

O Governo Federal publicou a Medida Provisória n. 927, a qual trouxe previsão de suspensão do contrato de trabalho pelo período de 04 meses, entretanto, no dia seguinte foi revogada esta disposição, sendo anunciada a possibilidade de edição de nova medida provisória com regras para a suspensão dos contratos de trabalho em decorrência da situação de calamidade pública decorrente da pandemia do Coronavírus (Covid-19).

Passada uma semana sem a publicação de uma nova medida provisória contendo hipótese de suspensão do contrato de trabalho, impõe destacar que a CLT possui hipótese de suspensão do contrato de trabalho, também denominada "lay-off", a qual se submete à regras próprias, as quais elucidaremos a seguir.

1. O que é a suspensão de contrato prevista no artigo 476-A da C.L.T.?

O contrato de trabalho é suspenso, por um período de 2 a 5 meses, sendo que, nesse período o empregado deve participar de curso ou programa de qualificação profissional oferecido pelo empregador, com duração equivalente ao período de suspensão contratual.

2. Essa suspensão pode ser feita através de negociação individual com o empregado?

Não. A suspensão deve ser feita através de convenção ou acordo coletivo de trabalho e com a concordância forma do empregado e assegurando ao empregado quando do término da suspensão, todas as vantagens que, durante a suspensão contratual, tenham sido atribuídas à categoria profissional.

3. Quais as formalidades para a adoção da suspensão contratual prevista no artigo 476-A da C.L.T.?

Adoção da suspensão através de acordo ou convenção coletiva; anuência expressa do empregado; notificação do respectivo sindicato dos trabalhadores com antecedência mínima de 15 dias da suspensão

4. Durante o período de suspensão contratual prevista no artigo 476-A da C.L.T. o empregado recebe salário do empregador?

Não. Durante o período de suspensão do contrato o empregado não receberá salário. Na convenção ou acordo coletivo de trabalho poderá ser ajustada uma ajuda compensatória mensal, sem natureza salarial, sendo que o valor deverá constar da convenção ou do acordo coletivo de trabalho. O empregado receberá, ainda, uma bolsa qualificação profissional, a ser custeada pelo Fundo de Amparo ao Trabalhador - FAT, sendo que a periodicidade, os valores, o cálculo do número de parcelas e os demais procedimentos operacionais de pagamento da bolsa de qualificação profissional, bem como os pré-requisitos para habilitação serão os mesmos adotados em relação ao benefício do Seguro-Desemprego, exceto



FEDERASUL

Filada à CACB

INTEGRAÇÃO
PERTENCIMENTO
SIMPLICIDADE
PROPÓSITO

quanto à dispensa sem justa causa.

5. Durante o período da suspensão contratual prevista no artigo 476-A da C.L.T. o empregado poderá fazer qualquer curso ou participar de qualquer programa de qualificação profissional?

Não. Os cursos devem estar relacionados às atividades da empresa e devem observar os seguintes requisitos:

- a) Os cursos de qualificação profissional deverão observar a carga horária mínima de:
 - I. cento e vinte horas para contratos suspensos pelo período de dois meses;
 - II. cento e oitenta horas para contratos suspensos pelo período de três meses;
 - III. duzentas e quarenta horas para contratos suspensos pelo período de quatro meses;
 - IV. trezentas horas para contratos suspensos pelo período de cinco meses.
- b) Será exigida a frequência mínima de setenta e cinco por cento do total de horas letivas.
- c) Os cursos a serem oferecidos pelo empregador deverão estar relacionados, preferencialmente, com as atividades da empresa e observar:
 - I. mínimo de 85% (oitenta e cinco por cento) de ações formativas denominadas cursos ou laboratórios;
 - II. até 15% (quinze por cento) de ações formativas denominadas seminários e oficinas.

6. E se o empregado for dispensado no transcurso do período de suspensão contratual prevista no art. 476-A da CLT.?

Se ocorrer a dispensa do empregado no transcurso do período de suspensão contratual ou nos três meses subsequentes ao seu retorno ao trabalho, o empregador pagará ao empregado, além das parcelas indenizatórias previstas na legislação em vigor, multa a ser estabelecida em convenção ou acordo coletivo, sendo de, no mínimo, cem por cento sobre o valor da última remuneração mensal anterior à suspensão do contrato

7. E se durante a suspensão do contrato de trabalho prevista no artigo 476-A da CLT. não for ministrado o curso ou a programação de qualificação profissional ou, ainda, o empregado permanecer trabalhando para o empregador, o que acontece?

Nessas hipóteses, restará descaracterizada a suspensão, sujeitando o empregador ao 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.



FEDERASUL

Filiada à CACB

INTEGRAÇÃO
PERTENCIMENTO
SIMPLICIDADE
PROPOSITO

8. O período de suspensão do contrato de trabalho previsto no artigo 476-A da CLT poderá ser prorrogado?

Sim, mediante convenção ou acordo coletivo de trabalho e aquiescência formal do empregado e desde que o empregador arque com o ônus correspondente ao valor da bolsa de qualificação profissional, no respectivo período de prorrogação da suspensão contratual.

Comissão de Assuntos Trabalhistas
Divisão Jurídica da Federasul



FEDERASUL

Filiada à CACB

INTEGRAÇÃO

PERTENCIMENTO

SIMPLICIDADE

PROPÓSITO