**O LAY-OFF E A PARTICIPAÇÃO DOS SINDICATOS NAS DISPENSAS EM MASSA**

**THE LAY -OFF AND THE PARTICIPATION OF TRADE UNIONS**

Élio Vasconcellos Vieira[[1]](#footnote-1)
Amanda Helena Azeredo Bonaccorsi²

**RESUMO**

É necessário que o Estado Brasileiro se adapte e proporcione políticas públicas e formas de investimentos e incentivos empresariais para trazer novamente o interesse no aquecimento e crescimento do país. O estudo foi criterioso ao demonstrar o desrespeito não só à Constituição, mas a todos os princípios jurídicos pelo ente Estatal, que deveria tutelar os direitos públicos e até privados, porém na contramão destes critérios, faz com que tal regime suprima até mesmo as relações de trabalho, que desemboca medidas improvisadas para se evitar um colapso social. O *Lay-Off* pode aparentar auxiliar empresas em que pese a manutenção dos quadros de trabalho, mas no âmbito prático não é plenamente eficaz. Para isso é imprescindível que os sindicatos passem a assumir a força tão consagrada nas décadas de 80 e 90. Destaca-se a intenção direta em forçar o estabelecimento de programas públicos que inclinem os olhares para novas formas de crescimento.
**PALAVRAS-CHAVE**: Inércia Estatal. Crise. Sociedade. *Lay-Off*. Sindicatos.

**ABSTRACT**

It is necessary for the state to adapt and provide public policies and forms of business investments and incentives to bring back the interest in heating and growth of the country. The study was careful to show disrespect not only the Constitution , but to all legal principles by the State entity , which should protect the public and even private rights , but against these criteria , makes such a regime suppress even relations work , which leads to improvised measures to avoid social breakdown . The Lay -Off may appear to assist companies in spite of the maintenance of job boards, but on a practical level is not fully effective. For this, it is essential that the unions start to take force as enshrined in the 80 and 90. Salutary direct intention to force the establishment of public programs that tilt looks for new forms of growth.

**KEYWORDS**: Inertia State. Crisis. Society. *Lay-Off*. Unions.

**SUMÁRIO**: Resumo; 1. Introdução; 2. A globalização e a atual situação econômica do Brasil; 3. Dos Princípios Trabalhistas; 3.1. Princípio da Proteção ao Trabalhador; 3.2. Princípio Da Continuidade Da Relação De Emprego; 3.3. Princípio Da Inalterabilidade Contratual Lesiva; 3.4. Indisponibilidade Dos Direitos Trabalhistas; 4. O Lay-Off; 4.1. Das Modalidades Do Lay-Off; 4.1.1. Da Redução Da Jornada De Trabalho; 4.1.2. Da Suspensão Do Contrato De Trabalho; 5. Ineficácia do Lay-Off 6.Considerações Finais. Referências Bibliográficas.

1. **INTRODUÇÃO**

De modo introdutório, tendo como plano de fundo a crise suportada pelo Brasil, ante as gravidades que assolam os campos da economia, política e sociedade, trazendo infortúnios que acabam por obstaculizar a manutenção de um país estável e apto aos diversos tipos de investimentos para uma ascensão a nível global é um critério que merece destaque, eis que é a conjuntura vivenciada atualmente.

Certo que o crescimento de um país está diretamente ligado à potencialização quanto ao giro de suas economias, a sua capacidade de gerar riquezas, que consequentemente gera empregos, desde que associado a uma boa persecução de políticas públicas, para que os frutos sejam colhidos através do avanço social e aquecimento dos preceitos hegemônicos financeiros e tecnológicos do país, faz-se necessária uma reformulação das metodologias e relações fixadas pelos Estados.

Infelizmente, este mesmo país encontra-se em circunstância oposta, o que em outras palavras remete à obstrução dos avanços, que culmina no aumento da dívida Estatal, prejuízo ao incentivo empresarial, caracterizando a real e elevada necessidade de se arrecadar tributos por parte do Estado, ao passo que intensificar tais medidas traz gravames e dificuldades às empresas, principais geradoras de empregos.

 Sob este enfoque circundarão as análises e fundamentações deste artigo, trazendo figuras relevantes na garantia dos direitos coletivos, sendo indispensável a participação dos sindicatos, visto que a crise atinge fortemente e de forma liminar os setores do trabalho e emprego, tudo considerado pelo amparo dos princípios constitucionais do trabalho.

 A medida jurídica que tem sido constantemente debatida cinge acerca do *Lay-Off,* visto por muitos como solução do cenário das crises globais, que consiste na reorganização do quadro de trabalhadores da empresa, podendo suspender o contrato de trabalho ou reduzir a jornada semanal de trabalho, coletivamente, de modo a possibilitar um fôlego para as empresas se recuperarem de dificuldades financeiras.

O referido regime visa trazer um benefício as empresas, sem contudo prejudicar os empregados subordinados, qualificando-os, ou então mantendo o pacto laboral para evitar as dispensas em massa.

 Porém, restará demonstrado que apesar de remediar alguns pontos, tal medida não traz a possibilidade de sanar os eventuais embates, e que muitas das vezes podem ser utilizadas como subterfúgios das empresas para burlarem a legislação e obrigação vigente.

Partindo deste princípio, a medida do *Lay-Off* será analisada atrelada à participação efetiva dos sindicatos, respeitadas as bases Constitucionais Fundamentais e Sociais sob o prisma das relações de trabalho e emprego, traçando uma linha tênue sobre o capitalismo e globalização, principais paradigmas promocionais da sociedade e do Estado Democrático de Direito.

# A GLOBALIZAÇÃO E A ATUAL SITUAÇÃO ECONÔMICA DO BRASIL

# Inicialmente, para melhor compreender o contexto do trabalho e economia atual, é imprescindível analisar sua ligação com a dimensão da globalização em que pesem os aspectos laborais-sociais, culturais, políticos e econômicos.

# A globalização, também conhecida e tratada nesta obra como mundialização, consiste numa generalidade e abstração da evolução dos subsistemas do mundo inteiro, em outras palavras, o povo, a economia, a política, a cultura e neste caso em apreço, o trabalho, tornam-se únicos em todo o mundo. Não se tem mais uma concentração regional destes subsistemas. Fato é que o capitalismo, expandido pela hegemonia econômica da globalização, proporcionou inúmeros avanços cujos impactos proporcionaram a criação de vários empregos, ampliação do giro financeiro no mercado internacional, exploração e utilização significativa da tecnologia de ponta, maior mescla cultural e influências mútuas diversas, o que possibilitou vasto crescimento das estruturas sociais. (DELGADO, Mauricio Godinho. 2015. p. 16 - 17)*.*

# Ocorre assim a abertura, integração e internacionalização incisiva que culmina na unificação da economia nos âmbitos supramencionados, de modo a ser, por óbvio, fase e processo inerentes ao capitalismo, o que traz consigo as interconexões comerciais, culturais, financeiras e tecnológicas em grandezas mundiais. Por assim dizer, a globalização marca o capitalismo e vice-versa, assinalando por si só a desigualdade.

# Ainda, de modo a aprofundar mais ao tema, há de se considerar que tal fenômeno atribuiu maior imprescindibilidade ao valor do trabalho, concedendo a este maior centralidade e tornando-o protótipo da organização da vida social e econômica, mormente ao que hoje a sociedade denomina popularmente como *“status”*. E mais, com isto eleva-se um novo alicerce do Estado Democrático de Direito.

# Com tais assertivas, é cristalina a ligação entre a economia interna e externa do país em face a necessidade da proteção às relações de trabalho, aqui visto em todas suas facetas.

