

≡≡≡ ADOÇÃO DE MEDIDAS
DE REDUÇÃO DE
SALÁRIO E SUSPENSÃO
DE CONTRATO DE
TRABALHO APÓS O
ENCERRAMENTO DO
ESTADO DE
CALAMIDADE PÚBLICA

Informe Estratégico – Adoção de medidas de redução de salário e suspensão de contrato de trabalho após o encerramento do estado de calamidade pública

Encerrou-se no dia 31 de dezembro de 2020 o estado de calamidade pública previsto no Decreto Legislativo nº 06, de 20/03/2020, promulgado pelo Congresso Nacional, em atendimento à solicitação do Presidente da República.

Com isso, não mais poderá ser aplicado o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda, previsto na Lei nº 14.020, de 06/07/2020, o que significa que não mais poderão serem utilizadas as medidas trabalhistas de suspensão temporária do contrato de trabalho e de redução proporcional de jornada de trabalho e salário, nos moldes e condições previstas na citada norma.

Importante destacar que a recente decisão liminar do Supremo Tribunal Federal, proferida na Ação Direta de Inconstitucionalidade nº 6.625 DF, está relacionada especificamente com a manutenção das medidas sanitárias e de restrições sociais previstas nos artigos 3º, 3º-A, 3º-B, 3º-C, 3º-D, 3º-E, 3º-F, 3º-G, 3º-H e 3º-J da Lei nº 13.979, de 2020, não guardando qualquer relação com as medidas trabalhistas utilizadas ao longo da pandemia do novo coronavírus (COVID-19).

Porém, caso alguma empresa resolva adotar medida de redução proporcional de jornada de trabalho e salário, ou mesmo de suspensão temporária do contrato de trabalho, sem a percepção do auxílio financeiro do Governo Federal, poderá proceder da seguinte forma:

1. Redução proporcional de jornada de trabalho e de salário.

A Constituição Federal de 1988 prevê no inciso VI do art. 7º que o salário do trabalhador não pode ser reduzido, exceto se houver previsão em cláusula de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho.

Já o art. 611-A da CLT prevê que é lícita a negociação coletiva que dispuser sobre jornada de trabalho, mas desde que sejam observados os limites constitucionais, ou seja, jamais poderá ser negociada jornada de trabalho superior a 08 (oito) horas, bem como a duração do trabalho superior a 44 (quarenta e quatro) horas semanais.

Portanto, é possível a redução proporcional da jornada de trabalho e salário mediante negociação coletiva com o sindicato representativo da categoria profissional.

Porém, é importante ressaltar que o § 3º do art. 611-A da CLT é enfático ao prever que se for pactuada cláusula que reduza o salário e/ou a jornada de trabalho, a convenção coletiva ou o acordo coletivo de trabalho deverão prever a proteção dos empregados contra a dispensa imotivada, durante o prazo de vigência do instrumento coletivo. Isso significa que a norma coletiva, obrigatoriamente, deverá prever garantia de emprego ao empregado que tiver a jornada de trabalho e salário reduzidos, durante todo o período de vigência do acordo coletivo ou da convenção coletiva de trabalho.

Outrossim, é importante ressaltar, também, que se o empregado recebe salário mínimo, não será possível a redução do valor da sua remuneração, nem mesmo por negociação coletiva, visto que o inciso IV do art. 611-B da CLT prevê que constitui objeto ilícito de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho a redução do valor do salário mínimo.

Portanto, somente poderá ser negociada a redução da remuneração que for em valor superior ao mínimo legal.

Ainda, segundo a CLT, “a inexistência de expressa indicação de contrapartidas recíprocas em convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho não ensejará sua nulidade por não caracterizar um vício do negócio jurídico” (§ 2º do art. 611-A da CLT). Isso significa, que não necessariamente deverá ser oferecida, na negociação coletiva com o sindicato representativo da categoria profissional, uma contrapartida para a possibilidade de redução proporcional da jornada de trabalho e salário do empregado.

2. Suspensão temporária do contrato de trabalho.

A CLT prevê no art. 476-A que o contrato de trabalho do empregado poderá ser suspenso por um período de 02 (dois) a 05 (cinco) meses, para participação em curso ou programa de qualificação profissional oferecido pelo empregador, com duração equivalente à suspensão contratual, mediante previsão em convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, e aquiescência formal do empregado, sendo assegurado ao trabalhador, por ocasião de sua volta, todas as vantagens que, em sua ausência, tenham sido atribuídas à categoria a que pertence a empresa.

Neste caso:

- Após a autorização concedida por intermédio da convenção coletiva ou do acordo coletivo, o empregador deverá notificar o respectivo sindicato laboral, com a antecedência mínima de 15 (quinze) dias da suspensão do contrato de trabalho do empregado.
- O contrato de trabalho não poderá ser suspenso pelo mesmo motivo, mais de uma vez, no período de 16 (dezesesseis) meses.
- O empregador poderá conceder ao empregado ajuda compensatória mensal, sem natureza salarial, durante o período de suspensão contratual, em valor definido na convenção coletiva ou no acordo coletivo de trabalho.
- 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 03 (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 coletiva ou acordo coletivo de trabalho, sendo de, no mínimo, 100% (cem por cento) sobre o valor da última remuneração mensal anterior à suspensão do contrato.

