

							
legislação	consultoria	assessoria	informativos	treinamento	auditoria	pesquisa	qualidade

Relatório Trabalhista

Nº 089

09/11/98



13º SALÁRIO - ANO 1998 - CONSIDERAÇÕES GERAIS

PARCELAS

A gratificação natalina paga-se em até duas parcelas para empregados que recebem pelo salário fixo (mensalistas, horistas, diaristas, etc.).

Paga-se em até três parcelas para empregados que recebem pelo salário variável (comissionistas, tarefeiros, pecistas, etc.).

Para casos de salário misto, isto é, para empregados que recebem fixo + variável, paga-se o fixo em duas parcelas e variável em até três parcelas, porém juntas.

PRAZOS DE PAGAMENTO

- 1ª parcela, paga-se até o dia 30/11/98 (2ª feira);
- 2ª parcela, paga-se até o dia 18/12/98* (6ª feira); e
- 3ª parcela, até o dia 08/01/99* (6ª feira).

Obs.: Poderá ser pago no sábado, em moeda corrente, caso haja expediente normal de trabalho.

ATRASO NO PAGAMENTO

O atraso no pagamento do 13º salário, em qualquer das parcelas, acarreta à empresa as seguintes multas:

- multa de 160 UFIR, por empregado prejudicado, dobrada no caso de reincidência (Lei nº 7.855/89, art. 3º, I);
- mais multa pela Convenção/Acordo Coletivo, caso esteja previsto.

13º SALÁRIO INTEGRAL E PROPORCIONAL

- INTEGRAL: para empregados admitidos desde o dia 17/01/98, quando tenham trabalhado por mais de 14 dias em todos os meses do ano.
- PROPORCIONAL: para empregados admitidos a partir do dia 18/01/98, a base de 1/12 avos, computando-se somente os meses trabalhados, a fração igual ou superior a 15 dias.

MÊS ADQUIRIDO

Entende-se como mês adquirido, os dias trabalhados, a fração igual ou superior a 15 dias, dentro do próprio mês.

Sobre os dias trabalhados, dentro de um mesmo mês, desconta-se as faltas injustificadas, isto é, aquelas descontadas no pagamento de salários do empregado.

A título de ilustração, o empregado que no mês de admissão trabalhou 17 dias e faltou 3 dias injustificadamente, não receberá a fração de 1/12 avos de 13º salário, relativo ao mês respectivo.

AFASTAMENTO POR AUXÍLIO-DOENÇA

O empregado afastado por motivo de auxílio-doença, recebe o 13º salário proporcional, relativo aos meses trabalhados, computando-se inclusive os primeiros 15 dias pago pela empresa. Já a partir do 16º dia do afastamento, ocorre a suspensão do contrato de trabalho e desta maneira a empresa não paga o 13º salário.

Caso o afastamento prolongar-se por mais de 6 meses, a Previdência Social, neste caso, pagará o 13º salário proporcional, relativo ao período de afastamento, a fração de 1/12 avos sobre o total do benefício recebido pelo empregado durante o ano.

Fds.: Lei nº 4.281/63 e Orientação de Serviço SSS-501.13, de 14/10/68, em combinação com o art. 54, II, da CLPS.

Jurisprudência aplicável:

Acórdão 1.785/70, da 2ª Turma do TST:

“ Pode ser injusta a lei, porém é clara ao mandar calcular e declarar devida a gratificação apenas em relação aos meses de serviço prestado no ano correspondente. E, não só não trabalharam os empregados enquanto sob o regime de auxílio-doença, como não o poderiam desde que suspensos, “ex-lege”, nesse período, seus contratos de trabalho (art. 476, da CLT). “

AFASTAMENTO POR AUXÍLIO-ACIDENTÁRIO

O empregado afastado por motivo de acidente do trabalho, recebe normalmente pela empresa, o 13º salário relativo aos meses trabalhados, inclusive o período relativo ao afastamento. No entanto, deve-se observar a importância do 13º salário proporcional, relativo ao período de afastamento pagas pela Previdência Social. Neste caso, a empresa deverá somente complementá-la, evitando-se assim o duplo pagamento.

Fds.: Decreto nº 83.080/79, art. 151 e art. 226, § 3º. Para efeito de férias, vide o art. 133, IV da CLT.