# Trazendo tais fatores da globalização para o Brasil, contudo, com a realidade vivenciada hodiernamente afeiçoa-se apenas em seus aspectos nocivos, eis que a desigualdade se expressa de forma abrupta, desaguando diretamente nas garantias e valores do Trabalho, o que de pronto imobiliza os órgãos vitais da estrutura do Estado, que fulmina este último a arruinar-se de modo desmedido.

# Despiciendo destacar a situação suportada por este país, seja ela no aspecto político, social e principalmente econômico. A desestabilização conjunta de todos estes ramos, sem qualquer sombra de dúvida, atrai o aumento do desemprego, a desestruturação dos entes políticos (União, Estados Membros, Distrito Federal e Municípios), bem como a queda de políticas de investimentos. É nítida a interligação de tais institutos, sendo assim, se um destes se abala, certamente os outros também serão afetados.

# Sob este enfoque, a carência de investimentos no aspecto da infraestrutura do Brasil traz consigo a perda da competitividade no mercado externo – fator essencial do capitalismo, como visto acima – pois o sucateamento destas estruturas fazem estagnar fatores que promovem o bom e regular crescimento de um país, tais como economia, interesse no consumo e comércio, bem como sabido que a baixa produtividade nas indústrias também representam entraves ao crescimento.

# Um segundo motivo que compõe a forçosa desestabilização da máquina pública cinge à falta de planejamento estratégico político-econômico por morosos períodos, eis que a medidas tão somente corretivas e emergenciais para socorrerem determinados *déficits* atrofiam as possibilidades de destinação do capital para os setores efetivamente carentes, ou então, de maior intensificação do investimento em áreas que poderão gerar riquezas ao país. (DINIZ, Janguiê. Os motivos da crise. 14/09/2015. UNINASSAU).

# Outro impulso dado para que a crise assolasse o país, reside no crescente e categórico aumento da inflação cumulada com a quebra da fidúcia da política econômica internacional, estes dois últimos trouxeram em cascata os prejuízos, haja vista que a inflação traz consigo o decréscimo da força aquisitiva do capital da população ante a frágil e alta política fiscal que incide nos produtos consumidos, e da mesma forma atrai também dificuldade por parte das empresas, pois a retração da economia e o engrandecimento do risco decorrente da falta de crédito gerando temor no ramo empresarial, gera queda nas vendas, prejuízos nas produções e por fim, recairá no ramo trabalhista, ao inclinar um elevado quadro de dispensas dos trabalhadores.

# A exiguidade de recursos financeiros e falta de estabilidade do mercado, juntamente com as repercussões políticas de corrupção levaram à quebra do elemento volitivo de investimento, a confiança internacional, que afastou o Brasil do aquecimento dos grandes blocos econômicos.

# Contextualizar a situação hodierna é fundamental para o entender as medidas para aplicabilidade do *Lay-Off*, em aparato com a legislação normativa e principiológica do país, sendo de amplo saber que o primeiro ramo a sofrer os impactos de uma crise situam-se na esfera trabalhista, principalmente porque os trabalhadores são os instrumentos fundamentais da produção, e nos casos da redução abrupta destas últimas, não se tem riquezas, o que impossibilita o pagamento dos salários e obrigam as empresas a dispensarem os trabalhadores.

# Trazer a análise do tema para a esfera laboral é de suma importância, eis que toda estruturação social funda-se no trabalho, que merece cautela e apreço.

# O *Lay-Off* muito embora exista para tentar remediar e sanar tais dispensas volumosas no interesse de tutelar os princípios trabalhistas, primordiais nas garantias dos direitos *“pro operários”*, conforme será visto no transcurso desta obra, apesar de trazer certos benefícios, não é totalmente eficaz. Para desmistificar essa prática, faz-se necessário trazer à baila os princípios trabalhistas basilares que melhor norteiam, de fato, a alocação da proteção em face das relações de trabalho.

# Já no tocante as proteções laborais propriamente ditas, em virtude das históricas e inúmeras explorações do trabalho, sendo os obreiros hipossuficientes, é também de grande relevância a participação de entes que tutelem tais proteções e reduzam a disparidade em tais ligações, neste caso, os sindicatos, tanto dos trabalhadores, quanto dos empresariados, cuja força tutelar possui previsão Constitucional (artigo 7º, XXVI da Constituição da República de 1988 - CR/88), proteção visando o benefício de diversos direitos em contrapartida da abstenção de alguns outros.

# Por corolário, no capítulo a seguir, os princípios trabalhistas demonstrarão por si só sua valia e relevância para todo ordenamento jurídico e social.

# DOS PRINCÍPIOS TRABALHISTAS

# Seguindo a linearidade de raciocínio despendida no tópico anterior, em sendo inegável que a crise econômica interfere no regular crescimento das empresas e desta mesma forma os reflexos são impactados diretamente nos trabalhadores, é importante trazer alguns princípios previstos constitucionalmente e na consolidação das leis do trabalho (CLT) que visam reduzir danos e prejuízos aos direitos trabalhistas, e certo, devem ser obedecidos pela *Lay-Off*.

# 3.1. Princípio da Proteção ao Trabalhador

# O princípio da proteção ao trabalhador, torna-se central e influencia em toda órbita trabalhista, fazendo com que toda norma trabalhista seja interpretada em favor do trabalhador, visando reduzir arbitrariedades das empresas em face daqueles que ali laboram. Acaba por ter um cunho amplo e abstrato, para possibilitar maior respaldo.

# Este princípio tem como foco reduzir a desigualdade na relação entre os trabalhadores e as categorias patronais. Por sua amplitude, ainda se subdivide em outros três princípios, quais sejam da norma mais favorável (previsto no artigo 620 da CLT), in dubio pro operário e condição mais benéfica.

# De toda sorte, pela própria proteção ao trabalhador, o *Lay-Off* visa evitar as dispensas em massa, na tentativa de reduzir dispensas exponenciais, e ainda assim proporcionar um ambiente digno para o trabalho, assegurando por óbvio a contraprestação financeira e remuneratória em troca do labor prestado. Ao invés de dispensar trabalhadores, tem-se a manutenção destes porém com o salário e a jornada reduzida, ou então suspende-se o contrato de trabalho e qualifica o empregado para que, caso ocorra a dispensa, este mesmo trabalhador não esteja desqualificado face a mão-de-obra do mercado.

# Não pairam dúvidas, dentre os vários princípios norteadores do Direito do Trabalho, de que este é o mais importante, mormente em tendo a hostil situação econômica que atinge abruptamente as relações trabalhistas, a proteção é o objetivo primordial para pormenorizar os danos ao aspecto patrimonial dos obreiros – redução do salário e negociação da jornada de trabalho – e mais ainda em que pesem os direitos para trazer maior equilíbrio.

# 3.2. Princípio da Continuidade da Relação de Emprego

# Especificamente neste princípio reside um dos fundamentos básicos do *Lay-Off*, tendo em vista que, neste caso, o vínculo de trabalho deve ser mantido sempre que possível, aderindo assim à interpretação e finalidade teleológica da Carta Magna.

# A teor exemplificativo que corrobora com o princípio da proteção, a efetiva continuidade gera certas presunções em favor do trabalhador, com base na súmula 212 do Tribunal Superior do Trabalho (TST), que prevê que o ônus de provar o despedimento é do empregador, ou melhor dizendo, das categorias patronais. (DELGADO. Mauricio, Godinho. 2011. p. 205).

