

A APLICAÇÃO DA LAY OFF NO ORDENAMENTO JURÍDICO BRASILEIRO E A APLICAÇÃO EFETIVA NA MICRO E PEQUENA EMPRESA.

ÉTTORE DE OLIVEIRA SILVA¹
KEWRI REBESCHINI DE LIMA²

1. RESUMO

O Objetivo deste artigo é encontrar uma real efetividade de aplicação para o regime de layoff à micro e pequena empresa, sendo este modelo jurídico o objeto de pesquisa, o qual fora trazido dos estados unidos e introduzido no ordenamento jurídico brasileiro, através da convenção 168 da OIT sobre promoção do emprego e proteção ao desemprego, e que no Brasil admite-se duas formas de regime distintas, ambas atualizadas e então reintroduzidas através da medida provisória numero 2.164 – 41, de 24 de agosto de 2001 onde se alterou a consolidação das leis do trabalho – CLT em seu artigo 476 introduzindo o artigo 476-A juntamente com a lei 7998/90 que trata do seguro desemprego e resolução 591 do MT, onde uma traz a possibilidade de suspensão do contrato de trabalho através de acordo ou convenção coletiva, para participação do empregado em curso ou programa de qualificação e a outra por sua vez já se encontrava em nosso ordenamento jurídico desde 1965 pela artigo 2º da Lei 4923, de 23 de dezembro de 1965 a qual tratava da condição de conjuntura econômica, sendo necessário que, esta conjuntura econômica desfavorável, estivesse impactando no normal desempenho da empresa e fora apenas atualizada com ponderadas alterações pela medida provisória 2.164 – 41/2001. Tal efetividade desta aplicação conservaria numerosas vagas de trabalho, qualificaria dezenas de milhares de trabalhadores e permitiria a sobrevivência de milhares de micro e pequenas empresas que hoje no Brasil cerca de 45% (quarenta e cinco por cento) fecham as portas antes de completar dois anos, segundo estáticas do IBGE.

Palavras-chave: Lay off, Suspensão temporária do contrato de trabalho, capacitação, microempresa, efetividade, aplicabilidade, mudança brusca de mercado.

2. INTRODUÇÃO

No contesto econômico atual do Brasil é fácil se verificar a grande consequência positiva da real efetividade de aplicação do layoff as microempresas.

Segundo dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística IBGE, a sobre vida das empresas abertas de 2009 a 2014 é de apenas trinta e nove por

¹UNIVAG – Centro Universitário. Área do Conhecimento de Ciências Sociais Aplicadas. Curso de Direito. Aluno ÉTTORE DE OLIVEIRA SILVA da disciplina TCC II, turma DIR 131 A N E-mail – ettoreos@hotmail.com.

²UNIVAG – Centro Universitário. Área do Conhecimento de Ciências Sociais Aplicadas. Curso de Direito. Especialista, Orientadora KEWRI REBESCHINI DE LIMA E-mail – kewrilima@hotmail.com

cento, sendo que desse percentual a maior parte são empresas médias e grandes, bem provável que, com a efetividade da aplicação do regime estes números mudem positiva e significativamente, uma vez que esta categoria de empresa hoje em todos os seus segmentos representa mais de cinquenta por cento das empresas abertas e do PIB nacional.

Tal aplicação garantiria milhares de vagas de trabalho, pois no Brasil das 6,4 milhões de empresas abertas 99% são de micros e pequenas empresas e representam 52% dos empregos com carteira assinado no setor privado, segundo o SEBRAE e de acordo com o SERASA EXPIRIAN em reportagem do G1 são abertas cerca de dois milhões de empresas por ano no país e a maioria delas são microempresas, e das mesmas gigantescas proporções são fechadas, aproximadamente 60% delas por diversas razões, como capacidade empresarial dos seus proprietários, capacidade laborativa qualificada de seus colaboradores e dificuldades com fluxo de caixa.

