

Programa de Redução de Salário e Suspensão de Contratos de Trabalho Chega ao Fim

Empresas devem encerrar os acordos feitos com os funcionários, que têm direito a estabilidade pelo mesmo período em que tiveram a relação de trabalho alterada.

O chamado Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda (BEm), que foi relançado no final de abril, terminou nesta quarta-feira (25). Assim, as empresas devem encerrar os acordos feitos com os funcionários, seja de redução de jornada e salário ou suspensão dos contratos.

Pela lei trabalhista, a suspensão ou redução de jornada e de salário não são permitidas, mas foram autorizadas por uma excepcionalidade criada pela pandemia e o estado de calamidade.

Os empregados que tiveram o contrato suspenso ou o salário reduzido têm direito à estabilidade no emprego pelo mesmo período em que tiveram o contrato suspenso ou a redução de salário – **a não ser que sejam demitidos por justa causa.**

Danilo Pieri Pereira, especialista em Direito e Processo do Trabalho, exemplifica com um trabalhador que teve o contrato suspenso por 60 dias: neste caso, ele teve o direito de permanecer no emprego durante esse prazo e terá mais 60 dias após o restabelecimento da relação contratual. Se houver uma redução de jornada durante 3 meses, o trabalhador tem direito de continuar na empresa por mais 3 meses.

Segundo Ricardo Pereira de Freitas Guimarães, doutor e mestre em Direito do Trabalho e professor da pós-graduação da PUC-SP, o empregador que dispensar o funcionário sem justa causa durante o período de estabilidade provisória responderá pela indenização que varia de 50% a 100% do salário, a depender do caso:

- 50% do salário a que o empregado teria direito no período de garantia provisória no emprego, na hipótese de redução de jornada de trabalho e de salário igual ou superior a 25% e inferior a 50%;
- 75% do salário a que o empregado teria direito no período de garantia provisória no emprego, na hipótese de redução de jornada de trabalho e de salário igual ou superior a 50% e inferior a 70%;
- 100% do salário a que o empregado teria direito no período de garantia provisória no emprego, nas hipóteses de redução de jornada de trabalho e de salário em percentual superior a 70% ou de suspensão temporária do contrato de trabalho.

Já os trabalhadores que não fizeram esses acordos podem ser dispensados normalmente, observa Moreno.

De acordo com o advogado e professor de Direito do Trabalho, Fernando de Almeida Prado após o período de estabilidade provisória, as empresas que decidirem demitir os funcionários devem pagar as

verbas rescisórias e indenizatórias normalmente, com os mesmos valores previstos antes da adesão ao programa do governo (aviso prévio, multa do FGTS, férias vencidas e proporcionais, 13º proporcional, 40% de multa do FGTS).

Prado ressalta que a Constituição exige um acordo coletivo para fins de redução de jornada e de salário.

“Não acreditamos na hipótese de a empresa insistir em manter as hipóteses de suspensão ou de redução após o término do período, sob pena de contrariar a legislação, podendo sofrer consequências administrativas e judiciais, seja pela atuação do Ministério Público do Trabalho, auditores fiscais, sindicatos ou mesmo ações individuais”, diz Ricardo Pereira de Freitas Guimarães.

Após o dia 25 de agosto, a jornada normal ou o contrato de trabalho devem ser retomados no prazo de 2 dias nos moldes anteriores à pandemia firmados entre as partes.

CALENDÁRIO PROMOCIONAL



27 de Agosto – Dia do Psicólogo
28 de Agosto – Dia dos Bancários
31 de Agosto – Dia do Nutricionista

Sindiflores - Sindicato do Comércio Varejista de Flores e Plantas Ornamentais do Estado de São Paulo
Rua Monte Alegre, nº 61, sala 63 - Perdizes – São Paulo – SP, CEP 05014-000.
www.sindiflores.com.br - secretaria@sindiflores.com.br
Telefone: (11)3865-7475 - WhatsApp (11) 99524-2048 – [facebook.com/sindifloressp](https://www.facebook.com/sindifloressp)