



Orientações Consultoria De Segmentos
Funcionário Preso

15/04/2014

Sumário

1.	Questão.....	3
2.	Normas apresentadas pelo cliente.....	3
3.	Análise da Legislação	3
3.1	Informação Sefip	5
4.	Conclusão	6
5.	Referências	6
6.	Histórico de alterações.....	6

1. Questão

Esta análise é referente ao funcionário preso, como fica o contrato de trabalho. Como o empregador deve proceder perante a legislação trabalhista, caso um de seus empregados seja preso.

2. Normas apresentadas pelo cliente

Cliente enviou como embasamento legal o material retirado do site “CONSULTA CENOFISCO”, conforme link abaixo, http://www.empresario.com.br/legislacao/edicoes/2012/0603_funcionario_encontra_preso.html.

Funcionário que se encontra preso

Quais os procedimentos que a empresa deverá tomar em relação ao funcionário que se encontra preso? Serão descontadas as faltas ou encaminhar ao INSS?

Informamos o seguinte:

Ocorrendo a prisão de um empregado, o contrato de trabalho ficará suspenso, portanto, não gerará efeitos jurídicos.

A empresa deverá suspender o pagamento de salários e orientar os familiares quanto ao benefício previdenciário do Auxílio-Reclusão, bem como informar o afastamento em GFIP “outros motivos de afastamento temporário”, código Y.

Durante o afastamento não serão computados os avos de férias, 13.º salário e não serão devidos os recolhimentos de FGTS e ao INSS.

No tocante as férias, suspende-se a contagem, retomando-as por ocasião do retorno. Nesse caso, inicia-se um novo período aquisitivo.

Não serão consideradas faltas injustificadas durante este período, a empresa deverá dar tratamento de uma licença sem remuneração.

FONTE: Consultoria CENOFISCO

“O conteúdo deste documento não acarreta a assunção de nenhuma obrigação da Totvs perante o Cliente solicitante e/ou terceiros que porventura tiverem acesso ao material, tampouco representa a interpretação ou recomendação da TOTVS sobre qualquer lei ou norma. O intuito da Totvs é auxiliar o cliente na correta utilização do software no que diz respeito à aderência à legislação objeto da análise. Assim sendo, é de TOTAL RESPONSABILIDADE do Cliente solicitante, a correta interpretação e aplicação da legislação em vigor para a utilização do software contratado, incluindo, mas não se limitando a todas as obrigações tributárias principais e acessórias.”

3. Análise da Legislação

Na hipótese de o empregado vir a ser recolhido à prisão, por qualquer motivo, durante a vigência do contrato de trabalho, **este ficará suspenso**, não gerando, por consequência, nenhum efeito, tais como férias, 13º salário, encargos legais, pagamento de salários etc., até que o trabalhador retorne às suas atividades normais na empresa, situação em que o contrato voltará a fluir.

Caso o empregado venha a ser condenado a pena de detenção ou reclusão pela prática do delito que lhe foi imputado, mediante sentença judicial condenatória, desde que a sentença já tenha transitado em julgado, ou seja, tenha sido proferida decisão contra a qual não caiba mais recurso, o contrato de trabalho poderá ser rescindido por justa causa, nos termos do disposto na [Consolidação das Leis do Trabalho](#) (CLT), art. 482, alínea "d".

Artigo (CLT) 482 – alínea d) condenação criminal do empregado, passada em julgado, caso não tenha havido suspensão da execução da pena;

Entretanto, se o crime tiver sido cometido no trabalho ou com ele tiver relação, entende-se que a empresa poderá proceder à rescisão contratual por justa causa, desde que a autoria do ilícito esteja devidamente comprovada, independentemente de sentença judicial condenatória, uma vez que, nessa hipótese, o ato cometido pode ser enquadrado em outras alíneas do art. 482 da [CLT](#), conforme o caso.