- 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 coletiva ou acordo coletivo de trabalho.
- O prazo limite de 05 (cinco) meses poderá ser prorrogado mediante convenção coletiva 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.

Para o Ministério da Economia a possibilidade de uso da Bolsa de Qualificação Profissional para trabalhadores com contrato de trabalho suspenso é medida alternativa à dispensa do empregado, em momentos de retração da atividade econômica, como na pandemia da COVID-19.

Segundo a Lei nº 7.998, de 1990, o Fundo de Amparo ao Trabalhador - FAT poderá custear uma bolsa de qualificação profissional, a 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.

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.

Para requerer o benefício o trabalhador deverá comprovar, além dos requisitos previstos na Lei nº 7.998, de 1990, os seguintes:

- Suspensão do contrato de trabalho devidamente anotada na CTPS; e
- Inscrição em curso ou programa de qualificação profissional, mantido pelo empregador, na qual deverá constar a duração deste.

O pagamento da bolsa será suspenso se ocorrer a rescisão do contrato de trabalho e cancelado nas seguintes hipóteses:

- Fim da suspensão contratual e retorno ao trabalho;
- Por comprovação de falsidade na prestação das informações necessárias à habilitação;
- Por comprovação de fraude visando a percepção indevida da bolsa de qualificação profissional;
- Por morte do beneficiário.

Em caso de dispensa, sem justa causa, o trabalhador poderá se habilitar ao seguro-desemprego, garantindo-se o recebimento de, pelo menos, uma parcela do benefício, se a título de bolsa de qualificação profissional já tiver recebido o número de parcelas a que faria jus, de acordo com o que estabelece a Lei nº 7.998, de 1990.

Na hipótese de descaracterização da suspensão contratual, as parcelas da bolsa de qualificação profissional que o empregado houver 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.

Para efeito de habilitação ao seguro-desemprego, será desconsiderado o período de suspensão contratual.

Importante

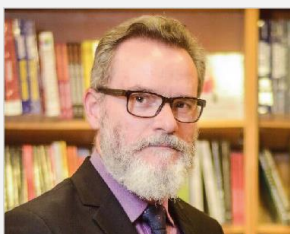
Cursos Senai:

- O Senai está disponibilizando cursos de aperfeiçoamento e qualificação profissional na modalidade "on-line". Os cursos na modalidade a distância são uma excelente oportunidade para as empresas que querem capacitar seus colaboradores neste momento de isolamento ou paralisação das atividades, possibilitando que os trabalhadores retornem para suas atividades com ainda mais habilidades.

- Para mais informações acesse: <https://senaies.com.br/cursos-on-line/>
- Outras informações sobre cursos podem ser acessadas em: <https://senaies.com.br/servicos-para-empresas/cursos-para-empresas/>
- E se precisar montar um curso para qualificar os colaboradores, de acordo com a atividade econômica da indústria, poderá entrar em contato com o Senai pelo (27) 3334-5929 ou pelo e-mail: sac@senai-es.org.br.

Bolsa de qualificação profissional:

- Como resultado de parceria tecnológica entre a Secretaria Especial de Previdência e Trabalho e a Dataprev, foi lançada a solução para que os empregadores possam transmitir, por meio digital, os dados necessários para acesso à Bolsa de Qualificação Profissional por seus empregados, por meio de novo módulo do portal Empregador Web: <https://sd.mte.gov.br/sdweb/empregadorweb/index.jsf>
- Para mais informações sobre a bolsa de qualificação profissional acesse: <http://portalfat.mte.gov.br/programas-e-acoes-2/seguro-desemprego-2/modalidades/bolsa-qualificacao/>
- Para orientar os usuários, a Secretaria Especial de Previdência e Trabalho elaborou um Manual de Leiaute para a transmissão de arquivos da Bolsa de Qualificação Profissional pelo Empregador Web: https://www.gov.br/economia/pt-br/assuntos/noticias/2020/trabalho/setembro/arquivos/copy2_of_ManualLEIAUT_EBPQ.pdf
- Perguntas e respostas sobre a Bolsa de Qualificação Profissional podem ser acessadas por meio do seguinte "link": <http://portalfat.mte.gov.br/programas-e-acoes-2/seguro-desemprego-2/modalidades/bolsa-qualificacao/perguntas-e-respostas-sobre-bolsa-qualificacao-profissional/>



Marco Antonio Redinz

Advogado trabalhista com Mestrado em Teoria do Estado e Direito Constitucional pela PUC/Rio, autor de livros de Direito do Trabalho, publicados pela Editora Saraiva

Especialista de Relações do Trabalho da Defesa de Interesses da Indústria
Federação das Indústrias do Estado do Espírito Santo (Findes)

