

## DESIN – DEPARTAMENTO SINDICAL

### RECOMENDAÇÕES PARA NEGOCIAÇÃO NA CRISE

**A legislação contempla alguns instrumentos jurídicos para se evitar demissões, assim a empresa pode avaliar qual dos instrumentos abaixo relacionados que, porventura se adaptem às suas necessidades, quais sejam:**

#### **BANCO DE HORAS**

**Disciplinado no artigo 59 da CLT, a compensação de horas excedentes, não pode ser superior a duas horas diárias e 120 dias durante o ano.**

**É ajustado por acordo individual de trabalho entre o empregador e o trabalhador, salvo se existir acordo ou convenção coletiva em contrário.**

**Dispensa o pagamento do adicional de horas extras.**

**“CLT - Art. 59 - A duração normal do trabalho poderá ser acrescida de horas suplementares, em número não excedente de 2 (duas), mediante acordo escrito entre empregador e empregado, ou mediante contrato coletivo de trabalho.**

§ 1º - Do acordo ou do contrato coletivo de trabalho deverá constar, obrigatoriamente, a importância da remuneração da hora suplementar, que será, pelo menos, 20% (vinte por cento) superior à da hora normal. (Vide CF, art. 7º inciso XVI)

§ 2º Poderá ser dispensado o acréscimo de salário se, por força de acordo ou convenção coletiva de trabalho, o excesso de horas em um dia for compensado pela correspondente diminuição em outro dia, de maneira que não exceda, no período máximo de um ano, à soma das jornadas semanais de trabalho previstas, nem seja ultrapassado o limite máximo de dez horas diárias

§ 3º Na hipótese de rescisão do contrato de trabalho sem que tenha havido a compensação integral da jornada extraordinária, na forma do parágrafo anterior, fará o trabalhador jus ao pagamento das horas extras não compensadas, calculadas sobre o valor da remuneração na data da rescisão.

§ 4º Os empregados sob o regime de tempo parcial não poderão prestar horas extras.”

## FÉRIAS COLETIVAS

**Disciplinada no artigo 139 e seguintes da CLT, as férias coletivas podem ser concedidas a todos os trabalhadores de uma empresa ou de determinados estabelecimentos ou setores.**

**Não há necessidade da anuência dos trabalhadores sobre a data em que as férias coletivas serão concedidas. Ressalte-se ser mera liberalidade da empresa.**

**As férias poderão ser gozadas em 2 (dois) períodos anuais desde que nenhum deles seja inferior a 10 (dez) dias corridos.**

**O empregador terá que comunicar ao Ministério do Trabalho e Emprego – Superintendência Regional do Trabalho - e ao Sindicato representativo dos trabalhadores, com antecedência mínima de 15 (quinze) dias, as datas de início e fim de férias, indicando quais os estabelecimentos ou setores abrangidos pela medida.**

**“CLT - Art. 139 - Poderão ser concedidas férias coletivas a todos os empregados de uma empresa ou de determinados estabelecimentos ou setores da empresa**

§ 1º - As férias poderão ser gozadas em 2 (dois) períodos anuais desde que nenhum deles seja inferior a 10 (dez) dias corridos.

§ 2º - Para os fins previstos neste artigo, o empregador comunicará ao órgão local do Ministério do Trabalho, com a antecedência mínima de 15 (quinze) dias, as datas de início e fim das férias, precisando quais os estabelecimentos ou setores abrangidos pela medida.

§ 3º - Em igual prazo, o empregador enviará cópia da aludida comunicação aos sindicatos representativos da respectiva categoria profissional, e providenciará a afixação de aviso nos locais de trabalho.

**Art. 140 - Os empregados contratados há menos de 12 (doze) meses gozarão, na oportunidade, férias proporcionais, iniciando-se, então, novo período aquisitivo.**

**Art. 141 - Quando o número de empregados contemplados com as férias coletivas for superior a 300 (trezentos), a empresa poderá promover, mediante carimbo, anotações de que trata o art. 135, § 1º.**

§ 1º - O carimbo, cujo modelo será aprovado pelo Ministério do Trabalho, dispensará a referência ao período aquisitivo a que correspondem, para cada empregado, as férias concedidas.

