

SUSPENSÃO TEMPORÁRIA DO CONTRATO DE TRABALHO: PRINCIPAIS ACORDOS DA INDÚSTRIA NO ANO DE 1999

Patrícia Lino Costa¹

RESUMO

Este artigo propõe uma reflexão sobre a baixa utilização da suspensão temporária do contrato de trabalho no estado de São Paulo, no setor secundário. Para isso, serão apresentadas as características da medida provisória e o contexto na qual foi editada, seguida de uma breve discussão sobre a flexibilidade do mercado de trabalho brasileiro, que permite tanto o ajuste salarial como o alocativo, em períodos de retração da demanda. No momento seguinte, mostra-se uma análise dos principais acordos celebrados na indústria, entre trabalhadores, seus representantes e empresas, no ano de 1999; e apresentados alguns motivos da não implementação do *layoff* na construção civil. Finalmente, serão tecidas algumas considerações acerca da suspensão temporária do contrato de trabalho, considerando possíveis causas para sua baixa utilização.

INTRODUÇÃO

A suspensão temporária do contrato de trabalho (ou o *layoff*) foi implementada no Brasil no final de 1998, sob forma de medida provisória, objetivando a flexibilização da legislação trabalhista e a diminuição do desemprego. Esta medida é aplicada em consonância com o discurso da necessidade de redução dos custos trabalhistas, permitindo às empresas ajustá-los às oscilações da demanda. Introduziu-se, assim, na CLT, a possibilidade de suspensão do contrato de trabalho por um período de dois a cinco meses e durante esse período, o trabalhador teria direito à participação em curso ou programa de qualificação, recebendo um auxílio monetário.

Segundo informações do Ministério do Trabalho e do Emprego – MTE (2002), durante o triênio 1999-2001 o benefício da bolsa qualificação atingiu cerca de 23 mil trabalhadores, sendo que 10.274 no ano de 1999, 9.669 em 2000 e apenas 3.753 em 2001. Nesse período, a utilização da bolsa qualificação ficou praticamente restrita aos estados de São Paulo, Pernambuco e Paraná, que representavam juntos, um total de 88% das bolsas concebidas. Em 1999, era expressiva a utilização desta medida em São Paulo,

¹ Mestre em Economia pela PUC/SP. Economista do DIEESE – Departamento Intersindical de Estatísticas e Estudos Sócio-Econômicos e Professora FASP – Faculdades Associdadas de São Paulo.

estado que respondia por cerca de 60% das bolsas qualificação, caindo para 18% em 2000 e 9% em 2001. Paraná aumentou sua participação em 2000 e 2001, passando de 9% das bolsas em 1999 para 20% e 48% nos anos seguintes. O mesmo aconteceu com Pernambuco, que possuía 16% das bolsas em 1999, passando a 58% em 2000 e 14% em 2001.

Ainda, segundo o MTE, *“há uma forte predominância de atividades ligadas ao setor primário da economia. As atividades econômicas ‘agricultura’ e ‘silvicultura’ respondem por quase metade do número de beneficiários da bolsa qualificação, para o período 1999-2001, seguido pelas atividades ‘fabricação e refino de açúcar’ e ‘destilação de álcool etílico’. Em 1999, a atividade ‘fabricação de veículos automotores’ teve expressiva participação no uso da bolsa de qualificação, enquanto em 2001 a atividade ‘criação de animais’ mostra também uma participação considerável.”*(MTE, 2002, p. 15).

Este artigo propõe uma reflexão sobre a baixa utilização da suspensão temporária do contrato de trabalho no estado de São Paulo, no setor secundário. Para isso, serão apresentadas as características da medida provisória e o contexto na qual foi editada, seguida de uma breve discussão sobre a flexibilidade do mercado de trabalho brasileiro, que permite tanto o ajuste salarial como o alocativo, em períodos de retração da demanda. No momento seguinte, mostra-se uma análise dos principais acordos celebrados na indústria, entre trabalhadores, seus representantes e empresas, no ano de 1999; e apresentados alguns motivos da não implementação do *layoff* na construção civil. Finalmente, serão tecidas algumas considerações acerca da suspensão temporária do contrato de trabalho, considerando possíveis causas para sua baixa utilização.