# Vale transcrever a referida súmula para ilustrar o princípio em tela, in verbis:

# Súmula nº 212 do TST - DESPEDIMENTO. ÔNUS DA PROVA (mantida) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003. *O ônus* de provar o término do contrato de trabalho, quando negados a prestação de serviço e o despedimento, *é do empregador, pois o princípio da continuidade da relação de emprego constitui presunção favorável ao empregado*.

# Isto porque a classe patronal ao sofrer os impactos das situações financeiras possam articular maneiras de manter o vínculo do contrato, considerando até mesmo o instituto da sucessão patronal, ou seja, uma vez que existir a substituição do ente empregador, os trabalhadores ao antigo subordinado, via de regra, deverão ser subordinados ao novo sucessor, conforme reza a inteligência do artigo 10 cumulado com artigo 448, ambos da CLT.

# 3.3. Princípio da Inalterabilidade Contratual Lesiva

# Embora não seja absoluta, toda alteração contratual que seja lesiva ao trabalhador é vedada por lei, com fulcro no artigo 468 da CLT. Trata-se de regramento próprio e especial trabalhista.

# É justamente nesta senda de relatividade deste princípio, somada a situação excepcional que será vista a seguir, que se enquadra o *Lay-Off*, trazendo maior flexibilidade ao contrato, no interesse de atender o princípio da continuidade da relação de emprego.

# Em regra, toda alteração que não seja benéfica ao obreiro não pode ser realizada, eis que o poder diretivo e os riscos são inerentes tão somente ao empregador/ente patronal, não imputando aos trabalhadores eventuais prejuízos dos negócios jurídicos ou contratuais celebrados pelo empregador.

# A fundamentação que galga valor a este princípio está no aspecto de obstaculizar supostas e eventuais alterações veladas das categorias patronais no intuito de ludibriar a norma trabalhista para assim obter subterfúgios as custas de oneração excessiva de carga de trabalho aos operários.

# É cristalino vislumbrar como a inter-relação entre os princípios torna-se forte e homogênea num todo. Essa mesma relação, ao se amplificar, obriga trazer maior eficácia e eficiência, através do equilíbrio e redução da disparidade, na relação de trabalho.

# . Indisponibilidade dos Direitos Trabalhistas

# Este princípio denota o caráter imperativo e compulsório das normas trabalhistas, principalmente pelo trabalho ser assegurado constitucionalmente.

A luta das empresas e seus empregados contra a crise, fortemente evidenciada, é analisada em perspectivas distintas, mas obviamente transpassa pelo desenvolvimento econômico e social das populações hipossuficientes e da fiscalização governamental.

A conscientização das relações de trabalho e condições precárias das famílias brasileiras em face de opressão capitalista submetem os hipossuficientes a condições degradantes.

Mister salientar que vários doutrinadores defendem este mesmo ponto, que a teor exemplificativo vale citar o Ministro do TST Maurício Godinho Delgado ao mencionar que nem sempre poderá ser realizada a flexibilização da lei, pois segundo seu posicionamento, tem direitos de que são absolutamente indisponíveis, enquanto outros são dotados de disponibilidade relativa, admitindo a adequação da legislação, (DELGADO. Maurício Godinho, 2014)*.*

Ademais, urge salientar que por serem direitos coletivos e indisponíveis são de suma importância para demonstrar a natureza assecuratória das partes hipossuficientes nas relações laborais.

Ressalta-se que estes são direitos indisponíveis conferidos pela Constituição em seu artigo 6º, conforme recente Emenda Constitucional, conforme abaixo:

Art. 6º São direitos sociais a educação, a saúde, a alimentação, o trabalho, a moradia, o transporte, o lazer, a segurança, a previdência social, a proteção à maternidade e à infância, a assistência aos desamparados, na forma desta Constituição. (Redação dada pela Emenda Constitucional nº 90, de 2015 – Constituição da República de 1988).

Assim, resta patente a contenção exigida aos envolvidos, no claro objetivo de conceder a proteção aos obreiros, como mencionado no tópico 3.1, uma vez que o grupo de prerrogativas mínimas encontra-se assegurado pela lei, seja na Constituição de 1988, bem como na Consolidação das Leis do Trabalho.

Tal indisponibilidade tem também o objetivo de impedir que o próprio trabalhador seja enganado ou se submeta a circunstâncias degradantes de trabalho em face de uma eventual necessidade de labor. Tem-se aqui um escopo também humanitário.

O referido princípio está elencado nos artigos 9º, 444 e 468 da CLT, sendo basicamente definida como a proteção inerente ao trabalhador, seja por uma conduta volitiva individual e unilateral (renúncia), ou seja por outra conduta bilateral acordada com o ente patronal (transação), está impedido de abdicar destes seus direitos trabalhistas, reputando-se nula e inválida a medida resultada de tais condutas, direcionadas a tal vedada disponibilização. (DELGADO. Maurício Godinho, p. 211, 2011).

De modo a estampar melhor as figuras das condutas, vale traçar uma sucinta diferença entre a renúncia e a transação. A primeira, *a renúncia*, caracteriza-se por ser uma conduta volitiva e unilateral do trabalhador que é detentor de algum benefício ou direito, sendo que este abdica de um referido direito, sem que em prol desta abstenção da garantia haja uma respectiva contraprestação pela outra parte beneficiada. Já a segunda, *a transação*, configura-se por ato complexo (que envolve duas vontades – bilateral), sendo que tem-se a flexibilização de direitos e outras obrigações acessórias entabuladas pelas duas partes, mediante contraprestações recíprocas, tendo como preceitos as questões fáticas e/ou jurídicas, ou seja, tem-se a supressão de certos direitos em virtude da concessão de outros mais benéficos.

Cumpre enfatizar que para tutelar os direitos absolutamente indisponíveis e flexibilizar corretamente aqueles relativamente indisponíveis, faz-se imprescindível para o deslinde das negociações a participação dos sindicatos.

De modo a realizar um adendo, lastreia-se também uma proteção quando a própria lei impede o trabalhador de reformar e dispor de direitos fundamentais para sua dignidade, em seu prejuízo, mesmo porque o atendimento das prerrogativas trabalhistas mínimas representam a função social e teleológica da Constituição, trata-se do patamar civilizatório mínimo, como defende o doutrinador Mauricio Godinho Delgado em inúmeras obras mencionadas neste texto.

Para esclarecer, aquelas normas destinadas à saúde ocupacional, higiene e segurança do trabalho classificam-se como absolutamente indisponíveis, eis que são intrínsecas à subjetividade dos trabalhadores e por isso não são passíveis de serem transacionadas ou sequer modificadas, como exemplo, o intervalo intrajornada (tempo para repouso e alimentação), previsto no artigo 71 da CLT constitui uma norma de saúde. E que fique cristalino, uma norma de segurança cinge quanto a utilização de Equipamentos de Proteção Individual (EPIs), que visam assegurar a integridade física do trabalhador, dentre vários outros.

Assim, como visto, as normas que possuam interesse público, tratando do efetivo exercício da função teleológica da constituição, *são absolutamente indisponíveis*.

Lado outro, têm-se os direitos relativamente disponíveis, que embora assumem valores imensuráveis para evitar o abuso da exigência da força de trabalho, são passíveis de transação, que *in casu*, são negociados nas normas coletivas junto aos sindicatos e entes patronais.

Consideram-se relativos aqueles direitos que não repercutem na esfera de dignidade mínima do trabalhador, em outras palavras, que não interfira no patamar civilizatório mínimo. Neste caso também merece exemplificação, eis que as verbas pagas a título de horas *in itinere* (trajeto de percurso), previsto no artigo 58, §2º da CLT, podem ser viabilizadas e reduzidas em prol da concessão de benefícios que compensem tal abdicação, como a concessão de folgas extras no transcurso da semana.