§ 2º - Adotado o procedimento indicado neste artigo, caberá à empresa fornecer ao empregado cópia visada do recibo correspondente à quitação mencionada no parágrafo único do art. 145.

§ 3º - Quando da cessação do contrato de trabalho, o empregador anotará na Carteira de Trabalho e Previdência Social as datas dos períodos aquisitivos correspondentes às férias coletivas gozadas pelo empregado.”

## LICENÇA REMUNERADA

O trabalhador é dispensado em até 30 dias durante o ano. A empresa paga um salário igual ou reduzido e encargos, sem os encargos das férias.

É um expediente legal, com utilização pelas empresas quando de retração no mercado e a produção precisa ser reduzida, o que auxiliaria a empresa na redução de seus custos.

## REDUÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO COM REDUÇÃO SALARIAL

A Constituição Federal de 1988 permite redução de jornada com redução de salário mediante acordo ou convenção coletiva em situações econômicas difíceis. Com a redução de encargos pagos pelos empregadores e redução no cálculo de direitos como férias e 13º salário.

“CF - Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

.....

VI - irredutibilidade do salário, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo;

VII - garantia de salário, nunca inferior ao mínimo, para os que percebem remuneração variável;”

**Devemos observar, também, o artigo consolidado 503 e o caput do artigo 2º da Lei nº 4923/65, que por não serem recepcionados ou alterados pela legislação constitucional, têm plena vigência no espaço e tempo. Transcrevemos:**

“Art. 503 - É lícita, em caso de força maior ou prejuízos devidamente comprovados, a redução geral dos salários dos empregados da empresa, proporcionalmente aos salários de cada um, não podendo, entretanto, ser superior a 25%, respeitado, em qualquer caso, o salário mínimo da região”;

“Art. 2º - A empresa que, em face de conjuntura econômica, devidamente comprovada, se encontrar em condições que recomendem, transitoriamente, a redução da jornada normal ou do número de dias do trabalho, poderá fazê-lo, mediante prévio acordo com a entidade sindical representativa dos seus empregados, homologado pela Delegacia Regional do Trabalho,

por prazo certo, não excedente de 3 (três) meses, prorrogável, nas mesmas condições, se ainda indispensável, e sempre de modo que a redução do salário mensal resultante não seja superior a 25% (vinte e cinco por cento) do salário contratual, respeitado o salário-mínimo regional e reduzidas proporcionalmente a remuneração e as gratificações de gerentes e diretores”.

### **Mister o entendimento doutrinário sobre o tema, e colacionamos o entendimento do insígne Mestre José Eduardo Duarte SAAD:**

“1) Dispunha a Lei n. 4.923, de 23 de dezembro de 1965, em seu art. 2º, que era lícito à empresa deduzir a jornada normal, ou os dias de trabalho, quando comprovasse que a conjuntura recomendava a providência. Tinha, porém, de levar o fato ao conhecimento do Sindicato representativo de seus empregados e com ele celebrar acordo autorizando a redução do trabalho. Na inocorrência do acordo, era o caso submetido à Justiça do Trabalho, o que daria desagradável publicidade à situação de dificuldades da empresa, circunstância que, obviamente, tornaria mais dificultoso seu crédito, nos meios bancários.”

“Admitia-se, no máximo, redução salarial da ordem de 25%, respeitado o salário mínimo, mas eram atingidos pela medida os gerentes e os diretores da empresa.”

“Esta situação se modificou grandemente com o advento da Constituição Federal de 1988. Seu art. 7º, no inciso VI, admite a redução salarial por meio de acordo ou convenção coletiva de trabalho.”

“Temos para nós ser auto-aplicável essa norma constitucional e ela não prevê as restrições e condicionamentos da Lei n. 4.923.”

