

## **DA SUSPENSÃO TEMPORÁRIA DO CONTRATO DE TRABALHO O CHAMADO LAYOFF.**

A suspensão temporária do contrato de trabalho está prevista no artigo 476-A da CLT, com redação dada pela Medida Provisória 1879-14, de 26 de agosto de 1999.

### **Suspensão do contrato de trabalho (conceito antigo)**

Durante o período de suspensão, o empregado não trabalha e não recebe salário, mas o vínculo empregatício permanece intacto. São exemplos comuns de suspensão do contrato de trabalho o afastamento previdenciário por acidente do trabalho; o exercício de cargo de direção sindical; o cumprimento do serviço militar, etc.

### **Suspensão temporária do contrato de trabalho – Principais características**

Período de suspensão – De dois (2) a cinco (5) meses.

Durante o período de suspensão temporária do contrato de trabalho, o empregado fará jus a receber uma bolsa de qualificação diretamente do FAT – Fundo de Amparo ao Trabalhador.

Empregador pode (não está obrigado) conceder ao empregado ajuda mensal compensatória (não está atrelada ao valor do salário) durante o período de suspensão;

Todos os benefícios (assistência médica, seguro de vida, etc.) devem ser mantidos;

A suspensão temporária do contrato de trabalho deve ser obrigatoriamente prevista em acordo ou convenção coletiva. O valor da eventual ajuda de custo compensatória deve ficar estabelecido nesse documento.

Não basta a autorização do sindicato de classe. Todos os empregados participantes devem formalmente concordar com a suspensão de seus contratos de trabalho.

Durante o período de suspensão, o empregador deverá obrigatoriamente conceder curso de qualificação profissional. O empregado não poderá trabalhar. Quaisquer falhas da empresa nesse sentido irão levar à nulidade da suspensão, ao pagamento imediato de salários e à

aplicação de multas por parte da Fiscalização trabalhista (DRT/MTB) e das sanções eventualmente previstas em acordo coletivo.

Não há recolhimentos para o FGTS e para o INSS.

Empregado não deixa de ser segurado perante a Previdência Social.

O sindicato de classe deve ser formalmente notificado com 15 dias de antecedência.

Este recurso somente poderá ser lançado uma única vez a cada 16 meses.

### **A NEGOCIAÇÃO DA SUSPENSÃO TEMPORÁRIA DO CONTRATO DE TRABALHO NOS ESTADOS**

#### **UNIDOS.**

Nos EUA, segundo uma pesquisa realizada pelo Bureau of National Affairs (BNA), em 1995, dentre quatrocentos acordos coletivos analisados, 376 continham cláusulas específicas sobre o layoff - suspensão temporária do contrato de trabalho.

O objetivo deste texto - produzido por técnicos do DIEESE, a partir da participação em um curso de quatro meses na George Washington University, na condição de bolsista - é descrever como funciona o sistema de layoff nos Estados Unidos, nos setores sindicalizados e não-sindicalizados. No primeiro caso, além do detalhamento das experiências nesse país, utiliza-se como fonte a pesquisa, que aponta os diversos tipos de cláusulas que aparecem nos acordos.

Entre as diferenças do layoff nos EUA e no Brasil, destaca-se o fato de que as cláusulas dos acordos fechados nos Estados Unidos entre o sindicato, trabalhadores e empresa garantem alguns direitos aos trabalhadores demitidos temporariamente, mas não versam sobre a obrigatoriedade de chamar de volta todos os trabalhadores, ao contrário do que define a medida provisória adotada no Brasil.

O layoff pode ser definido como uma demissão temporária de trabalhadores, que esperam ser chamados, em um momento seguinte, a ocupar seus antigos postos de trabalho **1**. Essa prática está associada a uma tentativa, por parte das empresas, de adaptar seus custos de produção

às flutuações de demanda que ocorrem na economia, de maneira a permitir uma maior flexibilidade de ajuste aos ciclos econômicos.