Mas, para que se evite a tão temerosa banalização da legislação trabalhista, certas limitações e impedimentos obviamente devem circundar a transação destes direitos, caso contrário, a depender da intensidade do desemprego, os trabalhadores por serem hipossuficientes e oprimidos ante a necessidade de trabalho acabariam por aceitar toda e qualquer transação acerca de todo e qualquer direito, seja ele relativa ou absolutamente indisponível.

De toda sorte, não há que se falar na imprudência da transação de todos os direitos. Consagra-se o entendimento de que o patamar civilizatório mínimo, acoplado com a interpretação teleológica constitucional, é o limite para a realização das referidas transações, o que em outros dizeres implica alegar que apenas aqueles direitos relativamente indisponíveis podem ser colocados em questão, desde que respeitadas as garantias mínimas e não tragam o retrocesso econômico para uma absurda retrocessão legal.

Para tanto, aqueles direitos absolutos devem se ativar como uma espécie de cláusulas pétreas, sendo intangíveis para sua redução, admitindo apenas a majoração do rol quantitativo e qualitativo. Para a defesa de tais prerrogativas, devem emergir fortemente os sindicatos, para garantir aquilo essencial de um ser individual, como expressamente contido na Carta Magna em seu artigo 6º, mencionado anteriormente nesta obra.

Os sindicatos têm sua força garantida pelas diversas disposições legais contidas na Constituição e na CLT, são os entes responsáveis pela defesa e garantia dos direitos e discussão e ampliação das áreas quais estão ligados e, no presente caso, também são encarregados por organizar e promover as greves e demais manifestações que visam melhorias nas condições de trabalho e produção de uma referida categoria, seja este um sindicato dos empregadores ou dos empregados.

É a noção de negociação mediante a participação sindical que legitima a transação no direito do trabalho e o *Lay-off* é claro tipo de transação.

# O *LAY-OFF*

# Diante de retrações no mercado e crises econômicas, é comum que empresas reduzam o número de empregados para viabilizar a continuação da atividade produtiva. Nesse sentido, para se evitar a ocorrência de demissões em massa de empregados e permitir maior qualificação profissional dos empregados, é necessário adotar medidas que garantam a manutenção dos contratos de trabalho mesmo em momentos de crise. Uma das saídas, legalmente previstas é o *Lay-Off.*

# O *Lay-Off,* é instituto originário do direito americano que se caracteriza por ser uma medida *temporária* consubstanciada na redução dos períodos convencionais da jornada de trabalho, ou na suspensão dos contratos de trabalho, mediante espécie de transação.

# Está devidamente consignado no ordenamento pátrio brasileiro e recepcionado pela Carta Magna atual, elencado no artigo 476-A, §1º ao §7º, da CLT. Vale colacionar abaixo para ilustrar, na lei, efetivamente o que é o regime mencionado, *in verbis*:

# Art. 476-A, CLT. 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. (Consolidação das Leis do Trabalho)

# Vem à luz legal para instaurar uma tentativa mais eficaz de atender os princípios basilares do Direito do Trabalho conforme constam dos tópicos alhures.

# A referida medida pode ser requerida pelas empresas que estejam com retrações econômicas, em outras palavras, em crise. Empresas cujas atividades, durante certo período temporal, estiverem desestabilizadas e os custos com produção e mão-de-obra onerarem gastos excessivos que necessitem de certas adequações para alavancar e soerguer o giro de capital e recuperar a condição financeira dentro do mercado podem se valer do presente regime.

# Urge salientar ainda, além da causa da instabilidade do mercado, incluem-se também no rol dos principais fatores ensejadores da crise que guarda saída no *Lay-Off*, as causas estruturais e tecnológicas próprias das empresas, bem como casos fortuitos que lesem a boa e regular atividade das empresas.

# Frisa-se que todos os trabalhadores de determinada empresa estão sujeitos a readequação da jornada ou suspensão do pacto laboral, com exceção *dos administradores e dos gerentes que exerçam efetivos cargos de gestão*, afinal este dois últimos possuem a função de dirigir e coordenar as atividades da empresa. Se estes também estivessem sujeitos ao regime, não teria lógica alguma o regime do *Lay-Off*, eis que a empresa não tomaria seu curso regular aleatoriamente, faz-se imprescindível a participação destes para proporcionar maior guinada à empresa.

# Outro aspecto que também merece relevância, reside no prazo de duração da suspensão do contrato ou redução da jornada laboral, eis que para que se evite a configuração de uma fraude trabalhista, a legislação entabulou que tais atos não devem ser superior ao prazo de 6 (seis) meses, tempo este considerado hábil a possibilitar um melhor planejamento e readequação da empresa.

# O ente patronal que optou por instalar o regime do *Lay-Off*, tão logo após a adesão deste, nos 30 (trinta) ou 60 (sessenta) dias seguintes, estendidos até o prazo limite de 6 meses, é defeso a realização de dispensa dos trabalhadores selecionados para a submissão do instituto, salvo nos casos de extinção de comissão de serviço, término do contrato de trabalho por prazo determinado ou dispensa por justa causa.

# Some ao caráter precautelo da fraude, um requisito indispensável para adesão ao regime ora tratado, é que a empresa esteja com todas suas obrigações contributivas devidamente regularizadas junto a administração fiscal e segurança social.

# Por ser uma medida extrema e excepcional, para sua efetivação é necessário que exista a celebração por negociação coletiva, podendo ser Acordo Coletivo de Trabalho (ACT) ou Convenção Coletiva de Trabalho (CCT). Aí sim a empresa poderá se vale da referida medida, posto que a partir daí subsistirá a vontade formal do trabalhador. Verifica-se aqui a importância dos princípios continuidade da relação de emprego e proteção ao trabalhador.

# Tem-se, portanto, que a figura do *Lay-Off* assume duas funções importantes no equilíbrio das relações de trabalho. Em primeiro lugar, é utilizada como medida alternativa para se evitar a dispensa em massa de trabalhadores diante de eventuais crises financeiras nas empresas e também pode viabilizar em algumas hipóteses a qualificação profissional dos trabalhadores. A figura do sindicato profissional assume papel fundamental nesse assunto, uma vez que caberá a este órgão viabilizar ou não a aplicação do *Lay-Off*, atuando na defesa dos interesses mútuos, mormente por ser tratar de uma transação.

