



Alternativas para evitar demissões em época de crise

Em época de crise, reduzir o quadro de funcionários parece a única alternativa possível, diante de uma legislação pouco flexível, além de concessão de férias coletivas e redução das horas extras. No entanto, existem ferramentas ao alcance das empresas que não as utilizam por desconhecimento. Em geral, procuram o caminho mais curto, que é a demissão.

Existe em nosso ordenamento jurídico o princípio da irredutibilidade salarial, que garante a subsistência do trabalhador, previsto expressamente na Constituição Federal. Por outro lado, ao garantir a intangibilidade do salário do empregado, a Carta Magna excepcionou a possibilidade de redução, mediante acordo ou convenção coletiva, como condição de sua validade.

Pode-se imaginar que basta a negociação com o sindicato, firmando acordo coletivo para autorizar a redução. A questão é mais complexa, pois a legislação ordinária, em especial os ditames da Lei 4.923/65, deve ser observada e obedecida, sob pena de nulidade da negociação.

A empresa deverá comprovar a dificuldade econômica, conforme o artigo 2º da mencionada lei para poder, assim, reduzir em no máximo 25% o salário dos empregados, com a redução da jornada, por um período não excedente a três meses, que poderá ser prorrogado, desde que comprovadas as mesmas condições financeiras.

Assim como os demais empregados da empresa, os gerentes e diretores estão obrigados a reduzir a remuneração e as suas gratificações, requisito esse que, se não observado, gerará a nulidade do pactuado, o que torna pouco atrativa a saída para redução de custos da empresa para os seus dirigentes.

Há, ainda, na lei, previsão para suspensão do contrato de trabalho para qualificação profissional, que poderá ser utilizada por qualquer ramo de atividade, na indústria, comércio, serviços etc.

O intuito da lei foi evitar a dispensa de empregados em período de baixa produção e posterior recontração, quando do aquecimento das demandas. Em atividades sazonais, o custo da recontração era muito oneroso ao empregador, daí a saída para evitar demissões em épocas de crise momentânea.

A suspensão dos efeitos do contrato de trabalho para que o empregado participe de cursos de qualificação profissional deve atender aos requisitos dos artigos 476-A, da CLT. Podem ser suspensos os contratos entre um período de dois a cinco meses, quando o empregado, obrigatoriamente, deve participar de curso ou programa de qualificação profissional fornecido pela empresa. Tal período poderá ser prorrogado, desde que efetuado novo acordo. A modalidade deve ser estabelecida por acordo coletivo e deverá ter a concordância expressa do empregado e poderá abranger apenas alguns setores da empresa.



No período de suspensão, o empregado não receberá salário, receberá uma bolsa paga pelo FAT (Fundo de Amparo ao Trabalhador), equivalente ao valor do benefício concedido pelo seguro-desemprego. Caso queira, sendo, portanto, facultativo, a empresa poderá conceder ajuda de custo, sem natureza salarial. Estando suspensos os contratos, a empresa não terá de recolher FGTS e as contribuições previdenciárias.

Temos ser esta, senão a melhor alternativa, uma ferramenta eficaz para redução de custo em período de profunda incerteza em todos os setores.

Date Created

22/12/2008