Jurisprudência aplicável:

Enunciado nº 46, do TST:

“ As faltas ou ausências decorrentes de acidente do trabalho não são consideradas para os efeitos de férias e cálculo da gratificação natalina. “

AFASTAMENTO POR LICENÇA-MATERNIDADE

A empregada afastada por motivo de licença-maternidade, durante os 120 dias, recebe normalmente o 13º salário inclusive o período relativo a afastamento. Porém, atentar-se para o fato de que, na prática, quem paga é a Previdência Social, inclusive os 4/12 avos relativo ao afastamento, pois compensa-se integralmente (120 dias + 4/12 avos) na GRPS relativo ao 13º salário.

O 13º salário proporcional pago na rescisão de contrato, durante o período de janeiro a novembro/98 as parcelas relativas ao afastamento por licença-maternidade, devem ser deduzidas na GRPS do 13º salário (sem correção monetária).

Fds.: Decreto nº 2.173, de 05/03/97, DOU de 06/03/97, art. 80:

“A empresa será reembolsada pelo pagamento do valor bruto do salário-maternidade, incluída a gratificação natalina proporcional ao período da correspondente licença, das cotas do salário-família e do auxílio-natalidade, feito aos segurados a seu serviço, de acordo com o Regulamento dos Benefícios da Previdência Social - RBPS, mediante dedução dos valores dos benefícios pagos, no ato do recolhimento das contribuições devidas, na forma estabelecida pelo Instituto Nacional do Seguro Social - INSS.

§ 1º Se da dedução prevista no caput resultar saldo favorável, a empresa receberá, no ato da quitação, a importância correspondente.

§ 2º O auxílio-natalidade a que se refere o caput somente será reembolsado para fatos geradores ocorridos até 31 de dezembro de 1995, observada a prescrição quinquenal.

§ 3º O reembolso de pagamento obedecerá aos mesmos critérios aplicáveis à restituição prevista no art. 72.”

CÁLCULO:

O valor do 13º salário relativo ao período da licença-maternidade será reembolsado pela empresa, mediante dedução na GRPS (campo 21), utilizada para o recolhimento das contribuições sobre o 13º salário.

Cálculo:

- dividir o valor do 13º salário pelo nº de meses considerados para o seu cálculo;
- dividir o resultado da operação anterior por 30;
- multiplicar o resultado dessa operação pelo número de dias de gozo de licença-maternidade no ano.

INTEGRAÇÃO DOS REFLEXOS NO 13º SALÁRIO

- **INSALUBRIDADE E PERICULOSIDADE:** São parcelas integrantes da remuneração do empregado e portanto devem ser computadas para efeito do cálculo do 13º salário. Note-se que o valor é devido em dezembro/98 e portanto é incorreto calcular pelo sistema de média de valores.
- **ADICIONAL NOTURNO:** A Súmula do TST nº 60, determina a integração do adicional noturno no 13º salário, quando pagas com habitualidade. Se o empregado trabalhou durante o ano completo com percepção do adicional noturno, não há necessidade de se achar a média de horas, bastando acrescentar sobre o valor do 13º salário integral, o respectivo adicional.
- **HORAS EXTRAS:** A habitualidade do pagamento de horas extras integra no cálculo do 13º salário, é o entendimento da Súmula do TST nº 45:

“A remuneração do serviço suplementar, habitualmente prestado, integra o cálculo da gratificação natalina prevista na Lei nº 4.090/62.”

Obs.: A média é achada em horas e não pelo valor pago.

- **GRATIFICAÇÃO:** A gratificação paga sobre qualquer espécie, também integra no 13º salário, quando pagas habitualmente. É o que determina a Súmula do TST nº 78:

“A gratificação periódica contratual integra o salário pelo seu duodécimo (1/12 avos por mês), para todos os efeitos legais, inclusive o cálculo da natalina da Lei nº 4.090/62.”

- **SALÁRIO-UTILIDADE:** Quando a outra parte é paga na remuneração em utilidades, a importância descontada, integra-se no cálculo do 13º salário. O Decreto nº 91.861/85, traz a tabela de percentuais para pagamento “in natura”.

FALTAS NÃO DESCONTÁVEIS NO 13º SALÁRIO

Todas as ausências do empregado, abonadas em seu pagamento de salário, via de regra, não se computa para efeito de pagamento do 13º salário.

As faltas abonadas ou legais estão relacionadas no art. 473 da CLT e Convenção/Acordo Coletivo dos trabalhadores de cada categoria profissional ou econômica.

Além desses, não se desconta no 13º salário: os primeiros 15 dias de afastamento por auxílio-doença ou acidente do trabalho; os primeiros 90 dias de prestação do serviço militar; afastamento de 120 dias de licença-maternidade; licença-remunerada; e outros.