Nos Estados Unidos, a suspensão temporária do contrato de trabalho tem sido uma prática comum entre os empresários e os trabalhadores, desde os anos 30, principalmente nos setores sindicalizados. É importante esclarecer que nesse país não existe uma legislação formal sobre layoff, como a existente no Brasil desde novembro de 1998 **2**.

Como consequência, os trabalhadores negociam com seus patrões, através de um acordo informal ou formal (neste caso, com a participação dos sindicatos), podendo ou não ser chamados de volta a seus postos de trabalho. Ao serem afastados da empresa, eles são considerados desempregados e passam a receber seguro - desemprego do governo estadual. Sendo chamados de volta aos seus postos de trabalho, ocorre a suspensão desse seguro. Caso contrário, passam a integrar o grupo de trabalhadores desempregados.

#### ► **A contratação e o layoff**

O contrato de trabalho mais utilizado nos EUA é o employment at will (emprego por vontade própria). Esse tipo de contrato foi desenvolvido no século 19, baseado na idéia de que o empregador poderia demitir (por justa causa ou não) ou manter um trabalhador, conforme a sua vontade.

Por outro lado, os empregados poderiam escolher trabalhar ou não em uma determinada empresa. Assim, segundo sua vontade, o empregador poderia demitir quaisquer de seus trabalhadores a qualquer momento, e o trabalhador, por sua vez, poderia escolher deixar o trabalho, se esse fosse o seu desejo.

Durante os anos 30, no período do New Deal, marcado por intensa regulação, o governo federal criou o National Labor Relations Act (NLRA), que forneceu as bases da relação dos sindicatos nos acordos entre empregadores e empregados. O objetivo principal desse ato era garantir que os trabalhadores pudessem se organizar ou formar associações de trabalho, para negociar coletivamente os acordos através de seus representantes.

Outras regulações das relações de trabalho foram instituídas pelo governo americano através do tempo. Hellman et alii (1981) dividem em dois grupos tais regulamentações:

Regulação substantiva: relacionada com a imposição de limites aos resultados finais das relações de trabalho, como salário mínimo, horas de trabalho, condições de trabalho e algumas obrigações derivadas de arranjos contratuais.

Regulação de procedimentos: consiste em dirigir as relações entre os trabalhadores e seus patrões, nas quais se garante a cada uma das partes o status de empregado e empregador, respectivamente. O NLRA está incluído na segunda categoria.

A base da negociação coletiva é dada pelo NLRA, e os acordos coletivos são a forma mais comum com a qual trabalhadores sindicalizados lidam com a proteção ao emprego e limitam o poder do empregador. Algumas cláusulas têm sido negociadas por sindicatos e empregadores, visando provisão por tempo de casa (seniority provisions), demissão sem justa causa, benefícios suplementares, e para garantir o chamado due process (processo que permite que o trabalhador, ao ser acusado de um problema disciplinar, possa se confrontar com seu acusador na frente de um árbitro).

Em contraste, trabalhadores que não são sindicalizados e que não estão sob a cobertura de um acordo coletivo são deixados ao sabor do contrato de emprego por vontade própria (employment at will), o que significa que podem ser demitidos por qualquer motivo, sem justa causa. Esses trabalhadores têm sido alvo da preocupação dos legisladores, não apenas pela diminuição do número de trabalhadores sindicalizados, mas também pela vulnerabilidade em que se encontram face à possibilidade de exploração e coerção por parte de seus patrões.

#### **A - Setor não-sindicalizado.**

O número de trabalhadores não - sindicalizados tem crescido nas últimas décadas, ocasionando, conseqüentemente, mudanças na legislação do trabalho, com o intuito de evitar demissões sem justa causa.

Essa transformação na legislação, nos níveis estadual e federal, não significa que haja mudanças nas bases do employment at will, mas cria mecanismos que limitam a regra geral - que permite que o empregado possa ser demitido a qualquer momento, sem justa causa. Muitas dessas leis revelam uma preocupação não - discriminatória em relação aos trabalhadores, como aponta Redeker (1989): proibição de dispensa por participar em

atividades coletivas **3**, proibição de dispensa baseada em discriminação de raça, cor, religião, origem ou sexo **4**.