A MEDIDA PROVISÓRIA

Em agosto de 1998, a suspensão temporária do contrato de trabalho foi apresentada sob forma de proposta como parte do “Relatório Força Tarefa Sobre Políticas de Emprego”. O objetivo deste documento era definir normas de geração de renda e emprego, como medidas de caráter programático e legislativo, visando investir contra os problemas de desemprego no curto e longo prazo. As propostas apresentadas no documento tinham como ponto fundamental a adaptação do mercado aos novos tempos da economia brasileira, tendo em vista a preservação do emprego, a melhoria dos postos de trabalho e a diminuição dos custos sociais da transição, apoiando o trabalhador que mudou de emprego e o jovem ingressante no mercado de trabalho.

A suspensão temporária do contrato de trabalho apresentava-se de forma diferente da existente na CLT, que não permite que trabalhadores e empregadores lidem com as dificuldades de natureza econômica, mas apenas com situações relacionadas ao afastamento por motivo de prestação de serviço militar, outro encargo público, ou por assunção de função sindical, doença ou punição por falhas de conduta.

A medida é uma alternativa à demissão, quando o trabalhador tem seu contrato suspenso por um período de 2 a 5 meses. Durante tempo, recebe uma bolsa mensal a título de requalificação profissional, paga pelo Fundo de Amparo ao Trabalhador – FAT, no âmbito do seguro desemprego. Este pagamento deve estar em conformidade com a disposição prevista em acordo coletivo celebrado entre trabalhadores e empregadores. Período em que a empresa é obrigada a fornecer um curso de requalificação profissional. Para ser implementada, o *layoff* deve ser celebrado em acordo ou convenção coletiva, além de ser necessária a autorização formal do trabalhador.

“Busca-se, com essa iniciativa, oferecer uma alternativa à demissão, permitindo que o empregado possa ser requalificado profissionalmente e que, em consequência, retorne às suas atividades laborais, sem que se recorra à rescisão contratual, recurso oneroso para o empregador, na maioria das vezes, traumático para o trabalhador, indesejável para a sociedade.

Combina-se, em uma medida ampla e profunda, o sistema de suspensão contratual, a requalificação profissional com a posterior retomada das atividades laborais, o pagamento de uma bolsa qualificação, de caráter transitório e nos moldes do benefício do seguro-desemprego, a cargo do FAT, e o instituto da negociação coletiva. Busca-se, através desses instrumentos conjugados, elevar o grau de empregabilidade do trabalhador brasileiro” (MTE, 1998, p. 53.).

Caso o empregador decida pela demissão dentro de um prazo de até três meses após o período de realização do curso e da suspensão contratual, tem a obrigatoriedade de pagar uma multa no valor de no mínimo um salário, além das verbas rescisórias..

Por outro lado, o trabalhador que teve seu contrato suspenso e foi demitido após o retorno ao trabalho, teria o direito a habilitar-se ao seguro-desemprego, sendo descontadas as parcelas pagas a título de bolsa profissional, garantindo-se o recebimento, de pelo menos, uma parcela do seguro-desemprego, no caso de suspensão de 5 meses.

A FLEXIBILIDADE DO MERCADO DE TRABALHO

Um maior grau de flexibilidade do mercado de trabalho permite que o mercado ajuste-se às variações cíclicas da economia. A implementação de uma medida como o *layoff*, que visa evitar as demissões, está intimamente ligada ao comportamento dos empregadores frente a uma situação de queda da demanda. Se o mercado de trabalho permite que o ajuste às variações seja feito por meio de demissões, os empregadores podem questionar-se a validade de se manter, por exemplo, trabalhadores menos qualificados, incorrendo em custos como encargos, ao invés de demiti-los. Desta maneira, um mercado flexível torna inócuas medidas de flexibilização, como a suspensão. Por outro lado, setores que estão sujeitos à sazonalidade poderiam, ao invés de demitir seus trabalhadores, utilizar-se desta medida para evitar a alta rotatividade e assim, manter constante seu quadro de funcionários, além de fornecer um curso de requalificação profissional. A decisão de utilizar a suspensão temporária do contrato de trabalho está relacionada com a facilidade em demitir e contratar trabalhadores, ou seja, com a flexibilidade de ajuste do mercado de trabalho e com a vontade do empregador em manter seus trabalhadores.

Amadeo et al.(1994) apontam que a flexibilidade do mercado de trabalho pode ser mensurada de duas maneiras:

- a) através da flexibilidade salarial, garantindo que um choque redutor do valor da produtividade marginal do trabalho possa ser acomodado sem recorrer à redução do nível de emprego.
- b) através da flexibilidade alocativa, significando a perfeita alocação da mão-de-obra entre os setores, sem nenhum custo.