Obs.: O tempo de afastamento para serviço militar ou sindical, não é computado para o pagamento do 13º salário, porque há suspensão no contrato de trabalho.

DESCONTOS NO 13º SALÁRIO

- Na 1ª parcela do 13º salário, desconta-se todos os adiantamentos efetuados por ocasião da concessão de férias do empregado. Este procedimento somente se aplica às empresas que pagaram a **metade proporcional** na ocasião da concessão de férias ao empregado. Por outro lado, as empresas que pagaram diretamente a **metade integral**, na ocasião em que foi concedido as férias, não haverá a necessidade de se fazer a referida complementação (acerto) no dia 30/11/98, fazendo-o somente na ocasião em que se paga a 2ª parcela ao empregado, isto é, no dia 18/12/98.
- Na 2ª parcela desconta-se do empregado além da 1ª parcela, o INSS e IRRF.
 - **INSS:** A base de cálculo do INSS sobre o 13º salário é separado das demais remunerações pagas no mês de dezembro/98. Portanto, o cálculo é individualizado e incidirá somente sobre o valor integral do valor do 13º salário e desconta-se na ocasião do pagamento da 2ª parcela (Art. 37, §§ 6º e 7º, do Decreto nº 356, de 07/12/91; Lei nº 8.620, de 05/01/93, art. 7º; art. 39 e seus §§ do Decreto nº 2.173, de 05/03/97, DOU de 06/03/97).
 - **IRRF:** A base de cálculo do IRRF sobre o 13º salário - 2ª parcela, será o próprio valor, isoladamente, permitidas as deduções legais, utilizando-se a tabela do IRRF relativo ao mês de dezembro/98. No caso de pagamento de complementação do 13º salário, posteriormente pago ao mês fixado, o imposto deverá ser recalculado sobre o valor total dessa gratificação, utilizando-se a tabela vigente no mês da quitação. Do imposto apurado, será deduzido o valor do imposto retido anteriormente (Instrução Normativa nº 127, de 30/11/92, art. 6º).

QUADRO SINÓTICO

PARCELAS	PARA SALÁRIO FIXO	PARA SALÁRIO VARIÁVEL	PARA SALÁRIO MISTO
1ª parcela integral	Calcular a metade do salário fixo de out/98 (Decreto nº 57.155/65, art. 3º)	Achar a média do período de jan/98 a out/98 e dividir por 2.	Fazer os 2 cálculos e somar os resultados.
1a. parcela proporcional	Multiplicar tantos 1/12 avos por mês adquirido, do período de admissão até o mês de out/98 e dividir por 2.	Achar a média do período de admissão até out/98 e dividir por 2.	Fazer os 2 cálculos ao lado e somar os resultados.
2a. parcela integral	Tomar o salário de dez/98 e subtrair o valor da 1ª parcela.	Achar a média do período de jan/98 a nov/98 e subtrair o valor da 1ª parcela.	Fazer os 2 cálculos e somar os resultados.
2a. parcela proporcional	Multiplicar tantos 1/12 avos por mês adquirido, do período de admissão até o mês de dez/98 e subtrair o valor da 1ª parcela.	Achar a média do período de admissão até nov/98 e subtrair o valor da 1ª parcela.	Fazer os 2 cálculos e somar os resultados.
3a. parcela integral	não há.	Achar a média do período de jan/98 até dez/98 e subtrair os valores da 1ª e 2ª parcelas.	
3a. parcela proporcional	não há.	Achar a média do período da admissão até o mês de dez/98 e subtrair a 1ª e 2ª parcelas.	

ENCARGOS SOCIAIS SOBRE 13º SALÁRIO

INSS	<ul style="list-style-type: none"> • Incide sobre o valor do 13º salário - 2ª parcela, conforme critérios já mencionados, observando que o recolhimento deverá ser efetuado até o dia 18/12/98. Após este prazo sofre acréscimos legais (Lei nº 8.620, 05/01/93, DOU de 06/01/93, art. 7º, e seus §§ e Ordem de Serviço nº 136, de 13/12/95, DOU de 22/12/95, da Diretoria de Arrecadação e Fiscalização do INSS); • Nos casos de pagamento do 13º salário na rescisão de contrato de trabalho dezembro, o recolhimento deverá ser efetuado junto a GRPS normal relativo ao mês de competência do desligamento, portanto, não sujeito ao recolhimento em GRPS especial (Ordem de Serviço nº 136, de 13/12/95, DOU de 22/12/95, da Diretoria de Arrecadação e Fiscalização do INSS).
FGTS	• Incide 8% sobre a base de cada uma das parcelas pagas à título de 13º salário
IRRF	• Incide sobre o valor do 13º salário - 2a. parcela, isoladamente, conforme critérios já mencionados

EMPRESAS QUE ANTECIPARAM O 13º SALÁRIO DURANTE O ANO

A empresa que já pagou a 1ª parcela do 13º salário/98 durante o ano e pretende pagar a 2ª parcela no mês de novembro/98, como ficará a tributação e recolhimento do mesmo ?

