

							
Legislação	Consultoria	Assessoria	Informativos	Treinamento	Auditoria	Pesquisa	Qualidade

Relatório Trabalhista

Nº 045

05/06/2015

Sumário:

- LAY-OFF - SUSPENSÃO TEMPORÁRIA DO CONTRATO DE TRABALHO
- GFIP - COOPERATIVAS DE TRABALHO - PREENCHIMENTO - ALTERAÇÃO



LAY-OFF - SUSPENSÃO TEMPORÁRIA DO CONTRATO DE TRABALHO

Lay-off é um termo popular "americanizado", que trata sobre a suspensão temporária do contrato de trabalho.

Nos Estados Unidos, a prática de "lay-off" surgiu na década de 1930, resultado de práticas de negociação com o sindicato profissional, mas inexistente qualquer legislação formalizada.

No Brasil, foi criada pela Medida Provisória nº 1.709, de 06/08/98, DOU de 07/08/98*, para que as empresas possam adaptar seus custos de produção, amenizando o nível de desemprego no país e evitando que as demissões ocorram.

Assim, é possível que a empresa promova novas contratações de empregados, no regime contrato a tempo parcial (art. 58-A, CLT) ou suspender o contrato de trabalho (art. 476-A da CLT) dos empregados existentes na empresa. Porém, esta opção deverá ser realizada mediante instrumento decorrente de negociação coletiva com o sindicato profissional.

Suspensão do contrato de trabalho

A suspensão do contrato de trabalho tem a duração de 2 a 5 meses, para destinar o empregado em curso ou programa de qualificação profissional oferecido pela empresa, sendo-lhe assegurado a sua volta ao trabalho com todas as vantagens que, em sua ausência, tenham sido atribuídas à categoria a que pertencia na empresa (art. 476-A da CLT).

O prazo limite fixado, poderá ser prorrogado mediante convenção ou acordo coletivo de trabalho e aquiescência formal do empregado, desde que a empresa arque com o ônus correspondente ao valor da bolsa de qualificação profissional, no respectivo período. O contrato de trabalho não poderá ser suspenso por mais de uma vez no período de 16 meses.

Durante o período da suspensão contratual, a empresa poderá conceder ao empregado ajuda compensatória mensal, sem natureza salarial, com valor a ser definido em convenção ou acordo coletivo. Neste período, o empregado terá direito aos benefícios voluntariamente concedidos pela empresa.

Via de regra, não poderá ocorrer a dispensa do empregado no transcurso do período de suspensão contratual ou nos 3 meses subsequentes ao seu retorno ao trabalho. Caso ocorra, a empresa deverá pagar ao empregado, além das parcelas indenizatórias, multa a ser estabelecida em convenção ou acordo coletivo, sendo de, no mínimo, 100% sobre o valor da última remuneração mensal anterior à suspensão do contrato.

Descarteriza a suspensão do contrato de trabalho, nas seguintes hipóteses:

- não for ministrado o curso ou programa de qualificação profissional, ou
- o empregado permanecer trabalhando para o empregador.

Neste caso, a empresa deverá arcar com o pagamento imediato dos salários e dos encargos sociais referentes ao período e mais penalidades cabíveis previstas na legislação, bem como às previstas em convenção ou acordo coletivo.

Bolsa de qualificação profissional

O empregado, com o contrato de trabalho suspenso e participando de curso ou programa de qualificação profissional oferecido pelo empregador, terá direito a uma bolsa de qualificação profissional, custeada pelo Fundo de Amparo ao Trabalhador - FAT.

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 quanto à dispensa sem justa causa.

O pagamento da bolsa será suspenso se ocorrer a rescisão do contrato de trabalho. Será cancelado nas seguintes situações: fim da suspensão contratual e retorno ao trabalho; por comprovação de falsidade na prestação das informações necessárias à habilitação; por comprovação de fraude visando à percepção indevida da bolsa de qualificação profissional; por morte do beneficiário.

A bolsa é uma espécie de adiantamento do seguro-desemprego. Pois, os valores recebidos serão descontados nas parcelas do Seguro-Desemprego, sendo-lhe garantido, no mínimo, o recebimento de uma parcela do Seguro-Desemprego.