Ao analisar a flexibilidade do mercado de trabalho brasileiro, os autores afirmam que durante a década de 80 até o ano de 1993, os salários flutuaram consideravelmente. Na palavra dos autores, verifica-se:

“Embora se possa argumentar que parte destas oscilações seja apenas o resultado da aplicação mecânica de uma série de políticas de indexação salarial que nunca foram capazes de manter o valor real dos salários constantes, é evidente que, na sua maior parte, as oscilações salariais no período refletem, fidedignamente, a busca do mercado de trabalho para se adaptar às consideráveis oscilações no nível de atividade que ocorreram no período”(AMADEO et al., 1994, p. 26.).

Os autores afirmam que a flexibilidade alocativa é mais complicada de ser mensurada, devido à dificuldade de obtenção de dados acerca da mobilidade intersetorial, tendente a ser elevada pela associação de baixas taxas de desemprego com as altas taxas

de rotatividade mensal (variantes em torno de 2,5% ao mês no período de 1980 a 1993). Esta combinação indica que o mercado de trabalho tem capacidade de realocar rapidamente os trabalhadores que perderam seus empregos.

Ao final do estudo, os autores ressaltam que o mercado de trabalho brasileiro possui características competitivas, com alta flexibilidade salarial e alocativa. Apesar desta quase eficiência alocativa, os autores chamam a atenção para o significado real de um mercado de alta rotatividade, tendente a mostrar que, parte das habilidades específicas da força de trabalho está sendo perdida ou nem chega a ser desenvolvida nenhuma habilidade específica. Pressupõe-se, então, que é mais interessante demitir o trabalhador do que investir no mesmo.

A taxa de rotatividade é um indicador que permite avaliar a flexibilidade do mercado de trabalho. O Ministério do Trabalho e do Emprego define rotatividade como sendo a relação representada entre o número de substituídos e a média dos trabalhadores num determinado período de tempo. É a razão do mínimo de admissões e desligamentos e o número médio de pessoas ocupadas no mês ou no período de referência².

Na tabela 1 observa-se a taxa de rotatividade no ano de 1999, em termos de Brasil, considerando os trabalhadores com registro em carteira. Destaca-se a rotatividade do setor da construção civil, apresentando uma taxa de 68,0% e do setor de comércio, 46,9%. Num movimento inverso, a administração pública, registra, historicamente, a menor taxa (7,7%). Para a totalidade do Brasil, esta representou 39,5%.

Tabela 1: Taxa de rotatividade anual por setor de atividade econômica - Brasil – 1999
(em %)

Sector de Atividade	Admitidos	Desligados	Estoque de mão-de-obra em 31/12/98	Taxa de Rotatividade(1)
Extrativa Mineral	30.619	31.951	130.038	23,5
Indústria da Transformação	1.794.460	1.779.561	4.831.530	36,8
Serviços Industriais de Utilidade Pública	50.091	66.090	321.204	15,6
Construção Civil	919.971	1.033.114	1.353.414	68,0

² Neste trabalho, optou-se por trabalhar com a taxa de rotatividade anual, em lugar da mensal. Utilizando-se do mesmo critério indicado pelo Ministério do Trabalho e do Emprego, calculou-se a rotatividade anual dos trabalhadores de alguns setores para o ano de 1999. Escolheu-se mostrar a taxa de rotatividade apenas do ano de 1999 e não uma série, por esta representar o atual grau de flexibilidade do mercado de trabalho brasileiro, momento, também, em que foi implantada a medida da suspensão temporária do contrato de trabalho.

(Continuação)

Tabela 1: Taxa de rotatividade anual por setor de atividade econômica - Brasil - 1999

Comércio	1.882.359	1.867.783	3.986.235	46,9
Serviços	2.940.430	2.925.528	8.036.754	36,4
Administração Pública	86.262	77.086	999.358	7,7
Agropecuária	457.624	577.175	1.057.478	43,3
Total	8.181.425	8.377.426	20.725.509	39,5

Fonte: MTE. CAGED/1999 – Módulo I, Lei 4.923/65.

Nota: (1) A taxa de rotatividade foi calculada pela fórmula indicada pelo Ministério do Trabalho e Emprego – MTE. No numerador, utilizou-se o menor valor entre desligados e os admitidos durante o ano de 1999 e, no denominador, o total de empregos no primeiro dia do período, ou seja, o estoque de mão-de-obra em 31/12/98. O MTE fornece os valores mensais dos admitidos e demitidos e calcula, mensalmente, a taxa de rotatividade. Para o cálculo anual, somou-se o total de admitidos e desligados de cada mês e escolheu-se o menor valor entre eles.