Via de regra, a quitação da 2ª parcela do 13º salário somente ocorrerá no dia 18 de dezembro, cujo o salário-base para efeito de cálculo será o de dezembro. Assim, qualquer pagamento efetuado até o dia 30 de novembro/98, é considerado 1ª parcela.

Mesmo que não ocorra nenhum aumento salarial, de novembro para dezembro/98, a empresa deverá elaborar a folha de pagamento relativo a 2ª parcela.

Dessa maneira, a tributação e recolhimento ficará organizada conforme a tabela abaixo:

TRIBUTAÇÃO	FATO GERADOR	DATA DE RECOLHIMENTO
INSS	Incidirá sobre a folha de pagamento de 18 de dezembro, e não de novembro.	18/12/98
FGTS	Incidirá sobre o mês do pagamento. Isto é, se pago no mês de novembro, a competência será novembro.	07/12/98
IRRF	Incidirá sobre a folha de pagamento de 18 de dezembro. Portanto, o pagamento efetuado em novembro/98, não haverá nenhuma incidência, mesmo que a intenção da empresa foi quitá-lo antecipadamente.	23/12/98

VENDEDORES - COMISSÕES

Segundo a cláusula nº 10, do Acordo Coletivo dos Vendedores, para cálculo da média de comissões para efeito do pagamento do 13º salário, deve-se verificar a aplicação da média de 6 ou 12 meses prevalecendo o maior resultado.

INTEGRAÇÃO DA MÉDIA DE HORAS EXTRAS E OUTROS ADICIONAIS

Visando simplificar algumas operações de cálculos, apresentamos a seguir um método pouco utilizado pelo Departamento Pessoal, para obter-se a média de horas extras e outros adicionais, à serem integralizadas no 13º salário.

Como é sabido, as horas extras por exemplo, não se calcula a média pelos valores, e sim pelas horas efetivamente trabalhadas durante o período-base.

Dessa maneira, se o empregado realizou as horas extras durante o período-base, sob um único adicional, então o cálculo é muito simples, pois é só achar a média aritmética simples, isto é, soma-se as horas extras durante o período-base e divide-se pelo número de meses efetivamente trabalhadas.

Por outro lado, quando o empregado realiza horas extras sob vários adicionais (50, 80, 100, 150%, etc.) o cálculo da média, uma à uma, seria um tanto trabalhoso e irracional.

Nesse caso, utiliza-se o método de cálculo pela "Média Aritmética Ponderada - MAP".

A Média Aritmética Ponderada permite-nos achar simultaneamente, em apenas único cálculo, o percentual de todos os adicionais, de acordo com o número de horas realizadas.

Exemplo: um determinado empregado, realizou horas extras a base de: 50, 100, 150 e Adicional Noturno de 20%.

1º PASSO:

O primeiro passo é tabular os dados do período-base.

O período-base, que servirá de base para efeito de cálculo da média, será de janeiro a dezembro ou admissão a dezembro.

Tabulação de dados - Período janeiro a dezembro/98:

MÊS/ANO	HORAS EXTRAS 50%	HORAS EXTRAS 100%	HORAS EXTRAS 150%	AD. NOTURNO 20%
01/98	7,0	8,0	2,0	248,0
02/98	12,0	1,0	-	192,0
03/98	4,0	-	-	32,0
04/98	-	8,0	-	-
05/98	12,0	-	-	-
06/98	4,0	7,0	-	240,0
07/98	5,0	7,0	1,0	248,0
08/98	1,0	2,0	-	192,0
09/98	2,0	1,0	-	124,0
10/98	9,0	2,0	-	96,0
11/98	1,0	8,0	2,0	24,0
12/98	4,0	7,0	-	96,0
TOTAL	61,0	51,0	5,0	1.492,0

2º PASSO:

O segundo passo é obter o resultado das somas.

Multiplicando-se o total de horas pelos adicionais e somam-se os resultados, bem como de total de horas realizadas durante o período. Portanto temos:

TOTAL DE HORAS	X	ADICIONAIS	=	TOTAL
61,0	X	1.50	=	91,5
51,0	X	2.00	=	102,0
5,0	X	2.50	=	12,5
1.492,0	X	0.20	=	298,4
1.609,0	<=	TOTAIS	=>	504,4

3º PASSO:

O terceiro passo é obter o percentual único ponderado.

