



Na Mídia

06/04/2020 | [Folha de S.Paulo](#)

Como ficam as demissões no período de crise do coronavírus

Ainda há dúvidas sobre o cálculo das indenizações quando a dispensa ocorrer durante a estabilidade

Fernanda Brigatti | Ivan Martínez-Vargas

As medidas anunciadas nas duas últimas semanas pelo governo federal para apoiar empresas no período de crise mexem na renda mensal dos trabalhadores, no recolhimento de INSS (Instituto Nacional do Seguro Social) e FGTS (Fundo de Garantia do Tempo de Serviço) e pode alterar também as demissões realizadas no período.

A Medida Provisória 936, publicada no dia 1º de abril, permitiu que as empresas fechem acordos de redução de salários e de jornada e até mesmo suspendam os contratos de trabalho.

A contrapartida é a garantia de emprego enquanto durar a redução ou suspensão do contrato e pelos meses seguintes.

Portanto, os funcionários das empresas que aderirem ao programa não poderão ser demitidos por até quatro meses —no caso das que optarem pela suspensão de contratos— e de até seis meses, para as que fizerem reduções de jornada de trabalho e salário.

Enquanto estiverem no programa, os funcionários receberão um benefício emergencial.

A proposta enviada pelo governo ao Congresso Nacional via medida provisória já está valendo. Na prática, ela não chega a proibir a demissão, mas quem decidir pelo desligamento do funcionário no período de estabilidade pagará mais caro.

Stefano Zveiter, advogado trabalhista, diz que, além das verbas rescisórias tradicionais, o empregador ainda pagará uma indenização.

No entendimento dele, a medida provisória não é explícita sobre o cálculo dessa indenização, se será proporcional ao período de redução ou se incidirá sobre o salário contratual, aquele a que o trabalhador teria direito antes de a empresa aderir ao programa.

Existem três parâmetros na MP, que variam de acordo com o que a empresa optou, se a suspensão ou a redução do salário e qual foi o percentual.

Quem reduziu o salário entre 25% e menos de 50% pagará indenização de 50% do salário a que o funcionário teria direito no período de estabilidade.

Se a redução foi a partir de 50% e menos de 70%, a empresa tem que pagar 70% do que esse empregado receberia.

O pagamento de 100% do salário será aplicado nos casos em que a empresa reduziu os salários em 70% ou mais ou suspendeu o contrato de trabalho.

A medida enviada nesta semana pelo governo ainda depende de um ato do Ministério da Economia que definirá como será a concessão dos benefícios emergenciais.

Para o advogado Jorge Matsumoto, sócio trabalhista do Bichara Advogados, a existência de um tipo de multa para as demissões durante o período de garantia é salutar para assegurar a proteção ao trabalhador no momento em que o governo concede uma vantagem à empresa.

As empresas que optarem pela redução de jornada e salários poderão manter essa condição por até três meses. O corte de 25% poderá ser feito por meio de acordo individual em todas as faixas de renda. Nesses casos, o empregado receberá da empresa 75% de seu salário e 25% do valor do seguro-desemprego a que teria direito.

O professor de direito do trabalho da FMU (Faculdades Metropolitanas Unidas) Ricardo Calcini diz que, para esse cálculo, não se deve considerar a remuneração final, apenas o salário-base —o que exclui horas extras e adicionais, como o de insalubridade.

Para os trabalhadores com renda acima de R\$ 3.135 e de até R\$ 12.202, reduções em percentuais maiores dependem de negociação coletiva.

Um acordo coletivo também poderá liberar redução de jornada e salário diferentes dos percentuais de 25%, 50% e 70%. Nesses casos, a fatia de referência do seguro-desemprego será sempre a do andar de baixo. Assim, se a negociação estabelecer um corte de 65% dos salários e da jornada, o benefício emergencial corresponderá a 50% do seguro a que funcionário teria direito.

Apesar de o benefício emergencial usar o seguro-desemprego como referência, ele não impede uma concessão futura. Essa garantia é prevista na MP.

A possibilidade de haver acordo individual para o corte de salário foi considerada inconstitucional por advogados como Antônio de Freitas Jr., professor de direito do trabalho da USP, e Cássia Pizzotti, sócia do escritório Demarest, e pela A Anamatra (Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho).

Para o advogado Mauricio de Figueiredo Corrêa da Veiga, o conteúdo da medida provisória não pode ser lido com “olhos da normalidade”, devido à excepcionalidade do momento. “O que precisamos é de uma solução prática e imediata para o que estamos vivendo. O que é importante agora é avaliar o que viola a dignidade e essa redução assegura um padrão mínimo de sobrevivência”, diz.

Outra mudança para os trabalhadores que forem demitidos no período de calamidade pública refere-se ao pagamento do FGTS. A Medida Provisória 927 autorizou as empresas a adiarem esse recolhimento, que corresponde a 8% dos salários dos funcionários.

As competências de março, abril e maio foram postergadas e começarão a ser pagas em julho e serão pagas em seis parcelas.

O trabalhador demitido no período não deve ser prejudicado —e quem pedir demissão também não. A medida do governo prevê que, em caso de rescisão do contrato de trabalho, a suspensão do recolhimento é cancelada e a empresa terá de fazer todo os pagamentos de uma vez só, sem multas ou encargos.

COMO FICA A INDENIZAÇÃO

Para quem for demitido enquanto estiver com salário reduzido ou contrato suspenso

A empresa terá que pagar:

- Quando a redução do salário e jornada for entre 25% e menos de 50%
50% do salário a que o funcionário teria direito durante a garantia provisória
- Quando a redução do salário e jornada for entre 50% e menos de 70%
Indenização de 70% do salário a que o funcionário teria direito durante a garantia de emprego
- Quando a redução de salário foi a partir de 70% ou houve suspensão do contrato
100% do salário a que o funcionário teria direito

Garantia de emprego

- Redução de salário e jornada
O corte pode ser aplicado por até três meses
A garantia de emprego será de seis meses, ao todo
- Suspensão de contrato
O contrato pode ser colocado em pausa de até dois meses
A garantia de emprego será de até quatro meses, ao todo

Demissão em empresas que adiaram o FGTS

Na rescisão do contrato de trabalho, a empresa terá que recolher todos os depósitos adiados. Ela não será multada por não ter feito o pagamento, mas terá que pagar tudo de uma vez.