“De conseguinte, o pacto coletivo não mais estará sujeito às condições e limitações da Lei n. 4.923. Tem o preceito mais flexibilidade que o direito anterior, pois, no caso, o que se discute é a sobrevivência da empresa e, em consequência, o próprio emprego do trabalhador.”

“A economia de mercado repele normas por demais rígidas que defendem o lugar do trabalhador na empresa.” (conf. item 1, do art. 58, da “CLT Comentada-SAAD”, pg. 123, 41ª edição, 2008, ed. LTr).

**Sobre o artigo 503 da CLT, afirmamos, segundo entendimento do citado Professor e Mestre, que este ainda não foi recepcionado pela Constituição, conforme CLT Comentada SAAD, págs. 551/552.**

## **SUSPENSÃO DO CONTRATO DE TRABALHO E A “BOLSA QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL” A SER PAGA PELO FUNDO DE AMPARO AO TRABALHADOR – FAT**

**A legislação trabalhista contempla ainda no artigo 476-A da CLT outro mecanismo de impacto para, em princípio, solucionar eventual ou concreta situação de crise financeira.**

“Art. 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 art. 471 desta Consolidação.”

“§ 1º Após a autorização concedida por intermédio de convenção ou acordo coletivo, o empregador deverá notificar o respectivo sindicato, com antecedência mínima de quinze dias da suspensão contratual.”

“§ 2º O contrato de trabalho não poderá ser suspenso em conformidade com o disposto no caput deste artigo mais de uma vez no período de dezesseis meses.”

“§ 3º O empregador poderá conceder ao empregado ajuda compensatória mensal, sem natureza salarial, durante o período de suspensão contratual nos termos do caput deste artigo, com valor a ser definido em convenção ou acordo coletivo.”

“§ 4º Durante o período de suspensão contratual para participação em curso ou programa de qualificação profissional, o empregado fará jus aos benefícios voluntariamente concedidos pelo empregador.”

“§ 5º Se ocorrer a dispensa do empregado no transcurso do período de suspensão contratual ou nos três meses subseqüentes ao seu retorno ao trabalho, o empregador pagará ao empregado, além das parcelas indenizatórias previstas na legislação em vigor, multa a ser estabelecida em convenção ou acordo coletivo, sendo de, no mínimo, cem por cento sobre o valor da última remuneração mensal anterior à suspensão do contrato.”

“§ 6º Se durante a suspensão do contrato não for ministrado o curso ou programa de qualificação profissional, ou o empregado permanecer trabalhando para o empregador, ficará descaracterizada a suspensão, sujeitando o empregador ao pagamento imediato dos salários e dos encargos referentes ao período, às penalidades cabíveis previstas na legislação em vigor, bem como às sanções previstas em convenção ou acordo coletivo.”

“§ 7º O prazo limite fixado no caput poderá ser prorrogado mediante convenção ou acordo coletivo de trabalho e aquiescência formal do empregado desde que o empregador arque com o ônus correspondente ao valor da bolsa de qualificação profissional, no respectivo período”.

**Segue que o artigo acima mencionado foi alterado pela Lei 7998/90, que passou a vislumbrar “uma bolsa de qualificação profissional”, no caso de trabalho suspenso.**

**Transcrevemos, dada a relevância do tema, literalmente a legislação:**

“Art. 2º - O Programa de Seguro-Desemprego tem por finalidade:

I – prover assistência financeira temporária ao trabalhador desempregado em virtude de dispensa sem justa causa, inclusive a indireta, e ao trabalhador comprovadamente resgatado de regime de trabalho forçado ou de condição análoga à de escravo.