# Tanto é verdade, que para que ocorra a dispensa em massa, faz-se necessário a negociação coletiva, de modo a viabilizar a regular garantia dos direitos. Neste mesmo sentido firmou o entendimento do Tribunal Superior do Trabalho (TST), que pode ser extraído do Informativo de nº 34 de modo a demonstrar a relevância que assumem os direitos coletivos, diga-se de passagem são indisponíveis e mais, a obrigatoriedade da participação dos sindicatos nas dispensas em massa, que segue abaixo colacionado para melhor exemplificar as razões aqui trazidas:

# Informativo nº 34 do TST: DC. Natureza jurídica. Cabimento. Encerramento da unidade industrial. *Dispensa em massa*. *Prévia negociação coletiva. Necessidade*. A SDC, por maioria, entendendo cabível o ajuizamento de dissídio coletivo de natureza jurídica para se discutir a necessidade de negociação coletiva, com vistas à efetivação de despedida em massa, negou provimento ao recurso ordinário no tocante à preliminar de inadequação da via eleita, vencidos os Ministros Antônio José de Barros Levenhagen, Maria Cristina Irigoyen Peduzzi e Maria de Assis Calsing. No mérito, também por maioria, vencidos os Ministros Maria Cristina Irigoyen Peduzzie Fernando Eizo Ono, *a Seção negou provimento ao recurso, mantendo a decisão recorrida que declarou a ineficácia da dispensa coletiva e das suas consequências jurídicas no âmbito das relações trabalhistas dos empregados envolvidos*. *No caso, reafirmou-se o entendimento de que a exigência de prévia negociação coletiva para a dispensa em massa é requisito essencial à eficácia do ato empresarial, pois as repercussões econômicas e sociais dela advindas extrapolam o vínculo empregatício, alcançando a coletividade dos trabalhadores, bem com a comunidade e a economia locais. Ressaltou-se, ademais, que o fato de a despedida coletiva resultar do fechamento da unidade industrial, por questões de estratégia empresarial e redução dos custos de produção, não distingue a hipótese dos outros casos julgados pela Seção, pois a obrigatoriedade de o empregador previamente negociar com o sindicato da categoria profissional visa ao encontro de soluções que minimizem os impactos sociais e os prejuízos econômicos resultantes da despedida coletiva, os quais se mostram ainda mais graves quando se trata de dispensa da totalidade dos empregados do estabelecimento, e não apenas de mera redução do quadro de pessoal.*

# (TST-RO-6-61.2011.5.05.0000, SDC, rel. Min. Walmir Oliveira da Costa, 11.12.2012)

# Noutro lado, com escopo no acima fundamentado, no mesmo objeto de análise, é possível se extrair entendimento oposto, eis que torna-se cristalino vislumbrar a rigorosidade dos requisitos exigidos a uma empresa para aderir ao regime, o que acaba dificultando a instalação do mesmo, haja vista que se a empresa estiver submersa numa crise de dificuldade financeira mais intensa não será possível estar com as contribuições adimplidas, posto que as obrigações de natureza fiscais e sociais são as primeiras a deixarem de ser quitadas.

# 4.1. DAS MODALIDADES DO *LAY-OFF*

# Pois bem, conforme visto no *caput* do artigo 476-A da CLT, uma vez pactuado na negociação coletiva, o instituto pode se subdividir em duas modalidades, sendo a redução ou a suspensão, que será melhor detalhadas a seguir.

# No ato da celebração e facultatividade de qual modalidade irá ser aderida, devem ser verificados todos os requisitos fundamentais para que a empresa se adeque e os trabalhadores não sejam prejudicados.

# Acresça-se antes de adentrar nas espécies, que toda empresa que ingressa no regime deverá ser fiscalizada pelo Ministério do Trabalho e Emprego.

# 4.1.1. Da Redução da Jornada de Trabalho

# A redução da jornada de trabalho, configura-se pela redução do número de horas trabalhadas pelo empregado e, consequentemente, pela redução do salário recebido, respeitadas as garantias contratuais trabalhistas.

# A diretrizes para tais reduções devem obedecer o texto da Lei 4.923/65, em que o salário poderá ter uma redução de até 25% (vinte e cinco por cento), por óbvio respeitado o mínimo nacional, durante 3 (três) meses prorrogáveis por igual período, totalizando 6 meses. Neste caso o salário é pago pelo próprio empregador. Já com relação à jornada, existe uma maior flexibilização podendo ser colocada à negociação pelo sindicato dos empregados e aquele patronal. Via de regra, de 44 horas semanais para 36 horas semanais.

#

# 4.1.2. Da Suspensão do Contrato de Trabalho

# Na outra modalidade do *Lay-Off*, esta por sua vez mais gravosa e que traz maior temor a classe operária, tange à suspensão do contrato de trabalho, que pode ser compreendido num período de 2 a 5 meses para que o empregado participe de curso de qualificação profissional, na qual não será devido o pagamento de salários pelo empregador, sendo tão somente quitado pelo Fundo de Amparo ao Trabalhador (FAT), respeitado o limite do valor do Seguro-Desemprego vigente à época de adesão ao regime.

# Eventuais obreiros que perceberam remuneração superior deverá ser paga a diferença pelo empregador.

# É possível, ainda, que seja estabelecida na negociação coletiva (ACT ou CCT) o pagamento de ajuda compensatória mensal que não apresenta natureza salarial. Em que pese a suspensão poder ser prorrogada por instrumento coletivo, somente é possível conceder nova suspensão após o prazo de 16 meses da primeira, o que também se aplica ao caso da redução da jornada.

# Contudo, recentemente, mais especificamente em julho de 2015, foi publicada a Medida Provisória nº 680/2015, que foi convertida em decreto, qual seja Decreto nº 8.479/2015, prevendo nova hipótese de *Lay-Off* como resposta ao aumento no número de desempregados diante de crise econômica, atualmente existente no Brasil.

# De acordo com o decreto, foi criado o Programa de Proteção ao Emprego (PPE). Os objetivos desse programa estão expressos no art. 1º do referido decreto:

# Art. 1º Fica instituído o Programa de Proteção ao Emprego - PPE, com os seguintes objetivos:

# I - possibilitar a preservação dos empregos em momentos de retração da atividade econômica;

# II - favorecer a recuperação econômico-financeira das empresas;

# III - sustentar a demanda agregada durante momentos de adversidade, para facilitar a recuperação da economia;

# IV - estimular a produtividade do trabalho por meio do aumento da duração do vínculo empregatício; e

# V - fomentar a negociação coletiva e aperfeiçoar as relações de emprego.

# Urge destacar aqui que, na legislação a medida aparenta ser unicamente benéfica, mas na efetiva realidade não é colocado em prática o que de fato está entabulado.

# Impende dizer ainda que de acordo com a previsão normativo-jurídica, o obreiro que estiver abarcado pela suspensão do pacto laboral deverá estar submetido por cursos e programas de qualificação profissional, haja vista que, sabendo da real circunstância da dificuldade financeira, em caso de dispensa (individual ou em massa), deverá estar devidamente atualizado com a mão-de-obra fornecida durante tais cursos, no intuito de proteger o trabalhador.

# Resta aqui traçado a segunda espécie, que por si só, ratifica o rigor que a referida medida exige. Contudo, conforme será visto no tópico seguinte, embora aclamado vastamente nas mídias – redes sociais, televisão, rádio, dentre outros – o *Lay-Off* não possui tanta eficácia na vida das empresas, bem como naquela dos trabalhadores.

# Acaba por incorrer numa ilusão legislativa, e algumas das vezes em condutas malfadadas de empresas para deturpar a legislação trabalhista e ao invés de buscar a manutenção do emprego e soerguimento da dificuldade econômica, utilizarem-se disso para flexibilizar – ou banalizar – as diretrizes legais.

# DA INEFICÁCIA DO *LAY-OFF*

# Embora o Lay-Off tem sido visto como alternativa de contingência para redução do desemprego em diversas mídias, na prática a teoria contida na legislação não é comumente eficaz e tampouco se efetiva corretamente de modo a reduzir os impactos das dificuldades econômicas.

# Vale destacar, antes de adentrar as consequências resultantes do Lay-Off, as peculiaridades que trazem grandes óbices à adesão do referido regime. Num primeiro momento, conforme fundamentado expressamente no tópico de nº 4, para aderir ao regime as empresas deverão estar adimplidas com todas suas obrigações fiscais e contributivas, para que se evite uma fraude para se esquivarem do pagamento dos referidos encargos.

