				
Legislação	Consultoria	Assessoria	Informativos	Treinamento	Auditoria	Pesquisa	Confiança

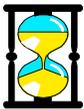
# Relatório Trabalhista

Nº 045

06/06/2023

## Sumário:

- LAY-OFF - SUSPENSÃO TEMPORÁRIA DO CONTRATO DE TRABALHO
- DEMISSÃO EM COMUM ACORDO



## 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.



## DEMISSÃO EM COMUM ACORDO

Com a Reforma Trabalhista (vigência a partir de 10/11/2017), permite-se a extinção do contrato de trabalho em comum acordo entre a empresa e o empregado.

No referido acordo, o empregado terá direito a metade do aviso prévio indenizado e a multa de 20% sobre os depósitos do FGTS e poderá sacar até 80% do montante do FGTS. Os demais direitos são devidos na forma integral. Não terá o direito ao seguro-desemprego (Art. 484-A da CLT).

Para formalizar esta opção, pode-se utilizar o modelo abaixo:

### TERMO DE ACORDO DE DESLIGAMENTO

O empregado declara por esta e na melhor forma de direito, sem coação, por sua livre e espontânea vontade, que em vista de atender a seus interesses pessoais e particulares, deseja retirar-se do emprego, na forma do Art. 484-A da CLT.

Por outro lado, o empregador concorda, por liberalidade, com ambas as formulações abrindo mão para não prejudicar o empregado, pelo que as duas partes assinam o presente acordo, em livre distrato ao ajuste empregatício, com concessões recíprocas, sem prejuízo para o empregado, antes o beneficiando.

Para formalizar o presente acordo, as partes assinam este instrumento, para prova e clareza, ressalvados outros direitos e haveres do empregado (saldo de salário, férias, 13º salário, salário-família, etc.) se houver.

Fica agendado para o dia \_\_/\_\_/\_\_, às \_\_ horas para o pagamento das respectivas verbas rescisórias de direito, devendo apresentar nesta data a sua CTPS, bem

como outros objetos ou materiais (uniformes, EPIs, crachá, etc.), se for o caso.

São Paulo,

(carimbo e assinatura da empresa)

(assinatura do empregado)

(2 testemunhas)

### **Quitação anual**

Com vigência a partir de 10/11/17, a reforma trabalhista facultou a empregados e empregadores, na vigência ou não do contrato de emprego, firmar o termo de quitação anual de obrigações trabalhistas, perante o sindicato dos empregados da categoria. O termo discriminará as obrigações de dar e fazer cumpridas mensalmente e dele constará a quitação anual dada pelo empregado, com eficácia liberatória das parcelas nele especificadas (Art. 507-B da CLT).