13. O TRABALHADOR QUE RECEBEU TODAS AS PARCELAS QUE TINHA DIREITO COMO BOLSA DE QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL E DEPOIS QUE RETORNAR AO TRABALHO FOR DISPENSADO, PODERÁ SOLICITAR NOVO BENEFÍCIO DO SEGURO-DESEMPREGO?

- Sim, contudo, o trabalhador só terá direito a uma parcela adicional, isto se estiver dentro do período de dezesseis meses (período aquisitivo), iniciados a partir da data de suspensão do contrato de trabalho.

DISPOSIÇÕES FINAIS

A adoção pela Empresa do “lay-off” dependerá da especificidade de cada caso, isto é,, sendo assim, é importante que sejamos informados para que possamos orientar quais são as formalidades necessárias, assim como auxiliar na negociação com o Sindicato da categoria.

Aproveitamos a oportunidade para reafirmar nossa integral disposição para sempre atendê-los da melhor maneira.

CONTATO

Nossos escritórios estão localizados em uma das áreas mais nobres das cidades de Ribeirão Preto/SP e Belo Horizonte/MG, contando com amplas estruturas físicas e estacionamentos próprios.



Unidade Ribeirão Preto/SP

Rua Maestro Carlos Nardelli, 310
Alto da Boa Vista, Ribeirão Preto/SP 14025-620



(16) 3441-2000



Unidade Belo Horizonte/MG

Rua Min. Orozimbo Nonato, 102, sl 1.003, Torre A
Ed. Icon Vila da Serra, Nova Lima/MG - 34060-053



(31) 4042-4241