# Já aqui, não são necessários olvidar grandes esforços para se perceber que se uma empresa encontra-se com pequenas dificuldades financeiras, possivelmente, conseguirá aderir ao Lay-Off da maneira declarada por lei. Porém, noutro giro, caso a empresa encontre-se submersa em vastas dificuldades financeiras, mercado com extrema volatilidade e dívidas fiscais, o capital, por si só será insuficiente para adimplir com tais obrigações e assim pactuar um regime de Lay-Off com os sindicatos das classes empregadas.

# Chega a ser risível tal requisito, eis que notadamente antagônico com a situação financeira das empresas, estas necessitam estar sem quaisquer dívidas fiscais, previdenciárias e até mesmo fundiárias.

# Partindo do pressuposto que a medida é emergencial e as empresas que aderirem devem esboçar real possibilidade de retomar as atividades no mercado e reaquecer a economia, é possível presumir que nem todas as empresas que estiverem devastadas por uma grave crise possam optar por utilizar do referido regime. No caso, para estas empresas a convolação direta em falência, bem como aumento significativo do passivo trabalhista e fiscal seria uma consequência praticamente compulsória.

# De toda sorte, mesmo sabendo se tratar de uma exceção à regra, que deve ser utilizado em caráter emergencial, frise-se novamente, a limitação imposta pela lei acaba por não abarcar as empresas de um modo geral e abstrato.

# Para complementar a limitação das empresas que de fato conseguiriam aderir ao programa do *Lay-Off*, trata-se de uma ciência organizacional e estrutural limitada e focada para as empresas de maiores portes e envergaduras financeiras, principalmente nos setores de produção que possuem sindicato da categoria com força expressiva.

# Para corroborar com a baixa eficácia da medida em debate, vale transcrever arestos do que leciona o Ministro e doutrinador Mauricio Godinho Delgado, em sua obra Capitalismo Trabalho e Emprego acerca da importância da expansão do Direito do Trabalho, conforme abaixo:

# A generalização do Direito do Trabalho é o veículo para a afirmação do caminho do desenvolvimento econômico com a justiça social. A principal das ações afirmativas de combate à exclusão social no Brasil, desse modo, *é a própria efetividade do Direito do Trabalho*. Afinal, segundo esses dados oficiais especificados, *existiriam dezenas de milhões de brasileiros laborando com aquilo que tecnicamente seria considerado como elementos da relação de emprego, porém posicionados em uma situação de rebaixamento de direitos, quer pela pura e simples informalidade, quer pela submissão a outras fórmulas engenhosas (ou grosseiras) de não reconhecimento de cidadania profissional*, social e econômica a esses indivíduos. (DELGADO, Mauricio Godinho. p.135. 2ª Edição, 2015).

# É cristalino o entendimento de que o Lay-Off se enquadra nos mais exatos termos das ideias do doutrinador elencado, eis que caminha na contramão da efetividade e expansão dos direitos trabalhistas, fazendo com que o trabalhador permaneça submisso a abster-se de seus direitos por temor a uma dispensa arbitrária, trazendo a classe empregada para assumir, ainda que indiretamente os riscos da atividade empresarial, o que é vedado pelo conceito dado no artigo 2º da CLT cumulado com artigo 927 do Código Civil de 2002.

# Nesta senda, vale salientar também que o número de trabalhadores que podem estar abarcados pelo referido regime é de 50.000 (cinquenta mil) operários segurados. Considerando o elevado número de empresas e a crise que vem se intensificando, o referido limite legal de segurados obstaculiza também que mais empresas possam fazer uso e gozo do “benefício” de proteção ao emprego.

# Pelo simples confronto de institutos é de fácil percepção as inúmeras desigualdades instaladas, aumentando o desequilíbrio econômico, bem como judicial. Tal realidade acaba por destoar do objetivo principal do *Lay-Off* e do Programa de Proteção ao Emprego (PPE), notadamente para os obreiros vinculados aos pequenos negócios que certamente não serão inseridos na proteção ao emprego, diga-se de passagem, ilusória. (ROSSO, Sadi Dal. 2015)

# Ademais, ainda tratando de um aspecto econômico, é forçoso dizer que o lapso temporal de duração permitido por lei (6 meses, em regra para o *Lay-Off* e 12 meses, prorrogados, do Programa de Proteção ao Emprego) para transcurso do regime é ínfimo se colocado em cotejo com o tempo que se gasta para a recuperação das empresas inseridas num mercado totalmente instável.

# Ora, a mera suspensão dos pactos laborais ou redução da jornada e salário apenas não são aptas a trazerem para as empresas um conforto de modo a proporcionar a recuperação das atividades e dos lucros.

# Nem mesmo o mercado se estabiliza num período de 6 (seis) meses a 12 (doze) meses, o que leva a crer, fidedignamente, que as alternativas dadas pela *Lay-Off* apenas procrastinam no tempo a dispensa dos trabalhadores, mesmo porque as dívidas ficais, contributivas e contratuais não acompanharão a suspensão dos contratos trabalhistas, tampouco se adequarão proporcionalmente às jornadas e salários reduzidos.

# Aprofundando mais ao mérito propriamente dito, a medida em si não possui o condão prático de sanar o problema da crise financeira, tampouco sufoco econômico vivenciado pelas empresas nas questões atinentes aos direitos trabalhistas.

# Registre-se que em caso de intensa crise financeira unido com a desestabilização do mercado econômico, caso várias empresas se quedassem insolventes ante a paralização da circulação dos lucros, o *Lay-Off* perderia sua natureza emergencial e tornar-se-ia a regra, como nos últimos anos tem ocorrido. A teor de amostragem, a empresa *General Motors, em negociação com o Sindicato dos Metalúrgicos de São Caetano do Sul, está aderindo à medida pela 2ª (segunda) vez, em notícia publicada pela Agência Brasil em 10/06/2015. Os mesmos exemplos também ocorrem com as empresas Mercedes-Benz, Volkswagen e Ford que já vêm utilizando da mesma medida, conforme notícia publicada em 01/06/2015 pela revista Veja/Economia*.

# Neste prisma, imperioso frisar que se a medida fosse tão eficaz e emergencial, uma única vez seria necessário para a reorganização da empresa. Mas de fato não é, pois como dito, trata-se de medida protelatória para a dispensa em massa, configurando mera escusa.

# Sob este enfoque, mister trazer à baila que mesmo com a adesão ao *Lay-Off* a insegurança jurídica insurge fortemente na seara trabalhista, eis que pela medida, faz com que os entes sindicais das classes dominantes não possuam quaisquer legitimidades para tutelar interesses de trabalhadores de classe diversa, o que fortifica a insegurança jurídica do Programa e de outro lado induz as empresas a ficarem numa linha tênue da fraude e respectivas penalidades.

# Por mais benéfica que pareçam as medidas, quando colocadas em prática, acabam por se tornarem fontes de manobras das empresas para com seus empregados para evitar um colapso social, num lado por onerar as empresas que não auferem lucros mediante exigências da lei que não traz nenhuma contraprestação para aliviar o impacto econômico, e de outro lado, a massa de trabalhadores que barganham seus empregos sem garantias que *efetivamente* possam ser suportadas pelas empresas.

# Ademais, os encargos e obrigações serão assumidos pelas empresas fazendo com que os trabalhadores possuam a garantia dos empregos no período de vigência do regime, contudo, estas não possuirão a mesma garantia de que neste interregno temporal far-se-á hábil para o avanço e reaquecimento da economia.

