
Lay-off: Uma alternativa para as indústrias enfrentarem o atual contexto econômico brasileiro.

Autores:

Luiz Fernando Alouche
lfalouche@almeidalaw.com.br

Tamira Maira Fioravante
tmfioravante@almeidalaw.com.br

Atualmente o Brasil apresenta um panorama econômico desfavorável e bastante incerto, com sucessivas reduções de previsões de crescimento do Produto Interno Bruto (PIB), e recordes negativos de criação de postos de trabalho com carteira assinada.¹

Nesse sentido, muitas empresas brasileiras, especialmente a indústria automotiva, têm buscado maneiras juridicamente lícitas de enfrentarem a retração da demanda por bens e serviços sem que isso resulte em fechamento de postos de trabalho, fato que representaria um custo ainda maior para as empresas.

Uma possibilidade que as empresas possuem para atingir esse objetivo é conceder férias coletivas aos seus empregados, mediante a observância dos requisitos legais.²

Não obstante, recentemente muitas empresas têm praticado outra medida juridicamente aceita: a suspensão temporária do contrato de trabalho, também conhecido com lay-off.

Essa medida tem a vantagem de permitir que a empresa se ajuste a eventual redução na

demanda, diminuindo temporariamente os seus custos e proporcionando uma rápida recuperação da produção na hipótese de melhoria do cenário econômico. Não obstante, o lay-off precisa ser devidamente negociado entre empresa e o Sindicato dos trabalhadores.³

O lay-off pode ter duas formas: i) redução temporária da jornada de trabalho e do salário (até o limite de 25%, devendo ser proporcional e respeitado o salário mínimo nacional); ou ii) suspensão dos contratos de trabalho para requalificação profissional.

Considerando que o lay-off só pode ser realizado com a aprovação do Sindicato, a empresa precisa negociar com o sindicato dos trabalhadores a deliberação e aprovação do plano de suspensão.

O prazo de lay-off é variável e depende dos motivos da medida. Quando a empresa adota a suspensão dos contratos de trabalho por motivos de mercado ou estruturais e tecnológicos o lay-off pode durar no máximo cinco meses, já em casos de catástrofes o regime poderá ter duração máxima de um ano.

Em casos de lay-off através de redução de salário e jornada, não há valores pagos pelo Fundo de Amparo ao Trabalhador - FAT, e a

¹ A dificuldade econômica brasileira é inclusive parcialmente admitida pelo próprio governo. <http://eleicoes.uol.com.br/2014/noticias/2014/07/28/minimizamos-os-efeitos-da-criese-diz-dilma-sobre-marolinha-de-lula.htm>. Acesso em 28 de agosto de 2014.

² Cf. artigo 139 e seguintes da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

³ Cf. artigo 476-A da CLT.

empresa permanece com a obrigação de pagamento de salários.

Por outro lado, na hipótese de suspensão do contrato de trabalho para requalificação profissional, o FAT pagará os salários dos empregados, respeitado o limite do teto do seguro desemprego aplicável à época da suspensão contratual. Caberá à empresa o pagamento da diferença para aqueles empregados que percebam salários superiores.

Durante o período de suspensão contratual ocorre a qualificação da mão de obra realizada através de cursos pelo SENAI (Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial). Os empregados devem comprovar presença mínima 75%, sob pena de não receber os valores da bolsa paga pelo FAT.

A empresa deve se atentar ao fato de que só poderá aplicar o regime de lay-off se tiver a situação contributiva regularizada perante a Receita Federal do Brasil, garantindo o pagamento de parte do salário dos empregados afastados pelo FAT.

A medida poderá ser suspensa nos casos de irregularidade do regime de lay-off por parte da empresa. Isto poderá ocorrer nos seguintes casos:

- Não verificação do motivo indicado pela empresa para adoção do regime;
- Falta das comunicações ou recusa de participação no procedimento de informação e negociação por parte do empregador;
- Falta de pagamento pontual da compensação retributiva devida aos trabalhadores;
- Falta de pagamento pontual das contribuições para a seguridade social sobre a remuneração auferida pelos trabalhadores;
- Se ocorrer distribuição de lucros, sob qualquer forma, nomeadamente a título de levantamento por conta;

- Se ocorrer aumento da retribuição ou outra prestação patrimonial a administradores da empresa;
- Admissão de novos trabalhadores ou renovação de contrato de trabalho para preenchimento de posto de trabalho suscetível de ser assegurado por trabalhador em situação de redução ou suspensão;
- A decisão que ponha termo à aplicação da medida deve indicar os trabalhadores a quem se aplica e produz efeitos a partir do momento em que o empregado seja notificado.

Diante de todo o exposto, verifica-se que o lay-off é um modo juridicamente válido de uma empresa se adequar a cenários temporários de retração e estagnação, sem comprometer a sua capacidade de recuperação, na hipótese de melhoria econômica.

O Almeida Advogados tem vasta experiência em negociações sindicais e está à disposição para auxiliar seus clientes no esclarecimento de quaisquer dúvidas relacionadas ao tema.