Para efeito de habilitação ao Seguro-Desemprego (incisos I e II do art. 3º da Lei nº 7.998, de 1990) é desconsiderado o período de suspensão contratual.

Fds.: Lei nº 7.998, de 1990

Nota: A Resolução nº 591, de 11/02/09, DOU de 12/02/09, do Conselho Deliberativo do Fundo de Amparo ao Trabalhador - CODEFAT, dispôs sobre o pagamento da bolsa de qualificação profissional instituída pela Medida Provisória nº 2.164-41, de 2001, que acresceu artigos à Lei nº 7.998, de 1990.

PAT - Programa de Alimentação do Trabalhador

A empresa poderá estender o benefício previsto no PAT durante o período limitado de até 5 meses, aos empregados que estejam com contrato suspenso para participação em curso ou programa de qualificação profissional (art. 2º da Lei nº 6.321, de 14/04/76).

(*) Edições posteriores:

Medida Provisória nº 1.709-1, de 03/09/98, DOU de 04/09/98
Medida Provisória nº 1.709-2, de 01/10/98, DOU de 02/10/98
Medida Provisória nº 1.709-3, de 29/10/98, DOU de 30/10/98
Medida Provisória nº 1.726, de 03/11/98, DOU de 04/11/98
Medida Provisória nº 1.709-4, de 27/11/98, DOU de 28/11/98
Medida Provisória nº 1.779-5, de 14/12/98, DOU de 15/12/98
Medida Provisória nº 1.779-6, de 13/01/99, DOU de 14/01/99
Medida Provisória nº 1.779-7, de 11/02/99, DOU de 12/02/99
Medida Provisória nº 1.779-8, de 11/03/99, DOU de 12/03/99
Medida Provisória nº 1.779-9, de 08/04/99, DOU de 09/04/99
Medida Provisória nº 1.779-10, de 06/05/99, DOU de 07/05/99
Medida Provisória nº 1.779-11, de 02/06/99, DOU de 04/06/99
Medida Provisória nº 1.879-12, de 29/06/99, DOU de 30/06/99
Medida Provisória nº 1.879-13, de 28/07/99, DOU de 29/07/99
Medida Provisória nº 1.879-14, de 26/08/99, DOU de 27/08/99

Medida Provisória nº 1.879-15, de 24/09/99, DOU de 25/09/99
Medida Provisória nº 1.879-16, de 22/10/99, DOU de 25/10/99
Medida Provisória nº 1.879-17, de 23/11/99, DOU de 24/11/99
Medida Provisória nº 1.952-18, de 09/12/99, DOU de 10/12/99
Medida Provisória nº 1.952-19, de 06/01/00, DOU de 07/01/00
Medida Provisória nº 1.952-20, de 03/02/00, DOU de 04/02/00
Medida Provisória nº 1.952-21, de 02/03/00, DOU de 03/03/00
Medida Provisória nº 1.952-22, de 30/03/00, DOU de 31/03/00
Medida Provisória nº 1.952-23, de 27/04/00, DOU de 28/04/00
Medida Provisória nº 1.952-24, de 26/05/00, DOU de 28/05/00
Medida Provisória nº 1.952-25, de 26/06/00, DOU de 27/06/00
Medida Provisória nº 1.952-26, de 26/07/00, DOU de 27/07/00
Medida Provisória nº 1.952-27, de 23/08/00, DOU de 24/08/00
Medida Provisória nº 1.952-28, de 21/09/00, DOU de 22/09/00
Medida Provisória nº 1.952-29, de 19/10/00, DOU de 20/10/00
Medida Provisória nº 1.952-30, de 16/11/00, DOU de 17/11/00
Medida Provisória nº 1.952-31, de 14/12/00, DOU de 15/12/00
Medida Provisória nº 2.076-32, de 27/12/00, DOU de 28/12/00
Medida Provisória nº 2.076-33, de 26/01/01, DOU de 27/01/01
Medida Provisória nº 2.076-34, de 23/02/01, DOU de 26/02/01
Medida Provisória nº 2.076-35, de 27/03/01, DOU de 28/03/01
Medida Provisória nº 2.076-36, de 26/04/01, DOU de 27/04/01
Medida Provisória nº 2.076-37, de 24/05/01, DOU de 25/05/01
Medida Provisória nº 2.076-38, de 21/06/01, DOU de 22/06/01
Medida Provisória nº 2.164-39, de 28/06/01, DOU de 29/06/01
Medida Provisória nº 2.164-40, de 27/07/01, DOU de 28/07/01
Medida Provisória nº 2.164-41, de 24/08/01, DOU de 27/08/01
Emenda Constitucional nº 32, DOU de 12/09/01, art. 2º