# Outra questão de suma importância, tange ao Fundo de Amparo ao Trabalhador (FAT), eis que o referido órgão, quando do ingresso do período de Lay-Off, assume parte a diferença dos valores salariais ou indenizatórios pagos pelas empresas aos obreiros.

# Mas, também neste caso, infelizmente a medida se demonstra ineficaz. Como explanado o regime tem sido adotado por várias empresas que visam os ramos de montagens e construções, abarcando grande número de empregados, e, seguindo o rumo que os fatos vem tomando, quanto mais empresas aderirem ou então renovarem por prazos maiores o regime, é cediço que o FAT não conseguirá suportar a carga financeira que terá que arcar para pagar os trabalhadores.

# Repisa-se que pelo FAT ser pertencente à Administração Pública, e esta última também estar economicamente precária, fato este público e notório na atual conjuntura, culminar-se-á no total abandono do trabalhador e um crescimento exponencial do passivo trabalhista das empresas, abarrotando inclusive o judiciário, cuja causa fora a falsa ilusão e expectativa de que a suspensão do contrato ou redução da jornada pudesse abrandar as intensas dificuldades financeiras.

# A propósito, decorrente da crise financeira não se tratar de uma ciência exata e por isso não possuir prazo para terminar, nessa toada se o FAT, ao sustentar por longos períodos e ficar encarregado de quitar as diferenças de verbas de vários empregados de múltiplas empresas, determinará a exiguidade de medidas e saídas das empresas com seus trabalhadores.

# Admitir tais circunstâncias, é aceitar, ainda que implicitamente, o incentivo fiscal e trabalhista para que as empresas passem a burlar a lei trabalhista, alegação essa que também comunga do mesmo entendimento o *Sociólogo do Trabalho da Unicamp, Ricardo Antunes, em entrevista para a Folha de São Paulo em 2008*, época em que a crise começou a pairar sobre o país, cujas palavras merecem ser transcritas, *ipsis litteris*:

# A flexibilização das leis trabalhistas tem sido colocada como um imperativo dos capitais em escala global. *No Brasil, isso vem acontecendo também há um bom tempo, como se percebe na proposta em que se quer fazer com que o negociado se sobreponha ao legislado*. Por exemplo, *existe uma lei, uma jornada de trabalho definida, mas, se as empresas negociarem com os sindicatos um aumento ou uma redução dessa jornada de trabalho, o negociado passará a se sobrepor ao legislado*.

# *E as empresas querem isso porque sabem que, em um momento difícil, os trabalhadores temem flagelo maior, o desemprego. Em situação adversa, os trabalhadores podem abrir mão de direitos para garantir o mais elementar, que é o trabalho. Mas isto é muito negativo para os trabalhadores e, por isso, deve ser rejeitado*.

# Na mesma modalidade de suspensão do pacto laboral em que o FAT assume (ou pelo menos deveria) a diferença de valores aos trabalhadores, é também previsto legalmente que o empregado, enquanto suspenso, pode participar de cursos de capacitação e profissionalização para não estar desatualizado no mercado quando cessar o período de escassez financeira.

# Entretanto, reside aqui outra contradição com a realidade fática. Afinal, se o trabalhador já mal possui verba para seu próprio sustento, este não possui quaisquer possibilidades de investir nos referidos cursos. E mesmo que os cursos estejam a cargo do FAT ou das próprias empresas, o valor que se gastará para promove-los não compensará a suspensão do pacto laboral, e mais uma vez, o trabalhador estará desamparado e as empresas permanecer-se-ão endividadas.

# Nota-se aqui flagrante violação e ofensa ao artigo 468 da CLT, que ao invés de proteger o trabalhador, de forma velada, acaba por prejudica-lo, e em decorrência de trazer malefícios aos obreiros tem-se a debilidade de toda função social da lei trabalhista.

# O poder público não pode simplesmente quedar-se inerte, por um comodismo absurdo e deixar com que os hipossuficientes sejam suprimidos pela opressão empresarial. Para que se mantivesse estático, necessário seria reduzir a desigualdade e desequilíbrio entre empregados e empregador, sendo a solução o investimento em educação e conhecimento, cursos de aperfeiçoamento realmente eficazes, que possibilitem que o trabalhador tenha clareza e discernimento de suas garantias e visão econômica para que se planeje no trabalho e financeiramente e assim evite, de fato, o vilipendio e a exploração indigna do trabalho.

# Noutro passo, despiciendo dizer que tais medidas apenas excluem direitos que são indisponíveis, isto é, não são passíveis de abdicação, sob pena de gerar uma barganha entre condição degradante de trabalho e o vínculo de emprego.

# Pois bem, tomando arrimo na conclusão exarada pelo sociólogo supracitado, a negociação dos direitos e deveres laborais legais não se sobrepõe à legislação e deve religiosamente ser respeitada.

# É contundente demonstrar que o entendimento vertente corrobora com a assertiva trazida neste trabalho, que também é defendida pela ilustre *Ana Paula Caram Luiz*, orientada pela *Professora Adélia Procópio*, na obra *Redução a Condição Análoga à de Escravo: uma análise sob a conjuntura atual dos trabalhadores urbanos,* publicada na Revista Eletrônica de Direito do Centro Universitário Newton Paiva, set. a dez. 2015, na página 58 a 67, cuja proteção à dignidade da pessoa humana é imperiosa, com base no aresto abaixo transcrito:

# A *dignidade da pessoa humana e o valor social do trabalho são fundamentais em uma relação trabalhista e por isso devem ser observados não apenas pelas partes desse contrato, mas fiscalizada pelo Estado que tem o dever de punir o desrespeito e as violações que porventura forem praticados*. (LUIZ, Ana Paula Caram. (2015, p. 58 a 67).

# É óbvio, que ante a celebração da negociação coletiva, certos direitos podem ser viabilizados na contrapartida de outros, porém, o que se nota perante tantas empresas aderindo ao regime em apreço de forma constante e desmoderada, é a tentativa de burlar a legislação, fazendo uso da mão-de-obra e prejudicando as garantias trabalhistas.

# Nesta órbita de ideias, como visto exaustivamente acima, com a intensidade e proporção que a dificuldade financeira recai no país, o trabalhador, temendo ser dispensado acaba incorrendo na malfadada e deturpada visão de manter o vínculo de trabalho, e por assim dizer, abrindo mão das garantias mínimas e dignas para o exercício de suas atividades.

# Com fulcro no princípio da indisponibilidade dos direitos trabalhistas, constitucionalmente assegurado, com as consequências aqui expostas, certo é que a atual Carta Magna estaria sendo ofendida diretamente, eis que a banalização dos institutos é desobedecer plenamente o ordenamento pátrio.

# Para que situações como estas não prosperem é necessário a revitalização do vigor da força dos sindicatos, de modo a tutelar, religiosamente, os direitos e garantias dos trabalhadores, tudo com base no artigo 7º, XXVI, da Constituição de 1988, que confere amplos poderes aos entes sindicais.

# As empresas nem sempre são as causadoras ou as culpadas pela dificuldade financeira, muitas das vezes, de fato, estão investidas em boa-fé e visam melhorias nas condições de trabalho, buscando ao máximo obedecer a legislação trabalhista, no entanto, pelos preceitos históricos e com base no princípio da proteção ao trabalhador, é recomendável sempre a prevenção de atitudes arbitrárias e de má-fé das empresas, eis que não se pode ignorar uma realidade empresarial que é a utilização da mão-de-obra para obtenção de lucros.

# Por fim, a correlação da crise com a flexibilização de direitos, cabe salientar que conforme exposto no tópico 3.4, apenas os direitos relativamente disponíveis podem ser flexibilizados e transacionados, não sendo concedida margem para a flexibilização daqueles direitos absolutamente indisponíveis.