II – auxiliar os trabalhadores na busca ou preservação do emprego, promovendo, para tanto, ações integradas de orientação, recolocação e qualificação profissional”;

“Art. 2º-A – Para efeito do disposto no inciso II do art. 2º, fica instituída a bolsa de qualificação profissional, a ser custeada pelo Fundo de Amparo ao Trabalhador - FAT, à qual fará jus o trabalhador que estiver com o contrato de trabalho suspenso em virtude de participação em curso ou programa de qualificação profissional oferecido pelo empregador, em conformidade com o disposto em convenção ou acordo coletivo celebrado para este fim”;

“Art. 2º-B. Em caráter excepcional e pelo prazo de seis meses, os trabalhadores que estejam em situação de desemprego involuntário pelo período compreendido entre doze e dezoito meses, ininterruptos, e que já tenham sido beneficiados com o recebimento do Seguro-Desemprego, farão jus a três parcelas do benefício, correspondente cada uma a R\$ 100,00 (cem reais).

§ 1º O período de doze a dezoito meses de que trata o caput será contado a partir do recebimento da primeira parcela do Seguro-Desemprego.

§ 2º O benefício poderá estar integrado a ações de qualificação profissional e articulado com ações de emprego a serem executadas nas localidades de domicílio do beneficiado.

§ 3º Caberá ao Conselho Deliberativo do Fundo de Amparo ao Trabalhador - CODEFAT o estabelecimento, mediante resolução, das demais condições indispensáveis ao recebimento do benefício de que trata este artigo, inclusive quanto à idade e domicílio do empregador ao qual o trabalhador estava vinculado, bem como os respectivos limites de comprometimento dos recursos do FAT”;

“Art. 3º-A. A periodicidade, os valores, o cálculo do número de parcelas e os demais procedimentos operacionais de pagamento da bolsa de qualificação profissional, nos termos do art. 2º -A desta Lei, bem como os pré-requisitos para habilitação serão os mesmos adotados em relação ao benefício do Seguro-Desemprego, exceto quanto à dispensa sem justa causa”;

“Art. 7º-A. O pagamento da bolsa de qualificação profissional será suspenso se ocorrer a rescisão do contrato de trabalho”.

“Art. 8º-A. O benefício da bolsa de qualificação profissional será cancelado nas seguintes situações:

I - fim da suspensão contratual e retorno ao trabalho;

II - por comprovação de falsidade na prestação das informações necessárias à habilitação;

III - por comprovação de fraude visando à percepção indevida da bolsa de qualificação profissional;

IV - por morte do beneficiário”;

“Art. 8º- B. Na hipótese prevista no § 5º do art. 476-A da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, as parcelas da bolsa de qualificação profissional que o empregado tiver recebido serão descontadas das parcelas do benefício do Seguro-Desemprego a que fizer jus, sendo-lhe garantido, no mínimo, o recebimento de uma parcela do Seguro-Desemprego”;

“Art. 8º-C. Para efeito de habilitação ao Seguro-Desemprego, desconsiderar-se-á o período de suspensão contratual de que trata o art. 476-A da CLT, para o cálculo dos períodos de que tratam os incisos I e II do art. 3º desta Lei”.

**Devido a “Bolsa de Qualificação Profissional ser paga pelo programa do FAT, merece ser colocado, também, a Lei nº 8.900/94, precisamente no seu artigo 2º que fixa o período da concessão do benefício:**

“Art. 2º O benefício do seguro-desemprego será concedido ao trabalhador desempregado por um período máximo variável de três a cinco meses, de forma contínua ou alternada, a cada período aquisitivo, cuja duração será definida pelo CODEFAT.

§ 1º O benefício poderá ser retomado a cada novo período aquisitivo, observado o disposto no artigo anterior.

§ 2º A determinação do período máximo mencionado no caput deste artigo observará a seguinte relação entre o número de parcelas mensais do benefício do seguro-desemprego e o tempo de serviço do trabalhador nos trinta e seis meses que antecederam a data de dispensa que deu origem ao requerimento do seguro-desemprego:

I - três parcelas, se o trabalhador comprovar vínculo empregatício com pessoa jurídica ou pessoa física a ela equiparada, de no mínimo seis meses e no máximo onze meses, no período de referência;

II - quatro parcelas, se o trabalhador comprovar vínculo empregatício com pessoa jurídica ou pessoa física a ela equiparada, de no mínimo doze meses e no máximo vinte e três meses, no período de referência;

III - cinco parcelas, se o trabalhador comprovar vínculo empregatício com pessoa jurídica ou pessoa física a ela equiparada, de no mínimo vinte e quatro meses, no período de referência.