Em relação ao layoff especificamente, a legislação americana inexistente no que concerne à suspensão temporária do contrato de trabalho ou mesmo contra a demissão permanente. A legislação mais próxima de considerar estes aspectos é a conhecida Warn Act - The Worker Adjustment and Retraining Notification Act , que prevê, com algumas exceções, que os empregadores em empresas com mais de cem trabalhadores devem dar um aviso com sessenta dias de antecipação, no caso de uma demissão em massa ou fechamento da planta. São obrigados a, informar também à Unidade Estadual de Trabalhadores Desempregados (State Dislocated Worker Unit) e ao governo local.

Essa lei tem como objetivo garantir proteção aos empregados e suas famílias contra uma inesperada perda de emprego, permitindo um tempo adicional para que possam buscar outro trabalho ou se engajar em programas de treinamento.

#### **B - Layoff nos setores sindicalizados.**

O setor sindicalizado dos Estados Unidos vem sofrendo algumas transformações. Se, por um lado, o sindicalismo no setor público tem crescido desde os anos 60, por outro lado, tem ocorrido um declínio nos setores mais tradicionais, como o montador de veículos e o têxtil.

Segundo dados do Bureau of Labor Statistics (1998), em 1998 um percentual de 9,5% dos trabalhadores assalariados do setor privado pertenciam à algum sindicato, e a maior taxa de sindicalização era a de trabalhadores ligados ao ramo de transportes (25,8% do total desses trabalhadores) e de construção (17,8%). Entre os trabalhadores do setor público, a taxa de sindicalização é de (37,5%).

Gould (1996) aponta algumas razões para a falta de força dos sindicatos: inabilidade para mobilizar os trabalhadores para movimentos grevistas, incapacidade de encontrar outros instrumentos de mobilização tão eficientes quanto às greves e falhas na organização de novos locais de trabalho onde se concentra a força de trabalho mais jovem.

Além disso, os sindicatos não se acham preparados para lidar com trabalhadores imigrantes e com as mulheres, categorias que vêm crescendo na força de trabalho americana, diferindo do

tradicional trabalhador sindicalizado, cuja principal característica é ser homem e trabalhar no setor industrial. A queda do número de postos de trabalho na indústria, desde meados dos anos 80, também contribuiu para a diminuição da taxa de sindicalização nos Estados Unidos.

#### ► **Layoff nos acordos coletivos.**

Os acordos de layoff estão presentes nos contratos sindicais e possuem algumas características comuns:

Quando o layoff está prestes a acontecer, novas contratações são proibidas.

Trabalhadores temporários e trabalhadores com menos tempo de casa são os primeiros a sair em layoff.

Sindicatos negociam uma semana inteira de trabalho para trabalhadores que o empregador queira demitir ou suspender o contrato temporariamente, no meio da semana.

Slichter et alii (1960) apontam a importância de diferenciar, no acordo coletivo, o layoff temporário (que vai de algumas horas a duas semanas) e o layoff estendido. O layoff temporário ocorre devido à alguma emergência eventual dentro de uma empresa e não tem impacto sobre os trabalhadores.

Esses autores colocam que os próprios sindicatos reconhecem a necessidade de que a gerência da firma tenha mais flexibilidade para fazer esse tipo de layoff. Conseqüentemente, sob algum estado de emergência, as provisões ligadas ao layoff podem ser suspensas, pois estas acabam encarecendo o processo de suspensão. Mas, caso o layoff temporário seja estendido por um período maior, os sindicatos devem estar preparados para lidar com os direitos dos trabalhadores afastados.

Algumas empresas americanas criam fundos privados para manter seus trabalhadores no período de layoff. São chamados de fundos de benefícios suplementares e estão agrupados em dois planos:

a) Sistema de fundo coletivo - pooled fund system: quando a empresa aceita pagar certo montante de dinheiro por cada empregado e o deposita no fundo, até um teto máximo.

