



Ricardo Calcini: Lay-off ajuda empresas a reduzirem custos

Por força do atual cenário de crise vivenciado pela economia brasileira, muito se tem noticiado e discutido na mídia sobre o chamado *lay-off*, o qual representa, em síntese, uma ferramenta posta à disposição das empresas como medida a minimizar os custos com a mão de obra de seus empregados. Trata-se de uma vantagem conferida por lei que, ao possibilitar a suspensão dos contratos de trabalhos, legitima que o empregador não arque com o pagamento dos salários de seus funcionários, desde que sejam observados, para tanto, os requisitos do artigo 476-A da Consolidação das Leis do Trabalho.

Nesse sentido, para fazer jus ao benefício legal em análise, necessário o cumprimento cumulativo dos seguintes elementos: (i) expressa previsão em convenção ou acordo coletivo de trabalho; (ii) aquiescência formal do empregado; (iii) comunicação pelo empregador ao sindicato da categoria profissional com quinze dias de antecedência. Nada impede, contudo, que a empresa e o sindicato dos trabalhadores possam estabelecer, pela via da negociação coletiva, outros critérios adicionais para a suspensão dos contratos de trabalho.

Dessa feita, atendidas as exigências supra, a empresa terá direito de suspender o contrato de trabalho dos funcionários atingidos pelo *lay-off*, por um período de dois a cinco meses, para a participação dos empregados em curso ou programa de qualificação profissional por ela oferecido. Nesse período, os trabalhadores não receberão salário, nem haverá o recolhimento do FGTS e dos encargos previdenciários. Contudo, será devida uma bolsa de qualificação, paga pelo Fundo de Amparo ao Trabalhador (FAT), a qual passa a ser obrigatoriamente custeada pelo empregador em caso de prorrogação do prazo da suspensão do pacto laboral.

Importante salientar que as empresas apenas podem se socorrer da aludida permissão legal a cada lapso temporal de dezesseis meses, quando então se oportunizará novo prazo de suspensão contratual, para outra qualificação e demais treinamentos aos funcionários.

Sucedendo, porém, que, se durante o período suspensivo não for ministrado curso ou programa de qualificação profissional, ou se o empregado continuar trabalhando em suas atividades normais, ficará descaracterizada a suspensão contratual. Como consequência, o empregador deverá efetuar o pagamento imediato dos salários e encargos sociais referentes ao período, bem como arcar com as penalidades legais e sanções previstas nos instrumentos coletivos de trabalho.

De outro norte, se o empregado for demitido no período do *lay-off*, ou até três meses após seu retorno ao trabalho, a empresa é obrigada a pagar multa de, pelo menos, 100% sobre o último salário até então recebido pelo funcionário, além das verbas indenizatórias daí decorrentes.



Feitas essas considerações, infere-se que o *lay-off* é um instrumento juridicamente válido para que as empresas possam se adequar aos cenários temporários de retração e estagnação, sem comprometer, no entanto, a capacidade de recuperação, na hipótese de eventual melhoria do contexto econômico. Não se fala, aqui, em fechamento de postos de trabalho, o que representaria um custo ainda maior na produção, que a cada dia sofre reflexos com a política do governo de elevação das taxas de juros e de crescimento da carga tributária.

No mais, é possível que as partes, também pela via da negociação coletiva, venham a estipular os denominados “*lay-off*” paralelos. Exemplo disso foi o que ocorreu recentemente com a empresa Gerdau (notícia do dia 25.6.2015 – Jornal Estado de São Paulo), que negociou o pagamento integral dos salários de seus funcionários durante a suspensão dos contratos de trabalho, além de garantir a todos o valor referente a cinco parcelas de seguro-desemprego, caso sobreviesse a demissão ao final de um prazo de cinco meses.

Por fim, uma outra alternativa que se assemelha ao *lay-off*, porém com este não se confunde, é representada pelo Programa de Proteção ao Emprego (PPE), que está sob análise da equipe econômica do governo. Por meio de tal programa de iniciativa das Centrais Sindicais, se houver a sua aprovação pelas assembleias dos sindicatos dos trabalhadores, será autorizada a redução da jornada de trabalho e respectivo salário em 30%, enquanto que o FAT pagaria 15% dos salários dos empregados (notícia do dia 18.6.2015 – Jornal Estado de São Paulo).

Date Created

18/07/2015