Toma-se o valor do somatório do resultado, dividindo-se pelo total de horas. Portanto temos:

$$504,4 : 1.609,0 = 0.3135 \text{ ou seja } 31,35\%$$

Portanto, até aqui conhecemos o percentual único ponderado, dos adicionais de horas extras, bem como também do adicional noturno.

Resta-nos saber a média de horas anuais do período-base.

4º PASSO:

O quarto passo é obter a média anual de horas.

Toma-se o total do somatório de horas e divide-se por 12 meses.

$$1.609,0 : 12 \text{ meses} = 134,08 \text{ hs./centesimais}$$

Obs.: Via de regra, a divisão será sempre por 12 meses, mesmo nos casos proporcionais, com menos de 12 meses de casa.

Exemplo: média de 7 meses, portanto 7/12 avos sobre a média, temos portanto:

$$x \text{ horas} : 7 \text{ meses} = \text{média de } 1 \text{ mês}$$

7/12 avos sobre a média, temos:

(média : 12 meses) x 7 = média de hora de 7/12 avos.

O "7", primeiro dividiu e depois multiplicou. Simplificando matematicamente é nulo. Resta apenas a divisão por 12.

Daí, porque, a regra manda dividir sempre por 12 meses.

5º PASSO:

O quinto passo é obter o valor da integração no 13º salário, à ser pago ao empregado.

Como já conhecemos o respectivo adicional, em percentual, e também a média anual de horas, resta-nos multiplicar o percentual (ou o índice) do adicional sobre o salário-hora e o resultado multiplicar sobre a média anual de horas.

Digamos, à título de exemplo que, o salário-hora seja de R\$ 10,00. Temos portanto:

R\$ 10,00 x 0,3135 = R\$ 3,14

R\$ 3,14 x 134,08 = R\$ 421,02

Portanto, R\$ 421,02 será o valor à ser integrado no 13º salário, que somado ao valor do 13º salário ficará assim:

R\$ 2.200,00 (R\$ 10,00 x 220 hs)

R\$ 421,02

R\$ 2.621,02 (valor do 13º salário à ser pago)

Como vimos, o exemplo foi destinado ao cálculo do 13º salário, porém da mesma maneira se aplica nos casos de férias (normais, indenizadas e proporcionais), DSR (base por semana), Aviso Prévio indenizado, etc., sempre obedecendo o período-base para cada uma delas, como vimos anteriormente no 1º passo.

Obs.: O presente método não se aplica quando a integração é feita com base em valores (R\$). Neste caso, aplica-se a regra da média aritmética simples.

MANUAL DE PREENCHIMENTO DA GRPS - 13º SALÁRIO/98

A Ordem de Serviço nº 170, de 20/08/97, DOU de 03/09/97 (com retificação publicada no DOU em 23/09/97), da Diretoria de Arrecadação e Fiscalização do INSS, aprovou o novo Manual de Preenchimento da GRPS.

A partir do exercício 1997, observar o seguinte:

- No campo FPAS, utilizar o código FPAS normalmente utilizado (até o exercício 1996, utilizar o código FPAS 752);
- No campo competência (mês/ano), utilizar a competência 13 (exemplo: 13/97); e
- até a competência 07/97, a fração de 1/12 avos do 13º salário proporcional, quando pagas na rescisão de contrato de trabalho, em decorrência do Aviso Prévio indenizado (art. 487, § 1º da CLT), não tem incidência do INSS (art. 37, § 9º, h, do Decreto nº 356, de 07/12/91 e Ordem de Serviço nº 136, de 13/12/95). No período de 01/08/97 a 10/12/97, esta parcela sofreu incidência (vigência da MP 1.523-7/97 e OS nº 170, de 20/08/97). De 11/12/97 até a presente data, não há incidência (vigência da Lei nº 9.528/97).

Incidência da contribuição:

A contribuição sobre o 13º salário é devida quando do pagamento ou crédito da última parcela, ou na rescisão de contrato de trabalho, e incidirá sobre o valor bruto da remuneração sem a compensação dos adiantamentos pagos. Desde 11/12/97 até a presente data, o 13º salário relativo ao aviso prévio indenizado (1/12 avos), pago na rescisão do contrato de trabalho, não há incidência do INSS (vigência da Lei nº 9.528/97).