Trabalhadores têm direito a esse fundo se seus contratos forem suspensos, passando a receber a diferença entre seu salário original e o montante pago pelo governo em forma de seguro-desemprego. Nesse fundo não existe nenhuma identificação pessoal.

b) Conta individual - individual trust account: forma-se uma conta individual mantida pela empresa que, algumas vezes, pode estipular um teto máximo para cada conta e um limite por retirada. Trabalhadores têm o direito total sobre essa conta e, caso o contrato de trabalho termine, eles podem sacar todo o montante depositado. O dinheiro nela depositado acaba por se tornar uma poupança do trabalhador.

Uma pesquisa desenvolvida pelo Bureau of National Affairs, em 1995, analisou quatrocentos acordos coletivos realizados nos Estados Unidos. Entre eles, 376 contêm cláusulas específicas sobre a suspensão temporária do contrato de trabalho.

Geralmente, essas cláusulas relacionam o layoff com algum outro fator, como a habilidade do trabalhador no trabalho exercício da função e o tempo de serviço (nesse caso, o trabalhador possui um crédito por tempo de serviço, que está relacionado ao período de ligação com a empresa em que trabalha). Em 88% dos acordos examinados pelo BNA, o tempo de serviço é o fator que seleciona os trabalhadores, no caso de layoff, sendo que os mais antigos serão os últimos a ser demitidos. Em relação à indústria, 96% do setor de manufaturas apresentam acordos relacionando o layoff ao tempo de serviço, enquanto nos setores não - manufatureiros essa taxa é de 75%.

Em 43% dos acordos, o tempo de serviço é o fator único que seleciona os trabalhadores a entrar em layoff, e em 29% dos acordos aparecem cláusulas que especificam que o trabalhador sênior, para não entrar em layoff, precisa possuir habilidade para desempenhar o trabalho disponível. Em 15% dos contratos, o tempo de casa é o fator secundário. Além disso, algumas exceções à cláusula que estipula o tempo de casa podem ser encontradas em 50% dos contratos, e, três quartos dessas exceções dão aos trabalhadores, que são ligados aos sindicatos, uma maior imunidade ao layoff, de maneira que esses são os últimos a sair do emprego.

Entre os contratos que incluem essa imunidade dos membros dos sindicatos, 30% estipulam que o representante deve estar qualificado para ocupar o posto disponível, para que possa ser eximido do layoff. Outra exceção, computada em 26% dos contratos, está relacionada com o

fato de que os trabalhadores mais qualificados serão os últimos empregados a ter seus contratos suspensos.

Em relação ao layoff temporário, apontado por Slichter et alli (1960), apenas 29% dos contratos analisados apresentam uma cláusula que versa sobre o cancelamento das provisões por tempo de casa, caso o empregador tenha de fazer um layoff emergencial de no máximo duas semanas.

Quase a metade dos contratos também prevê uma cláusula que menciona a obrigatoriedade de notificar com antecedência trabalhadores e sindicato sobre o layoff a ser praticado. Ela é encontrada em 49% dos contratos, distribuída da seguinte forma: em 36% dos acordos, a notificação pode ser feita apenas aos empregados da empresa, em 47%, apenas aos sindicatos e, em 43%, as notificações devem ser feitas tanto aos sindicatos quanto aos trabalhadores.

Outra cláusula associada ao layoff é o bumping, em que um trabalhador escalado para entrar em layoff pode ocupar a vaga de outro funcionário com menos tempo de casa. Esse procedimento é observado em 63% dos acordos, principalmente na manufatura (77%). Porém, em 68% desses acordos, há uma cláusula adicional que fala da necessidade de qualificação por parte dos trabalhadores para o posto que desejem ocupar.

Em 85% dos acordos, podem ser encontradas cláusulas sobre o regresso (recall) de seus funcionários, 40% estipulam que os empregadores devam chamar os trabalhadores de volta ao trabalho em ordem reversa de saída e em 52% a chamada deve ser feita em ordem reversa se forem qualificados para o posto disponível. Em 32% dos acordos, existe uma cláusula que dá preferência para que os empregadores chamem de volta trabalhadores com seus contratos suspensos em lugar de efetuar contratação de novos empregados.