Com a aplicação efetiva do regime jurídico ora pesquisado, podemos deslumbrar claramente a diferença que faria à micro e pequena empresa, por entender que ao aderir ao regime, passaria a ter um alívio em sua folha de pagamento com a suspensão dos pagamentos salariais e seus reflexos por um prazo de até cinco meses, o qual poderá ser renovado por igual período, ou ainda a diminuição da carga horária do trabalhador e conseqüentemente até 25% (vinte e cinco por cento) da folha de pagamento e seus encargos por até três meses, podendo ser renovado e chegar a seis meses o que auxiliaria significativamente seu fluxo de caixa, e ao voltar o empregado do regime teria a empresa seu trabalhador reinsertado com maior qualificação profissional, gerando assim maior desempenho laborativo e ainda teria seu fluxo de caixa possivelmente reestabelecido o que colaboraria para a sua maior sobrevivência.

O interesse sobre o tema em questão está na afeição pela professora das disciplinas do direito do trabalho e do direito empresarial hora orientadora deste graduando que muito desperta de seus alunos o interesse pelas matérias lecionadas, bem como o fato deste como cidadão já ter figurado como empregado, empregador e representante de associação comercial, tendo assim bagagem suficiente para enxergar a benéfica do resultado que certamente será alcançado com a adoção da aqui contextualizada aplicabilidade efetiva do regime ora observado.

3. DESENVOLVIMENTO

Para a busca de informações cognitivas a respeito do tema foram usadas às metodologias de pesquisa literária, científica de observação e análise de campo em loco nas empresas e estatísticas apresentadas pelas instituições federativas e representativas do segmento empresarial, bem como o método dedutivo que de acordo com a dedução de MEZZARROBA e MONTEIRO (2006, p.65), *in verbis*:

A questão fundamental da dedução está na relação lógica que deve ser estabelecida entre as proposições apresentadas, a fim de não comprometer a validade da conclusão. Aceitando as premissas como verdadeiras, as conclusões também o serão.

Se, por um lado, o método dedutivo possibilita levar o investigador do conhecido para o desconhecido com uma margem pequena de erro, por outro, esse mesmo método tem seu alcance bastante limitado, já que sua conclusão não pode em hipótese alguma ultrapassar o conteúdo enunciado nas premissas.

4. SURGIMENTO HISTÓRICO DO LAY OFF NO BRASIL

Primeiro se faz necessário ressaltar que Layoff é a suspensão temporária do contrato de trabalho, e que é usado nos momentos de dificuldades no mercado ou por motivos de força maior, o conceito é originário da palavra inglesa Layoff significando ao pé da letra demissão, seria então o conceito de um processo possível de demissão, e é muito utilizado nos Estados Unidos, sendo que este conceito fora trazido para o Brasil através da Organização Internacional do Trabalho pela convenção 168 tendo entrado em vigor no plano internacional em 17 de outubro de 1991 e no Brasil em 10 de dezembro de 1992 pelo decreto legislativo 89 do congresso nacional, esta convenção trouxe para nosso ordenamento costumes já introduzidos no ordenamento jurídico da Itália, Espanha e Argentina e introduzidos em nosso ordenamento em definitivo pela medida provisória 2.164-41, de 24 de agosto de 2001 que alterou a CLT inserindo em seus artigos o 476-A juntamente com a lei 7998/90 que trata do seguro desemprego e resolução 591 do MT.

Para adentrar ao tema mesmo em seu contexto histórico é importante entender que são necessários requisitos indispensáveis para sua aplicabilidade, sendo momento de turbulência do mercado e o aceite do funcionário do qual deve ser feito através de acordo ou convenção coletiva de trabalho.

De acordo com a trajetória econômica do país nas últimas décadas podemos constatar a aplicabilidade do regime diversas vezes, porém, sempre por grandes empresas, como é o caso recentemente da mineradora San Marco, protagonista de um dos maiores desastres ecológicos no mundo, e que inclusive segundo o portal de notícias G1 anuncia que, “os funcionários aprovaram a prorrogação do regime de layoff por mais cinco meses, sendo agora de 1º de novembro a 31 de março de 2018”.