Contribuição do empregado:

Será calculada em separado da remuneração normal, mediante aplicação das alíquotas correspondentes à faixa salarial, inclusive quando se tratar de 13º salário proporcional na rescisão do contrato de trabalho.

Preenchimento da GRPS:

Até o exercício de 1996:

Campo 11 - FPAS: 752;

Campo 13 - Competência (mês/ano): Utilizar a competência 12. Exemplo: 12/95; 12/96.

A partir do exercício de 1997:

Campo 11 - FPAS: Lançar o código normalmente utilizado;

Campo 13 - Competência (mês/ano): Utilizar a competência 13. Exemplo: 13/97.

Campo 21 - Deduções FPAS (instruções a seguir)

Os demais campos serão preenchidos de acordo com as regras gerais.

Notas:

1. Na GRPS relativa ao 13º salário não pode haver compensação ou dedução, exceto aquela decorrente do 13º salário proporcional ao salário-maternidade, que será efetuada no campo 21.
2. No caso de rescisão de contrato de trabalho, as contribuições devidas serão recolhidas na forma e nos prazos das contribuições sobre a folha de salários do mês, inclusive as ocorridas no mês de dezembro.

13º salário proporcional ao período de licença-maternidade

O valor do 13º salário relativo ao período da licença-maternidade será reembolsado pela empresa, mediante dedução na GRPS, utilizada para o recolhimento das contribuições sobre o 13º salário.

Cálculo:

- a) dividir o valor do 13º salário pelo nº de meses considerados para o seu cálculo;
- b) dividir o resultado da operação anterior por 30;
- c) multiplicar o resultado dessa operação pelo número de dias de gozo de licença-maternidade no ano.

Prazos para recolhimento:

As contribuições incidentes sobre o 13º salário de empregados deverão ser recolhidas até o dia 20 de dezembro. Para este ano, o dia 20 recairá num domingo, portanto deverá ser antecipado para o dia 18 (sexta-feira).

13º salário para salários variáveis

Relativamente aos empregados que recebem salário variável, o ajuste da contribuição decorrente de eventual diferença deverá ser efetuado na competência janeiro do exercício seguinte, na GRPS normal da própria empresa.



SUSPENSÃO DO CONTRATO DE TRABALHO - MP 1.726/98

A Medida Provisória nº 1.726, de 03/11/98, DOU de 04/11/98, inseriu dispositivos na Consolidação das Leis do Trabalho, para facultar a suspensão do contrato de trabalho para a participação do trabalhador em curso ou programa de qualificação profissional, altera a Lei nº 7.998, de 11/01/90, para instituir a bolsa de qualificação profissional e permitir o pagamento de benefício no desemprego de longa duração, altera a Lei nº 6.321, de 14 de abril de 1976, altera a Lei nº 6.494, de 7 de dezembro de 1977, e deu outras providências.

Síntese:

- o contrato de trabalho poderá ser suspenso, por um período de 2 a 5 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, ficando assegurado, por ocasião de sua volta, todas as vantagens que, em sua ausência, tenham sido atribuídas à categoria a que pertencia na empresa;
- após a autorização concedida por intermédio de convenção ou acordo coletivo, o empregador deverá notificar o respectivo sindicato, com antecedência mínima de 15 dias da suspensão contratual;
- o contrato de trabalho não poderá ser suspenso por mais de uma vez no período de 16 meses;
- o empregador poderá conceder ao empregado ajuda compensatória mensal, sem natureza salarial, durante o período de suspensão contratual, com valor a ser definido em convenção ou acordo coletivo;
- durante o período de suspensão contratual, para participação em curso ou programa de qualificação profissional, o empregado fará jus aos benefícios voluntariamente concedidos pelo empregador;
- se ocorrer a dispensa do empregado no transcurso do período de suspensão contratual ou nos 3 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, 100% sobre o valor da última remuneração mensal anterior à suspensão do contrato;
- descaracteriza-se a suspensão, se durante a suspensão do contrato não for ministrado o curso ou programa de qualificação profissional, ou o empregado permanecer trabalhando para o empregador, sujeitando-se 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;