§ 3º - A fração igual ou superior a quinze dias de trabalho será havida como mês integral, para os efeitos do parágrafo anterior.

§ 4º - O período máximo de que trata o caput poderá ser excepcionalmente prolongado em até dois meses, para grupos específicos de segurados, a critério do CODEFAT, desde que o gasto adicional representado por este prolongamento não ultrapasse, em cada semestre, dez por cento do montante da Reserva Mínima de Liquidez, de que trata o § 2º do art. 9º da Lei nº 8.019, de 11 de abril de 1990, com a redação dada pelo art. 1º da Lei nº 8.352, de 28 de dezembro de 1991.

§ 5º - Na determinação do prolongamento do período máximo de percepção do benefício do seguro-desemprego, o CODEFAT, dentre outras variáveis, a evolução geográfica e setorial das taxas de desemprego no País e o tempo médio de desemprego de grupos específicos de trabalhadores”.

## RECOMENDAÇÕES

**Elaboração de acordo coletivo, aprovado em assembléia, com sindicalizados ou não e depósito na SRTE (vide artigo 613 da CLT, cumprimento da lei);**

**Comprovação das dificuldades alegadas (declaração da contadoria; não aos balancetes e demonstrativos que exponham a empresa, pois o fato é público e notório);**

**Segundo o Ministério Público do Trabalho a redução é de 25% do salário contratual, todavia o artigo 2º da Lei 4923/65 não foi recepcionado pela Constituição Federal de 1988, portanto, o entendimento é que depende de negociação, de acordo com o artigo 7º da CF. Ressalte-se que o MPT pode ser exemplificativo e não taxativo em suas alegações de redução de jornada.**

**A recomendação de redução das remunerações, pro labore e gratificações de gerentes e diretores, junto com os empregados, elucide-se que a legislação não recepciona a matéria, depende de negociação, todavia eticamente é recomendável a redução de salários para gerentes e diretores;**

A alusão a proibição de horas extras não está descrito na Lei 4923/65 e consta no art. 59 da CLT. Bom senso é recomendável em todas as negociações.

Todas as empresas devem buscar orientação de seu sindicato patronal. A legislação deve ser cumprida, todavia todo cuidado é necessário para que não haja ingerência no poder de comando das empresas.

É notório que ninguém irá demitir aleatoriamente, existem os Princípios de boa-fé e lealdade para o enfrentamento da crise e tudo é fruto de negociação.

Elucide-se que ao Ministério Público cabe “custus legis” e não entabular a negociação. A Superintendência Regional do Trabalho cabe apenas o depósito do Acordo ou Convenção Coletiva. Ao Judiciário cabe sanar conflitos na esfera jurídica.

Recomenda-se ainda assessorar de profissional competente para a negociação propriamente dita.

## **CONCLUSÃO**

A base de qualquer ciência são os seus Princípios e seus postulados. A ciência do direito trabalhista conjugada com a economia deve estar pautada pelo Princípio da Livre Economia de Mercado onde as ingerências do poder estatal devem ser minimizadas para suprir crises concretas no âmbito econômico, onde a legislação deverá continuar a respaldar o desenvolvimento fabril e econômico das empresas, sejam de qualquer porte.

Tais indicativos visam especialmente a garantia da empregabilidade e a circulação de bens; toda negociação deve se valer pelo Princípio da boa fé e da razoabilidade, respeitando sempre direitos do trabalhador, sendo o principal a sua subsistência no mercado formal.

**Departamento Sindical**  
**FIESP – Federação das Indústrias do Estado de São Paulo**  
São Paulo, 5 de março de 2009.