Exemplo

Caso o empregado pratique um furto na empresa, independentemente de sentença judicial transitada em julgado, o empregador poderá proceder à rescisão do contrato de trabalho por justa causa, uma vez que, nesse caso, a ação do empregado estaria caracterizada como ato de improbidade previsto na alínea "a" do mencionado art. 482.

Artigo (CLT) 482 – alínea a - a) ato de improbidade;

Nessa hipótese (rescisão por justa causa), o empregado dispensado fará jus às seguintes verbas rescisórias:

- a) empregado com menos de 1 ano de serviço na empresa: saldo de salário, se houver;
- b) empregado com 1 ano ou mais de serviço na empresa:
 - b.1) saldo de salário; e
 - b.2) férias vencidas, se houver, acrescidas do terço constitucional.

Nota:

Embora a Instrução Normativa SRT nº **15/2010** seja silente sobre o critério de pagamento das férias na rescisão contratual, o Tribunal Superior do Trabalho, por meio da Súmula TST nº 171, determina não ser devida as férias proporcionais na rescisão contratual por justa causa.

A Súmula nº 171 do Tribunal Superior do Trabalho (TST) dispõe:

"Férias proporcionais. Contrato de trabalho. Extinção (república em razão de erro material no registro da referência legislativa), DJ 05.05.2004

Salvo na hipótese de dispensa do empregado por justa causa, a extinção do contrato de trabalho sujeita o empregador ao pagamento da remuneração das férias proporcionais, ainda que incompleto o período aquisitivo de 12 (doze) meses (art. 147 da [CLT](#)) (ex-Prejulgado nº 51)"

Caso ocorra a absolvição do empregado ou, mesmo se condenado, ele obtiver a suspensão da execução da pena (sursis), ele poderá retornar ao trabalho, caso em que seu contrato volta a fluir normalmente.

Não obstante o exposto, se as partes desejarem proceder à rescisão contratual, esta poderá ocorrer tanto por dispensa sem justa causa como por pedido de demissão, situações em que serão garantidas ao empregado as verbas rescisórias normais cabíveis a essas espécies de ruptura do contrato.

Lembrando que independentemente da escolha que a empresa tenha feito, nenhum apontamento na carteira de trabalho do empregado pode ser feito acerca do motivo da rescisão ou da suspensão do contrato de trabalho, sob pena de ter seu passivo aumentado diante de uma condenação por danos morais.

Reproduzimos a seguir algumas decisões judiciais sobre o tema:

"Agravo de instrumento - Recurso de revista - Empregado preso em flagrante - Suspensão do contrato de trabalho a termo - Ficou sedimentado no regional que o contrato de trabalho por prazo determinado foi suspenso em função de prisão em flagrante do obreiro, ou seja, por fato alheio à vontade do empregador. Não foi emitida pelo regional tese considerando a ora alegada ofensa ao artigo 474 da CLT. Óbice da Súmula nº 297 do TST. Agravo não provido" (TST - AIRR 553/2003-009-10-40.0 - 3ª Turma. - Rel. Juiz Conv. Ronald Cavalcante Soares - DJU 03.02.2006)

"Justa causa - Prisão decorrente de decisão criminal transitada em julgado - Ausência de suspensão da pena - Confessado em depoimento pessoal do empregado que o seu afastamento decorreu de prisão determinada em sentença criminal transitada em julgado e que ele permaneceu preso por um ano aproximadamente, correto o acolhimento da justa causa capitulada no art. 482, "d", da CLT. Recurso parcialmente conhecido e parcialmente provido." (TRT 10ª Região - RO 01991-2004-102-10-00-6 - 1ª Turma - Relª Juíza Cilene Ferreira Amaro Santos - J. 13.10.2005)