- o trabalhador que estiver com o contrato de trabalho suspenso em virtude de participação em curso ou programa de qualificação profissional oferecido pelo empregador, em conformidade com o disposto em convenção ou acordo coletivo celebrado para este fim, fará jus a bolsa de qualificação profissional, que será custeada pelo Fundo de Amparo ao Trabalhador - FAT a partir de 01/01/99;
- o benefício poderá estar integrado a ações de qualificação profissional e articulado com ações de emprego a serem executadas nas localidades de domicílio do beneficiado;
- o pagamento da bolsa de qualificação profissional será suspenso se ocorrer a rescisão do contrato de trabalho;
- o benefício da bolsa de qualificação profissional 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;
- ao empregado com contrato de trabalho suspenso, mantém a qualidade de segurado, independentemente de contribuições até 12 (doze) meses após a cessação das contribuições;
- se durante a suspensão do contrato não for ministrado o curso ou programa de qualificação profissional, ou o empregado permanecer trabalhando para o empregador, as parcelas da bolsa de qualificação profissional que o empregado tiver recebido serão descontadas das parcelas do benefício do Seguro-Desemprego a que fizer jus, sendo-lhe garantido, no mínimo, o recebimento de uma parcela do Seguro-Desemprego;
- em caráter excepcional e pelo prazo de 6 meses, os trabalhadores que estejam em situação de desemprego involuntário pelo período compreendido entre 12 e 18 meses, ininterruptos, e que já tenham sido beneficiados com o recebimento do Seguro-Desemprego, farão jus a 3 parcelas do benefício, correspondente cada uma a R\$ 100,00;
- o período de 12 a 18 meses será contado a partir do recebimento da primeira parcela do Seguro-Desemprego;
- para efeito de habilitação ao Seguro-Desemprego, desconsiderar-se-á o período de suspensão contratual, para o cálculo dos períodos;
- as pessoas jurídicas beneficiárias do Programa de Alimentação do Trabalhador - PAT poderão estender o benefício previsto nesse programa aos empregados que estejam com contrato suspenso para participação em curso ou programa de qualificação profissional, limitada essa extensão ao período de 5 meses.

Na íntegra:

O PRESIDENTE DA REPÚBLICA, no uso da atribuição que lhe confere o art. 62 da Constituição, adota a seguinte Medida Provisória, com força de lei:

Art. 1º - Acrescente-se o seguinte art. 476-A à Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943:

"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.

§ 1º - Após a autorização concedida por intermédio de convenção ou acordo coletivo, o empregador deverá notificar o respectivo sindicato, com antecedência mínima de quinze dias da suspensão contratual.

§ 2º - O contrato de trabalho não poderá ser suspenso em conformidade com o disposto no caput deste artigo mais de uma vez no período de dezesseis meses.

§ 3º - O empregador poderá conceder ao empregado ajuda compensatória mensal, sem natureza salarial, durante o período de suspensão contratual nos termos do caput deste artigo, com valor a ser definido em convenção ou acordo coletivo.

§ 4º - Durante o período de suspensão contratual para participação em curso ou programa de qualificação profissional, o empregado fará jus aos benefícios voluntariamente concedidos pelo empregador.

§ 5º - Se ocorrer a dispensa do empregado no transcurso do período de suspensão contratual ou nos três meses subseqüentes 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, 100% sobre o valor da última remuneração mensal anterior à suspensão do contrato.

§ 6º - Se durante a suspensão do contrato não for ministrado o curso ou programa de qualificação profissional, ou o empregado permanecer trabalhando para o empregador, ficará 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." (NR)

Art. 2º - O inciso II do art. 2º da Lei nº 7.998, de 11 de janeiro de 1990, passa a vigorar com a redação seguinte:

"II - auxiliar os trabalhadores na busca ou preservação do emprego, promovendo, para tanto, ações integradas de orientação, recolocação e qualificação profissional." (NR)

Art. 3º - Acrescentem-se os seguintes arts. 2º -A, 2º -B, 3º -A, 7º -A, 8º -A, 8º -B e 8º -C à Lei nº 7.998, de 11 de janeiro de 1990:

"Art. 2º -A - Para efeito do disposto no inciso II do art. 2º, fica instituída a bolsa de qualificação profissional, a ser custeada pelo Fundo de Amparo ao Trabalhador - FAT, à qual fará jus o trabalhador que estiver com o contrato de trabalho suspenso em virtude de participação em curso ou programa de qualificação profissional oferecido pelo empregador, em conformidade com o disposto em convenção ou acordo coletivo celebrado para este fim." (NR)

"Art. 2º -B - Em caráter excepcional e pelo prazo de seis meses, os trabalhadores que estejam em situação de desemprego involuntário pelo período compreendido entre doze e dezoito meses, ininterruptos, e que já tenham sido beneficiados com o recebimento do Seguro-Desemprego, farão jus a três parcelas do benefício, correspondente cada uma a R\$ 100,00 (cem reais).

§ 1º - O período de doze a dezoito meses de que trata o caput será contado a partir do recebimento da primeira parcela do Seguro-Desemprego.

