



# RT INFORMA



## **Layoff: aspectos gerais do instrumento na legislação atual**

De acordo com a última [Sondagem Especial Emprego na Indústria](#) divulgada em julho de 2015, a redução da produção e as dificuldades financeiras são as principais razões da atual retração do emprego na indústria.

Nesse contexto, o custo com demissões e a perda de trabalhadores qualificados adquirem grande relevância e as empresas procuram adotar medidas como a redução do número de turnos de trabalho, a não renovação de contratos por tempo determinado ou a adoção de férias coletivas não programadas como alternativas à demissão.

Entre outras opções, um recurso que vem se popularizando no auxílio à preservação dos postos de trabalho nos momentos de crise é o *layoff* e, com esse objetivo, hoje soma-se a ele o novo Programa de Proteção ao Emprego (PPE), instituído pela Medida Provisória n. 680/2015.

Conheça a seguir as principais características do *layoff* e o que o diferencia do PPE.

### **O que é o *layoff***

No Brasil, é o instrumento por meio do qual se suspendem as atividades dos empregados na empresa, que passam a receber verbas oriundas dos recursos disponíveis no Fundo de Amparo do Trabalhador – FAT, enquanto permanecem se qualificando. Não há no *layoff* rompimento de vínculo trabalhista, apenas suspensão temporária do contrato, período no qual realiza-se qualificação do empregado.

## As condições que a legislação impõe para se realizar o *layoff*

O *layoff* está previsto no artigo 476-A, da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT que prevê que 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 e **mediante previsão em convenção ou acordo coletivo de trabalho e aquiescência formal dos empregados**.

A CLT ainda exige:

- 1) notificação da suspensão ao respectivo sindicato com antecedência mínima de 15 dias da suspensão contratual; e
- 2) vedação de que o contrato de trabalho seja suspenso mais de uma vez dentro de 16 meses.

Durante a suspensão do contrato, o empregador pode conceder ajuda compensatória mensal facultativa, sem natureza salarial, com valor definido em convenção ou acordo coletivo, fazendo jus o empregado aos benefícios concedidos voluntariamente pelo empregador (seguro saúde, por exemplo).

Se o empregado for dispensado no curso da suspensão, ou mesmo nos 3 meses subsequentes ao seu retorno, será devida multa a ser estabelecida em convenção ou acordo coletivo, no valor de, no mínimo, 100% sobre o valor da última remuneração anterior à suspensão – além das verbas rescisórias usuais.

A suspensão do contrato de trabalho fica descaracterizada se não for ministrado o curso ou o programa de qualificação profissional, ou se o empregado permanecer no trabalho, sujeitando-se o empregador, em tal hipótese, ao pagamento de todas as verbas trabalhistas e previdenciárias do contrato de trabalho usual durante este período, bem como das penalidades previstas na legislação e em convenção e acordo coletivo.

É possível a prorrogação do programa mediante convenção ou acordo, além de aquiescência formal do empregado, desde que o empregador arque com o ônus correspondente ao valor da bolsa de qualificação profissional no respectivo período.

Não haverá recolhimento de FGTS e INSS durante o *layoff*, embora o empregado não deixe de ser segurado da Previdência Social (artigo 15, inciso II, da Lei n. 8.213/91). Além disso, como já se ressaltou, o empregado passa a receber uma bolsa de qualificação diretamente do FAT (artigo 8º, Medida Provisória n. 2.164-41/2001).