# Assim, não deve ocorrer a confusão entre a transação do Lay-Off com a banalização das leis trabalhistas, sob pena de arruinar todas as prerrogativas conquistadas ao longo de vários anos e retornar à era da super exploração do trabalho, como acontecia na época das revoluções industriais. Este tipo de argumento traria incentivo aos entes patronais acabarem vendendo direitos, ou seja, o trabalhador obrigatoriamente deverá aceitar determinada proposta, mesmo que absurdamente inferior ao mínimo legal para que assim possa traçar o vínculo de trabalho, sem qualquer segurança.

# Através do cenário atual em que o país se encontra, deve ser evitada a manipulação do instituto da flexibilização das normas trabalhistas com a malfadada justificativa empresarial de que a busca por flexibilizar seja a desídia com os empregados, isto porque a prática comum de manobras para não se arcar com todos os direitos devidos e sugar ao máximo a mão-de-obra em troca do lucro é um contexto histórico do qual visa romper o paradigma.

# Resta dizer que o Lay-Off não é a medida mais eficaz como solução da crise financeira para as empresas, tampouco para os trabalhadores, eis que no sentido *lato sensu*, iria trazer a ruptura de toda a prerrogativa do estado democrático de direito, forçando a concentração do poder nas empresas e subtraindo da sociedade, aqui vista como o conjunto de trabalhadores, as prerrogativas mínimas asseguradas constitucionalmente.

1. **CONSIDERAÇÕES FINAIS**

Ante os fundamentos expostos, é possível exarar a conclusão de que apesar da crise financeira se propagar fortemente pelo país, o *Lay-Off,* transação de direitos trabalhistas para evitar a dispensa em massa de trabalhadores não logra êxito em ser plenamente eficaz para trazer fôlego as empresas e conforto à situação dos trabalhadores, a uma, porque na prática não se estenderia à todas modalidades empresariais, bem como a existência do antagonismo da rigorosidade dos requisitos para adesão ao regime em face de empresas que estão com sérias dificuldades financeiras, limitadas ao atendimento de todos estes.

Nesta mesma linha de ideias, assentou-se que apesar de ter o objetivo voltado para circunstâncias emergenciais, incorre diretamente no desvio da referida finalidade, eis que as empresas têm se valido do regime abarcado pelo *Lay-Off* para justificar o descumprimento de inúmeras obrigações laborais, o que não deve se admitir, mesmo porque nem o próprio regime é implantado e obedecido conforme as previsões legais acerca da matéria, *sob pena de violar e ofender todo Estado Democrático de Direito, afinal, os direitos seriam colocados à disposição de uma barganha pelo vínculo de trabalho*, afrontando diretamente o princípio da dignidade da pessoa humana, bem como além daqueles já citados de suma importância, o da indisponibilidade dos direitos trabalhistas.

Como sabido, na eventualidade de remediar por certo lapso temporal, não condiz como solução dos emblemas trabalhistas em confronto com a crise suportada pelas empresas no país.

Para uma longínqua saída da crise, far-se-ia necessário a restruturação do plano político e econômico, excluindo aquelas medidas sucateadas e improvisadas que acabam se exaurindo com o transcurso temporal e geram problemas como estes.

Feita essa regeneração das políticas, o próximo passo certamente deve partir do ente Estatal-Governamental, da seguinte maneira: para a sociedade/trabalhador, investir primordialmente na educação e ensino, cumulativamente com programas de aperfeiçoamento em cursos e treinamentos, trazendo maior instrução ao trabalhador e ampliando os espaços para o exercício de atividades. Por outro lado, para o empresariado, atualmente o Estado utiliza quase de uma forma confiscatória no ato das arrecadações ante os altos valores exigidos na cobrança de tributos, reduzi-los para proporcionar um incentivo a economia, certamente facilitaria a redução da disparidade entre empregado e empregador, e consequentemente traria maior aquecimento à economia.

Por derradeiro, há que se falar na necessidade de atuação conjunta do Estado, Empresariado e Sociedade (repisa-se, aqui vista na pessoa do trabalhador), obviamente em pleno respeito e obediência a legislação, mormente quanto as garantias da dignidade da pessoa humana e proteção ao trabalhador, para que se tornem figuras harmônicas, que diante de conflitos, a solução possa ser simplificada e eficaz.

# REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988.

BRASIL. Consolidação das Leis do Trabalho.

BRASIL, Agencia. General Motors suspende segundo turno em São Caetano e faz novo layoff. <<http://agencia-brasil.jusbrasil.com.br/noticias/240256645/general-motors-suspende-segundo-turno-em-sao-caetano-e-faz-novo-layoff> >, Acesso em 18/03/2016.

DELGADO, Mauricio Godinho. Capitalismo, Trabalho e Emprego. Entre o Paradigma da Destruição e os Caminhos da Reconstrução. LTr, 2007.

DELGADO, Mauricio Godinho. Capitalismo, Trabalho e Emprego. Entre o Paradigma da Destruição e os Caminhos da Reconstrução. LTr, 2ª Edição. 2015.

DELGADO, Mauricio Godinho. Curso de direito do trabalho. 13.ed. São Paulo: LTr, 2014.

DEPARTAMENTO DE PRESTAÇÕES E CONTRIBUIÇÕES. Guia prático – regime de Layoff. (6006 – v1.16). 19/05/2016

DE SÃO PAULO, Folha; Gisele Coutinho com Sociólogo Ricardo Antunes, realizada em 22/12/2008. <http://www1.spbancarios.com.br/ImprimirNoticia.asp?c=9803>, Acesso em 19/05/2016

DINIZ, Janguiê. Os motivos da crise. Publicado em 14/09/2015. UNINASSAU

GOMES, Orlando. Dispensa coletiva na reestruturação da empresa - Aspectos jurídicos do desemprego tecnológico. São Paulo: LTr, 1974.

LUIZ, Ana Paula Caram. CAMILO, Adélia Procópio. Redução a Condição Análoga à de Escravo: uma análise sob a conjuntura atual dos trabalhadores urbanos (2015). Revista Eletrônica de Direito do Centro Universitário Newton Paiva, Belo Horizonte, p. 58 a 67, set. a dez. 2015.

MARTINS. Sergio Pinto. A Continuidade do Contrato de Trabalho. São Paulo, Editora Atlas.

Normas das Letras Jurídicas. Centro Universitário Newton Paiva jurídica. Disponível em: <http://npa.newtonpaiva.br/letrasjuridicas/wp-content/uploads/2014/05/Normas-da-revista-ETRASJUR%C3%8DDICAS.pdf>, Data de acesso: 28 de outubro de 2015.

VEJA, Revista. Montadoras afastam 16 mil nesta segunda - número pode subir para 40 mil. Publicado em 01/06/2015. <http://veja.abril.com.br/noticia/economia/montadoras-afastam-16-mil-nesta-segunda-numero-pode-subir-para-40-mil>, Acesso em 15/04/2016.

ROSSO, Sadi Dal. O Programa de Proteção ao Emprego (PPE) tem dado o que falar. Publicado em 09/09/2015. <http://vocerh.uol.com.br/noticias/legislacao/o-programa-de-protecao-ao-emprego-ppe-tem-dado-o-que-falar.phtml#.V2i2gKKYEyU>, Acesso em 17/06/2016.

1. Autor graduando em Direito pelo Centro Universitário Newton Paiva

² Coautora Professora Mestre em Direito do Trabalho [↑](#footnote-ref-1)