Finalmente, cabe ressaltar que em relação aos Fundos de Benefícios Suplementares, dos quatrocentos contratos analisados, apenas 57 contém cláusulas que versam sobre a criação desses fundos. Mas apenas sete contratos estabelecem contas individuais, e cinquenta, fundos coletivos.

## ► Considerações Finais



Nos Estados Unidos, o layoff é um instrumento comum de negociação entre sindicatos de trabalhadores e empresários, estando presente na maioria das cláusulas dos acordos coletivos realizados, assim como se encontra igualmente presente nos setores não-sindicalizados, sem que exista nenhuma legislação ou proteção a esses trabalhadores.

No entanto, o layoff americano difere substancialmente da medida provisória adotada no Brasil, em 1998. Nos Estados Unidos, não existe nenhuma legislação que verse sobre a suspensão temporária do contrato de trabalho ou que o vincule a um curso de formação profissional. Quando os trabalhadores são afastados de seus trabalhos por um período determinado, eles passam a receber o seguro-desemprego, e não existe nenhuma obrigatoriedade legal de voltar aos seus antigos postos de trabalho.

As cláusulas dos acordos fechados entre o sindicato, trabalhadores e empresa garantem alguns direitos aos trabalhadores demitidos temporariamente, mas não versam sobre a obrigatoriedade de chamar de volta todos os trabalhadores.

Dentre os direitos, destacam-se:

A demissão temporária que deve ser feita de acordo com o tempo de serviço fazendo com que o mais novo seja o primeiro a ser demitido, garantindo ao trabalhador mais qualificado a última demissão.

A empresa, ao realizar o layoff, é obrigada a fazer uma notificação antecipada sobre o fato.

A garantia de que os trabalhadores mais antigos, prestes a entrar em layoff, possam escolher postos de trabalhadores mais novos dentro da empresa (bumping).

A volta ao trabalho deve ser feita em ordem reversa à da saída.

#### ► **Bibliografia:**

BUREAU OF NATIONAL AFFAIRS. Basic patterns in union contracts. Washington D.C.: The BNA Books, 1995.

GOULD IV, W.B. Agenda for reform: the future of employment relationships and the law. Cambridge: The MIT Press, 1996.

HELDMAN, D.C.; BENNET, J. T. and JOHNSON, M.H. Deregulating Labor Relations. Texas: The Fisher Institute, 1981.

NATIONAL COMMISSION FOR EMPLOYMENT POLICY. Assisting Dislocated Workers: Alternatives to Layoffs, and the role of employment service under the Economic Dislocation and Worker Adjustment Assistance Act (EDWAA). Washington, D.C., Special report number 30, October 1991.

REDEKER, J. R. Employee discipline: policies and practices. Washington D.C.: The BNA Books, 1989.

SLICHTER, S., HEALY, J.J. and LIVERNASH, E. R. The impact of collective bargaining on management. Washington D.C.: The Brookings Institution, 1960. pp.142-178.

U.S. Department of Labor . Employment and Earnings. Various issues. Washington D.C.: Government Printing Office.

---- Report on the American Workforce. Washington D.C.: Government Printing Office, 1994. pp.3-48.

---- "Recent job losers less likely expect recall". Issues in Labor Statistics. Summary 92-8, Washington D.C.: Government Printing Office, July 1992.

**1** Esta suspensão pode durar horas, dias, semanas, meses, ou mesmo ser indefinida, dependendo do acordo feito entre o trabalhador e a empresa e da legislação vigente no país.

**2** Conforme Medida Provisória nº 1.726, de 28 de novembro de 1998, que estabelece a suspensão temporária do contrato de trabalho, a empresa pode suspender o contrato de trabalho por um período de dois a cinco meses, podendo ampliar este prazo por mais seis meses (medida editada em agosto de 1999). Essa suspensão estaria vinculada a um processo de qualificação ou requalificação profissional e ao recebimento de um seguro-desemprego. Essa medida vem sendo reeditada desde então.

**3** Esta lei se refere ao The Labor Management Relations Act ou Taft-Harley Act.

**4** Esta lei se refere ao Artigo VII do Civil Rights Act (Ato de Direitos Civis).