



Suspensão de contratos de trabalho pode ser saída para crise

Quando empresários se deparam com momentos de crise, é comum que o corte de pessoas, como alternativa para diminuição de gastos, apareça como a única forma de manter a saúde financeira das empresas.

Entretanto, enquanto alguns perdem o sono diante da difícil decisão de demitir ou não alguns de seus colaboradores, outros estudam os mecanismos previstos na própria legislação brasileira para trilhar caminhos menos drásticos.

Muito embora seja forte a premissa de que os salários no Brasil são irredutíveis, nosso ordenamento prevê uma variável que possibilita a diminuição dos valores recebidos pelos trabalhadores, através de acordos e convenções coletivas.

Mas será essa a saída mais eficaz à empresa? Talvez não. Isso porque a redução dos salários anseia por diversos requisitos que podem tornar esse caminho desinteressante aos empresários. Apenas para ilustrar, a redução dos salários é legal somente nos casos onde ficar demonstrada a dificuldade financeira da empresa diante da conjuntura econômica. Além disso, o corte tem limitação no patamar de 25% do salário do empregado, é transitório e abarca também gerentes e diretores da empresa, que terão reduzidas suas remunerações.

Como medida alternativa, outra pode ser a saída, qual seja, a suspensão do contrato de trabalho para qualificação profissional.

Nesse caso, o contrato de trabalho permanece vigente, mas as obrigações principais das partes não são exigíveis, uma vez que não haverá trabalho e nem tão-pouco remuneração. O interessante é que ainda que suspenso, o contrato mantém hígidas as obrigações acessórias, tais como não revelar segredos da empresa ou mesmo não lhe fazer concorrência.

A suspensão nessa modalidade é também temporária, sendo indispensável que o trabalhador participe do curso oportunizado pela empresa. A concordância expressa do trabalhador é exigida, assim como a prévia formulação de acordo coletivo.

O interessante da suspensão contratual nessa modalidade é que os custos da empresa ficam sensivelmente diminuídos durante o período, uma vez que, além de ela ficar dispensada do recolhimento previdenciário e para o FGTS, durante o tempo em que o trabalhador estiver afastado ele não receberá salário, mas sim uma bolsa auxílio que é financiada pelo FAT – Fundo de Amparo ao Trabalhador (ressalvados os casos de prorrogação da suspensão, em que a bolsa fica sob a responsabilidade do empregador).

Nesse contexto, embora aparentemente comuns e usuais os acordos coletivos para diminuição dos salários, a alternativa através da suspensão do contrato de trabalho pode viabilizar mais economia à empresa através da capacitação profissional.

Date Created

29/01/2009