Como podemos ver desde o surgimento do regime de layoff em nosso ordenamento a mais de duas décadas e ainda as possibilidades de redução da jornada desde 1965, até os dias de hoje a micro e pequena empresa não aprece em nenhum momento desfrutando desta ferramenta que em muito auxilia as empresas e seus colaboradores beneficiados, uma vez que se possibilita a manutenção das vagas de trabalho a qualificação do empregado e a preservação continuada das atividades empresariais.

5. O QUE É LAYOFF

Como já aclarado, no tópico acima, porém agora com mais detalhes neste, o regime diferenciado do layoff, consiste na redução das horas trabalhadas podendo também ser nos dias ou na suspensão do contrato de trabalho por parte da empresa dentro de um determinado período, isso após deliberação em acordo ou convenção coletiva, motivado por forte impacto no mercado, motivos estruturais ou tecnológicos, situação de força maior, catástrofes como foi o caso da mineradora citada logo acima que afetem gravemente o normal desempenho da empresa.

Logico que desde que estas medidas sejam indispensáveis para a viabilidade econômica da empresa e a conservação das vagas de trabalho, e também é importante ressaltar que nos 60 dias após a assinatura do termo do regime de layoff, bem como durante todo o período desde que não exceda seis meses o empregador não poderá encerrar o contrato de trabalho do trabalhador inserido no regime, exceto se por cessação da comissão de serviço (cargo de relação de confiança) fim de contrato de trabalho a termo ou por justa causa do trabalhador.

Atenção só podem se valerem do regime do layoff as empresas que estejam em dias com suas responsabilidades com o fisco e a segurança social.

Porém se a empresa encontra-se em situação econômica difícil, ou de recuperação judicial mediante as adequações necessárias para sua recuperação, esta pode se valer do regime mesmo estando irregular com seus deveres fiscais e de segurança social, vemos que é esta apenas uma forma para que as empresas que estejam em seu normal funcionamento e com suas situações econômicas normais, não queiram se valer da lei com o fim de obter lucros.

Nos dias atuais este regime é usado no intuito tanto de superar momentos de crise como para diminuir custos e produção de forma sustentável, conservando as vagas de trabalho já existente dentro da empresa que passa por alguma das situações já elencadas.

Em análise ao caput do artigo 476 – A, da CLT fica claro essa possibilidade:

Artigo 476-A. O contrato de trabalho poderá ser suspenso, por um período de dois a cinco meses, para participação do empregado em curso ou programa de qualificação profissional oferecido pelo empregador, com duração equivalente à suspensão contratual, mediante previsão em convenção ou acordo coletivo de trabalho e aquiescência formal do empregado, observado o disposto no artigo 471 da Consolidação.

Sobre o tema Martins, Sérgio Pinto (2010, p. 342), retrata *in verbis*:

Significa o lay-off ficar o trabalhador em disponibilidade por certo tempo, ficando afastado da empresa até sua recuperação. Seria uma espécie de licença remunerada ao trabalhador, que fica em casa e não é dispensado. A empresa não faz a dispensa, pois precisa de trabalhadores qualificados. Pode o empregador determinar que o trabalhador faça cursos de qualificação profissional.

Ao que se compreende com a explanação de Martins é que a empresa tem a opção, que ela “pode” determinar que o empregado faça cursos, e com isso podemos perceber a possibilidade de vantagens que a empresa tem em oferecer esse regime.

Já por Ribas, Lineu Ferreira (2009, p. 54), *in verbs*:

“A suspensão é uma espécie de licença, onde a empresa não precisa necessariamente dispensar o trabalhador e após esse período, a empresa recebe um funcionário mais qualificado e preparado para o mercado de trabalho. Essa medida tem a vantagem de permitir que a empresa se ajuste a eventual redução na demanda, diminuindo temporariamente seus custos e proporcionando uma rápida recuperação da produção na hipótese de melhoria do cenário econômico”.

Por Ribas percebemos a sutileza intrínseca de que a qualificação seja algo já próprio da suspensão do contrato.