"Empregado preso em flagrante - Suspensão do contrato de trabalho a termo - Impossibilidade de reconhecimento de rescisão indireta pelo não-pagamento dos salários referentes ao período de afastamento - Se o contrato a termo foi suspenso em função da prisão em flagrante do obreiro, fato alheio à vontade do empregador, o período de afastamento não pode ser considerado para qualquer efeito, além de não ser cabível o pagamento de parcelas resilitórias com base em descumprimento de obrigações trabalhistas por parte da empresa com relação àquele período, máxime se não comprovada a alegada recusa da empresa em permitir que o obreiro retornasse às suas atividades. Recurso conhecido e a que se nega provimento" (TRT 10ª Região - RO 00553-2003-009-10-00-6 - 3ª Turma - Relª Juíza Marli Lopes da Costa de Góes Nogueira - J. 14.01.2004)

"Justa causa improbidade - Comete ato de improbidade o empregado preso em flagrante, por crime de furto de mercadoria de clientes do empregador" (TRT 3ª Região - RO 0539/00 - 2ª Turma - Rel. Juiz Antônio Fernando Guimarães - DJ MG 07.06.2000, pág. 19)

"Dispensa por justa causa - Abandono de emprego - Comprovado que o reclamante estava preso, restringido em sua liberdade de locomoção e de prestar o seu trabalho, não há como configurar a intenção do empregado em abandonar o emprego. Não havendo manifestação de vontade neste sentido, afastado o fato ensejador para a dispensa por justa causa" (TRT 3ª Região - RO 1676/1995 - 1ª Turma - Rel. Juiz Paulo Roberto Sifuentes Costa - DJ MG 21.04.1995)

3.1 Informação Sefip

O Manual da GFIP não tem código específico para informar a movimentação quando há suspensão contratual em decorrência da prisão do empregado, nem há previsão legal expressa.

Durante o período da suspensão contratual, o empregado que se encontra na prisão será informado no Sefip – Sistema Empresa de Recolhimento ao FGTS e Informações à Previdência Social com o Código Y – “Outros motivos de afastamento temporário”, pois não existe código específico para essa situação. Quando do retorno ao trabalho, após o afastamento temporário em virtude da detenção, o empregador comunicará a nova situação do empregado utilizando o Código Z5 – “Outros retornos de afastamento temporário e/ou licença”.

Cabe ressaltar que no mês de competência do afastamento o empregado pode ter dias de salário a receber e, sendo assim, caberá ao empregador lançar o respectivo valor no campo “Remunerações Sem 13º Salário”, na ficha “Movimento de Trabalhador”, para apurar os valores devidos no mês de FGTS e INSS, e informar na ficha “Movimentação de Trabalhador” o Código Y e a data do afastamento.

4. Conclusão

Baseados nas informações compartilhadas acima, a legislação não disciplina com clareza esta possibilidade. É apenas o nosso entendimento em relação ao assunto exposto com base nas decisões judiciais apresentadas em nossos tribunais, e descritas acima.

“O conteúdo deste documento não acarreta a assunção de nenhuma obrigação da Totvs perante o Cliente solicitante e/ou terceiros que porventura tiverem acesso ao material, tampouco representa a interpretação ou recomendação da TOTVS sobre qualquer lei ou norma. O intuito da Totvs é auxiliar o cliente na correta utilização do software no que diz respeito à aderência à legislação objeto da análise. Assim sendo, é de TOTAL RESPONSABILIDADE do Cliente solicitante, a correta interpretação e aplicação da legislação em vigor para a utilização do software contratado, incluindo, mas não se limitando a todas as obrigações tributárias principais e acessórias.”

5. Referências

- <http://www.iobonlineregulatorio.com.br/pages/coreonline/coreonlineDocuments.jsf?guid=I618AFA00A159693CE040DE0A24AC2BF4¬a=1&tipodoc=3&esfera=FE&ls=2&index=1>
- http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/De15452.htm

6. Histórico de alterações

ID	Data	Versão	Descrição	Chamado
FL	28/01/2014	1.00	Funcionário Preso	TIFAWR
FL	15/04/2014	2.00	Funcionário Preso	TPGHEX