§ 2º - O benefício poderá estar integrado a ações de qualificação profissional e articulado com ações de emprego a serem executadas nas localidades de domicílio do beneficiado.

§ 3º - Caberá ao Conselho Deliberativo do Fundo de Amparo ao Trabalhador - CODEFAT o estabelecimento, mediante resolução, das demais condições indispensáveis ao recebimento do benefício de que trata este artigo, inclusive quanto à idade e domicílio do empregador ao qual o trabalhador estava vinculado, bem como os respectivos limites de comprometimento dos recursos do FAT." (NR)

"Art. 3º -A - A periodicidade, os valores, o cálculo do número de parcelas e os demais procedimentos operacionais de pagamento da bolsa de qualificação profissional, nos termos do art. 2º -A desta Lei, 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."

"Art. 7º -A - O pagamento da bolsa de qualificação profissional será suspenso se ocorrer a rescisão do contrato de trabalho." (NR)

"Art. 8º -A - O benefício da bolsa de qualificação profissional será cancelado nas seguintes situações:

- I - fim da suspensão contratual e retorno ao trabalho;
- II - por comprovação de falsidade na prestação das informações necessárias à habilitação;
- III - por comprovação de fraude visando à percepção indevida da bolsa de qualificação profissional;
- IV - por morte do beneficiário." (NR)

"Art. 8º -B - Na hipótese prevista no § 6º do art. 476-A da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, as parcelas da bolsa de qualificação profissional que o empregado tiver recebido serão descontadas das parcelas do benefício do Seguro-Desemprego a que fizer jus, sendo-lhe garantido, no mínimo, o recebimento de uma parcela do Seguro-Desemprego." (NR)

"Art. 8º -C - Para efeito de habilitação ao Seguro-Desemprego, desconsiderar-se-á o período de suspensão contratual de que trata o art. 476-A da CLT, para o cálculo dos períodos de que tratam os incisos I e II do artigo 3º desta Lei." (NR)

Art. 4º - Acrescente-se o seguinte § 3º ao art. 2º da Lei nº 6.321, de 14 de abril de 1976:

"§ 3º - As pessoas jurídicas beneficiárias do Programa de Alimentação do Trabalhador - PAT poderão estender o benefício previsto nesse programa aos empregados que estejam com contrato suspenso para participação em curso ou programa de qualificação profissional, limitada essa extensão ao período de cinco meses." (NR)

Art. 5º - Ao empregado com contrato de trabalho suspenso nos termos do disposto no art. 476-A da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT aplica-se o disposto no art. 15, inciso II, da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991.

Art. 6º - Cabe ao Ministério do Trabalho a adoção das providências administrativas necessárias à implementação da bolsa de qualificação profissional, disponibilizando o acesso ao benefício a partir de 1º de janeiro de 1999.

Art. 7º - O § 1º do art. 1º da Lei nº 6.494, de 7 de dezembro de 1977, passa a vigorar com a seguinte redação:

"§ 1º - Os alunos a que se refere o caput deste artigo devem, comprovadamente, estar freqüentando cursos de educação superior, de ensino médio, de educação profissional ou escolas de educação especial." (NR)

Art. 8º - Esta Medida Provisória entra em vigor na data de sua publicação.

Brasília, 03/11/98; 177º da Independência e 110º da República.

FERNANDO HENRIQUE CARDOSO
Edward Amadeo

O que acompanha na assinatura ?

- informativos editados duas vezes por semana (3ª e 6ª feiras);
 - CD-Rom Trabalhista (guia prático DP/RH) devidamente atualizado;
 - consultas trabalhistas por telefone e por e-mail (sem limite);
 - acesso integral às páginas do site (restritas apenas aos assinantes);
 - notícias de urgência ou lembretes importantes, por e-mail;
 - requisição de qualquer legislação, pertinente a área, além dos arquivos disponibilizados no CD-Rom Trabalhista;
 - descontos especiais nos eventos realizados pela Sato Consultoria de Pessoal (cursos, palestras e treinamento in company).
-

Todos os direitos reservados

Todo o conteúdo deste arquivo é de propriedade de V. T. Sato (Sato Consultoria). É destinado somente para uso pessoal e não-comercial. É proibido modificar, licenciar, criar trabalhos derivados, transferir ou vender qualquer informação, sem autorização por escrito do autor. Permite-se a reprodução, divulgação e distribuição, mantendo-se o texto original, desde que seja citado a fonte, mencionando o seguinte termo:
"fonte: sato consultoria - www.sato.adm.br"