Vale lembrar que a suspensão para qualificação já era existente desde a lei 4.923/65, porém com menor prazo e no máximo 25% de redução nos salários além de que devia atingir gerentes e administradores.

6. DA APLICAÇÃO EFETIVA DO LAYOFF

Durante a aplicação do regime de layoff o empregador tem a obrigação de pagar dois terços do valor líquido do salário a que o trabalhador auferia como forma de compensação retributiva que deve ser mensal pelo tempo que perdurar o regime e deve-se garantir um valor mínimo igual à remuneração mínima mensal garantida e sendo que como valor máximo não pode ultrapassar três vezes a remuneração mínima mensal garantida.

Também deve pagar o subsídio de natal por inteiro, e a segurança social comparticipa com 50% da compensação retributiva que será de um terço do valor do subsídio inteiro.

Assim como o subsídio de natal deve a empresa pagar as férias, todavia nesta a segurança social já não comparticipará, é bom realçar que nem os gerentes nem os administradores da empresa poderão participar do regime de layoff.

7. DOS REQUISITOS PARA APLICAÇÃO DO LAYOFF PELAS EMPRESAS

Primeiramente deve a empresa estar com suas contribuições fiscais administrativas em dias bem como com a seguridade social, estes são requisitos básicos para acesso ao regime, devendo o empregador que tenha a necessidade de ingressar no regime cumprir procedimentos taxativos para sua aquisição, sendo destes o primeiro comunicar de forma formal escrita a comissão de trabalhadores ou entidades intersindicais ou sindicais das categorias que fora abranger o regime bem

como a intenção de reduzir a jornada ou suspender a prestação de trabalho, informando ainda os fundamentos econômicos técnicos ou que deram origem a essa necessidade além dos documentos comprobatórios destes fatos, e mais, deve apresentar o quadro de pessoal a participar do layoff discriminado por seção, critério para seleção destes, quantidades e categorias, o prazo da aplicação do regime e a área de qualificação que deverão frequentar estes trabalhadores.

No caso de empresa de pequeno porte ou microempresa ou até mesmo outra categoria que não possua nenhuma organização representativa dos trabalhadores, esta deve comunicar individualmente cada trabalhador a sua intenção de aplicar o regime, os trabalhadores terão prazo de cinco dias para formar uma comissão com no máximo três integrantes ou se forem mais de vinte trabalhadores o máximo de cinco integrantes, posteriormente deverá a empresa proceder a notificação de todo o procedimento e ainda a comissão ora formada e após cinco dias desta comunicação deverá haver um momento de negociação sobre a medida se será diminuição da jornada ou suspensão do contrato, o prazo que irá durar e claro tudo que for tratado e debatido redigido em ata o que após cinco dias deve notificar cada trabalhador do acordo firmado ou não, e o que ficou decidido neste, com prazo de início e fim e sua modalidade e caso não os motivos que levaram a não concordância do acordo.

A seguridade social tem que ser informada no mesmo prazo dos trabalhadores com o envio da ata e qualificação do trabalhador contendo nome, endereço, data de nascimento, data de admissão, situação junto à segurança social, profissão, categoria, salário, redução da carga horária ou suspensão do contrato e início e fim da nova jornada ou da suspensão.

Caso não seja feita a ata deve a empresa enviar a comissão e a segurança social documento que se justifique esta falta e descreva o acordo celebrado ou os motivos que impediram o acordo e as colocações finais das partes.

8. RESULTADOS DAS PESQUISAS

Perquiridas as empresas associadas da ACIC a Associação Comercial e Industrial do Grande Cristo Rei, através de seus representantes administradores e ou proprietários sobre se sabiam o que seria Layoff, 99% destes disseram não saber o que seria, sendo em sua maioria microempresários, com até 9 colaboradores, dos quais mais de 50% efetivaram cortes em seu quadro de colaboradores no início do primeiro trimestre e voltaram a contratar no início do terceiro trimestre de 2017.