Nota: A Portaria nº 666, de 07/10/98, DOU de 08/10/98, do Ministério do Trabalho, instituiu, no âmbito do Ministério do Trabalho, Comissão Tripartite integrada por representantes do Governo, dos Empregadores e dos Trabalhadores, para efetuar a análise da Convenção sobre o Trabalho em Tempo Parcial nº 175 e da Recomendação sobre o Trabalho em Tempo Parcial nº 182, adotadas pela 81ª Reunião da Conferência Internacional do Trabalho, em 24/06/94.



GFIP - COOPERATIVAS DE TRABALHO PREENCHIMENTO - ALTERAÇÃO

O Ato Declaratório Executivo nº 14, de 02/06/15, DOU de 05/06/15, da Coordenação-Geral de Arrecadação e Cobrança, dispôs sobre os procedimentos a serem observados para o preenchimento da Guia de Recolhimento do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço e Informações à Previdência Social (GFIP), pelas cooperativas de trabalho, referente a contribuição previdenciária sobre montante da remuneração recebida em decorrência de serviço prestado a pessoas físicas ou jurídicas. Na íntegra:

O Coordenador-Geral de Arrecadação e Cobrança, no uso da atribuição que lhe confere o inciso III do art. 312 do Regimento Interno da Secretaria da Receita Federal do Brasil, aprovado pela Portaria MF nº 203, de 14 de maio de 2012, e tendo em vista o disposto no art. 21 da Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991, e no Anexo Único da Instrução Normativa RFB nº 880, de 16 de outubro de 2008, declara:

Art. 1º - A contribuição previdenciária devida pelo cooperado sobre o montante de remuneração recebida ou creditada em decorrência de serviço prestado a contratante por intermédio de cooperativa de trabalho, de que trata o art. 1º do Ato Declaratório Interpretativo RFB nº 5, de 25 de maio de 2015, será retida e arrecadada por essa cooperativa em consonância ao § 1º do art. 4º da Lei nº 10.666, de 8 de maio de 2003, e ao inciso III do art. 216 da Instrução Normativa RFB nº 971, de 13 de novembro de 2009. § 1º A cooperativa de trabalho preencherá a Guia de Recolhimento do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço e Informações à Previdência Social (GFIP) relativa a seus cooperados com indicação das categorias abaixo, para as quais o Sistema Empresa de Recolhimento do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço e Informações à Previdência Social (Sefip) utiliza a alíquota de 20% para cálculo do desconto da contribuição previdenciária devida:

I - código 24: Contribuinte individual - Cooperado que presta serviços a entidade beneficente de assistência social isenta da cota patronal ou a pessoa física, por intermédio da cooperativa de trabalho; ou

II - código 25: Contribuinte individual - Transportador cooperado que presta serviços a entidade beneficente de assistência social isenta da cota patronal ou a pessoa física, por intermédio da cooperativa de trabalho.

§ 2º - O procedimento descrito neste artigo aplica-se à contribuição previdenciária sobre a remuneração dos cooperados pelos serviços prestados a quaisquer pessoas, físicas ou jurídicas, isentas ou não da cota patronal.

Art. 2º - Este Ato Declaratório Executivo entra em vigor na data de sua publicação no Diário Oficial da União, produzindo efeitos desde a publicação do Ato Declaratório Interpretativo RFB nº 5, de 25 de maio de 2015.

JOÃO PAULO R. F. MARTINS DA SILVA