

---

**Caríssimos Clientes:**

---

**A MP 928 que revoga artigo da MP 927**

---

**O Executivo, por nova MP, a 928, revogou o art. 18 da MP 927, que tratava da suspensão (lay off) de contrato de trabalho.**

**Não foi algo inteligente, mas não tratemos disso agora.**

**Há solução?**

**Sim, primeiro utilizando-se de todas as ferramentas que estão na MP 927. São algumas e eficazes, pois só dependem da gestão da empresa.**

**E a suspensão contratual que foi "retirada" da MP?**

**Ela já estava e está na CLT (há quase 20 anos).**

**Vejam a CLT:**

**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 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.*

*§ 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.*

*§ 7º O prazo limite fixado no caput poderá ser prorrogado mediante convenção ou acordo coletivo de trabalho e aquiescência formal do empregado, desde que o empregador arque com o ônus correspondente ao valor da bolsa de qualificação profissional, no respectivo período.*

**Ou seja,**

**por acordo ou convenção é possível suspender o contrato de uns, alguns ou todos os empregados, sem salários (logo, sem encargos), com a manutenção ou não de benefícios, na forma acima.**

**Precisa sentar com o sindicato?**

**Sim, ainda que muitos (Governo, Congresso e certos nichos empresariais) pensassem que eles eram desnecessários e irrelevantes.**

**Mas, não é o que diz a nossa Constituição Federal e tampouco o capitalismo (inteligente) ocidental.**

**Quando partir para o "lay off"?**

**A resposta não será universal, pois cada empresário é reitor do seu negócio.**

**Atentamente.**

**Curitiba, março, 24, 2020.**

**Gomes Coelho & Bordin - Sociedade de Advogados**  
Hélio Gomes Coelho Júnior  
Sócio sênior