Analisando que, a entidade que efetuou a pesquisa atua em um universo de pouco mais de 3800 empresas abertas e menos de 1% são médias e grandes, pode se observar que o impacto social seria enorme a toda essa região, composta por pouco mais de 150 mil habitantes, e a âmbito nacional manteria a economia com maior sustentabilidade de diversas regiões centrais, onde são predominantes as micros e pequenas empresas.

9. COSIDERAÇÕES FINAIS

Ao que tudo indica, a maior dificuldade das micros e pequenas empresas está na busca pelo sindicato de classe e o acordo coletivo, mesmo que já superadas essas necessidades pela informação e acordo individual e a formação de comissão, uma vez que essas empresas possuem números muito reduzidos de funcionários e pouca logística empresarial, sendo o proprietário na maioria dos casos o único agente para buscar alternativas em momentos de dificuldades, e não possuindo tempo hábil bem como suporte técnico, intelectual e logístico para fazê-lo quando possível conforme acima.

Uma hipótese aqui levantada é a de que poderia se flexibilizar o acesso ao regime para empresas com determinados números de funcionários através do auxílio dos profissionais contabilistas, essenciais ao desenvolvimento operacional fiscal da empresa, com acesso fácil e pratico através das juntas comerciais, no que dissesse respeito à situação de conjuntura econômica de mercado o que geraria possivelmente maior acesso a esta categoria de empresa.

Outra sugestão seria a simplificação para o empresário desta categoria de empresa ter o acesso ao regime através de acordo direto com o trabalhador e anotação na CTPS, o que poderia no momento de inserir o trabalhador no regime de Layoff, serem analisados os critérios de admissibilidade e aplicação se foram todos cumpridos ou pela instituição de ensino em parceria com o órgão responsável pelo auxílio, ou ainda requisitado pelo próprio trabalhador a este órgão caso sinta-se prejudicado e ainda na hora de eventual baixa de registro da carteira do trabalhador.

Também poderia se questionar o apoio de entidades como SEBRAE, SENAC, SESC, SESI, FECOMERCIO e outras tantas como a que fornecera informação sobre a pesquisa que poderiam suplantar o acesso a esta categoria empresarial de forma mais simplificada e bem assistida.

10.REFERÊNCIAS

MEZZARROBA, Orides, MONTEIRO, Cláudia Servilha. **Manual de Metodologia da Pesquisa em Direito**. 3. Ed. São Paulo: Saraiva, 2006.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do trabalho**. 26. Ed. atual. São Paulo: Atlas, 2010.

RIBAS, Lineu Ferreira. **Suspensão do Contrato de Trabalho para Qualificação**. São Paulo: Ltr, 2009.

SEBRAE, São Paulo. **Pequenos negócios em números**. São Paulo.

Publicado em: 09 out

G1 MG. Trabalhadores aprovam prorrogação de layoff da Samarco em MG. Belo Horizonte. Publicado em 10 out. 2017. Disponível em :

< <https://g1.globo.com/minas-gerais/desastre-ambiental-em-mariana/noticia/trabalhadores-aprovam-prorrogacao-de-layoff-da-samarco-em-mg-es.ghtml>>. Acesso em: 12 out. 2017.

SEBRAE, São Paulo. **Pequenos negócios em números**. São Paulo. Publicado em: 09 out. 2017. Disponível

em: <<https://www.sebrae.com.br/sites/PortalSebrae/ufs/sp/sebraeaz/pequenos-negocios-em-numeros,12e8794363447510VgnVCM1000004c00210aRCRD>>

BACCARINI, Marcelo. **Maioria das novas empresas no Brasil são de microempreendedores**. São Paulo. Publicado em 15 out. 2017. Disponível em: <[Http://g1.globo.com/economia/pme/pequenas-empresas-grandesnegocios/noticia/2017/10/maioria-das-novas-empresas-no-brasil-sao-de-microempreendedores.html](http://g1.globo.com/economia/pme/pequenas-empresas-grandesnegocios/noticia/2017/10/maioria-das-novas-empresas-no-brasil-sao-de-microempreendedores.html)> .