## Layoff x Programa de Proteção ao Emprego (PPE)

Com a recente publicação da [Medida Provisória nº 680](#), de 06 de julho de 2015, instituindo o Programa de Proteção ao Emprego (PPE), vale destacar as principais diferenças entre esses dois instrumentos de preservação de empregos durante crises. Os principais pontos são:



	PPE	LAYOFF
<b>Escopo</b>	Reduzir, temporariamente, em até 30%, a jornada de trabalho dos empregados, com a diminuição proporcional do salário	Suspender o contrato de trabalho, mantendo-se o vínculo enquanto o empregado realiza cursos ou programas de qualificação profissional
<b>Abrangência</b>	Todos os empregados da empresa ou, no mínimo, os empregados de um setor específico	Não há especificações
<b>Duração</b>	Até <b>6 meses</b> prorrogáveis, desde que o período total não ultrapasse 12 meses.	De <b>2 a 5 meses</b> prorrogáveis. Na prorrogação, a empresa arca com o benefício custeado inicialmente pelo Governo
<b>Contrapartida</b>	<b>Empresa:</b> salário proporcional à redução da jornada <b>Governo:</b> compensação pecuniária equivalente a 50% da redução salarial e limitada a 65% do valor máximo da parcela do seguro-desemprego (R\$ 900,84)	<b>Empresa:</b> ajuda compensatória mensal facultativa, sem natureza salarial e outros benefícios concedidos voluntariamente <b>Governo:</b> O governo paga benefício equivalente ao seguro-desemprego (R\$ 1.385,91 no máximo)
<b>Condições de adesão</b>	Empresas que comprovem dificuldades econômico-financeiras, e ainda apresentem: a. registro no CNPJ há pelo menos 2 anos e regularidade fiscal, previdenciária e relativa ao FGTS; b. acordo coletivo de trabalho específico firmado com o sindicato dos trabalhadores representativo da categoria da atividade econômica preponderante	Previsão em acordo coletivo de trabalho e aquiescência formal dos empregados
<b>Requisitos do acordo coletivo</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1- Período pretendido de adesão</li> <li>2- Percentuais de redução da jornada de trabalho e de redução salarial</li> <li>3- Estabelecimentos ou os setores da empresa a serem abrangidos</li> <li>4- Relação e identificação dos trabalhadores abrangidos</li> <li>5- Previsão de constituição de comissão paritária composta por representantes do empregador e dos empregados para acompanhamento e fiscalização do programa e do acordo</li> <li>6- Aprovação em assembleia dos trabalhadores</li> <li>7- Comprovação ao sindicato, pela empresa, que foram esgotados os períodos de férias, inclusive coletivas, e o banco de horas</li> <li>8- Fornecimento prévio de informações econômico-financeiras da empresa ao sindicato</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1- Possibilidade de suspensão do contrato de trabalho</li> <li>2- Se houver, previsão da compensação mensal</li> <li>3- Possibilidade de prorrogação do <i>layoff</i></li> <li>4- Multa rescisória nos casos de demissão do empregado que integre o programa</li> <li>5- Penalidade para o não cumprimento das condições do <i>layoff</i></li> </ol>
<b>Estabilidade no emprego</b>	Não pode haver demissão e a estabilidade se estende por mais 1/3 do período de adesão	Não deve ocorrer a demissão durante o <i>layoff</i> e por 3 meses após o retorno ao trabalho. Se houver, o trabalhador recebe no mínimo um mês de salário de multa antes da suspensão

Os dois instrumentos têm o intuito de preservar empregos nos momentos de crise, beneficiando empregados e empregadores. A despeito disso, a opção por qualquer deles exige reflexão, considerando-se o caso concreto, para que se possam conciliar os interesses e ainda mensurar de forma prudente os eventuais impactos que da escolha possam advir.

**RT INFORMA** | Publicação Confederação Nacional da Indústria - CNI www.cni.org.br | Gerência Executiva de Relações do Trabalho - GERT | Gerente Executiva: Sylvia Lorena Equipe Técnica: Andreia Carvalho, Aretha Amorim Cury Corrêa, Clóvis Queiroz, Desirée Gonçalo Timo, Eduardo Albuquerque, Larissa Nascente Guimarães Leston, Lucas Marinho Lima, Moacir Cerigueli, Pablo Rolim Carneiro, Rafael Kieckbusch, Reinaldo Damascena | E-mail: rt@cni.org.br | Design Gráfico: Carla Gadêlha - Núcleo de Editoração CNI | Documento elaborado com dados disponíveis até julho de 2015.