Além da taxa de rotatividade, outros indicadores também permitem visualizar a flexibilidade do mercado de trabalho brasileiro. A análise do tempo de serviço por setor, (tabela 2) permite reforçar esta situação. Pode-se dizer que os setores da administração pública e serviços industriais de utilidade pública – energia elétrica, de gás e água em 1998, possuíam quase metade de seus trabalhadores com um tempo de casa superior a 10 anos (44,58% e 46,21% respectivamente). Os demais setores, todavia, não se comportaram desta forma: 68,7%, na construção civil, permaneceram em seus empregos por menos de um ano; 45,69% no comércio; 39,59% no setor de prestação de serviços e 36,36% na indústria de transformação. Nestes setores, um percentual de menos de 12% da mão-de-obra permaneceu mais de 10 anos trabalhando na mesma empresa.

Tabela 2: Distribuição dos empregados, por tempo de serviço e setores de atividades selecionados - Brasil - 1998

(em %)

Tempo de serviço	Indústria Transformação	Serviços Industriais de Utilidade Pública	Construção Civil	Comércio	Serviços	Administração Pública	Total
Até 2,9 meses	11,24	5,82	27,22	15,33	15,62	1,12	13,20
3 a 5,9 meses	10,04	6,60	19,38	11,97	9,64	2,64	9,79
6 a 11,9 meses	15,08	9,11	22,10	18,39	14,33	7,52	14,68
12 a 23,9 meses	17,75	7,88	14,46	21,03	16,56	7,50	15,46
24 a 35,9 meses	10,74	4,90	6,05	11,07	10,15	4,71	8,94
36 a 59,9 meses	13,31	6,98	4,96	11,11	11,35	10,99	10,98

60 a 119,9 meses	12,09	12,44	3,37	7,66	10,71	20,89	11,63
120 ou mais	9,63	46,21	2,07	3,33	11,31	44,58	15,10
Tempo ignorado	0,12	0,06	0,38	0,12	0,33	0,06	0,21
Total	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00

Fonte: MTE. RAIS/1998.

A facilidade em demitir um trabalhador, apesar de muitos empresários e pesquisadores acreditarem no contrário, parece estar associada aos direitos mínimos garantidos pela Consolidação das Leis do Trabalho. Tuma (1999) lista os principais direitos garantidos por esta legislação: salário mínimo, limite para jornada de trabalho, período de repouso remunerado, pagamento maior de horas extras, férias, licença maternidade, aviso prévio à demissão, condições de segurança no trabalho, proteção ao trabalho do menor e da mulher, proteção contra demissão injustificada, além do décimo terceiro salário – criado em 1963, e do seguro desemprego, instituído em 1986. Em 1988, quando da revisão constitucional, novos direitos foram incorporados, tais como a gratificação de 1/3 do salário e a licença paternidade de 5 dias, além da ampliação de alguns benefícios já existentes, como a licença maternidade (ampliada de 90 para 120 dias), redução da jornada de trabalho de 48 para 44 horas, multa do FGTS – Fundo de Garantia do Tempo de Serviço que, em caso de demissões injustificadas aumentou de 10% para 40%, entre outros.

A autora demora-se mais longamente sobre a questão do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço³, afirmando que este “*instituiu uma alternativa ao sistema de proteção contra as demissões imotivadas presentes na CLT – Consolidação das Leis do Trabalho, que trouxe maiores facilidades para a dispensa dos trabalhadores, estimulando a prática da rotatividade*” (TUMA, 1999, p. 142).

³ Fundo constituído de depósitos mensais feitos pelas empresas, equivalentes a 8% do salário do empregado (inclusive do décimo terceiro salário). Estes depósitos são corrigidos mensalmente e acrescidos de 3% ao ano, mais a correção pela TR – Taxa referencial de juros, seguindo o mesmo critério da caderneta de poupança. Os trabalhadores optantes pelo FGTS existentes à data de 22/09/1971, fazem jus a uma remuneração maior que varia de 4%, 5% ou 6% ao ano, dependendo do número de anos de permanência na empresa. O empregado tem direito a sacar esse fundo quando: demitido sem justa causa, por rescisão antecipada de contrato por tempo determinado, na compra ou construção de um imóvel, em pagamentos de prestações do saldo devedor decorrente de financiamento habitacional em âmbito do Sistema Financeiro da Habitação, em caso de aposentadoria, quando permanecer três anos ininterruptos sem crédito de depósitos (contas inativas), quando da suspensão total do trabalho avulso por período igual ou superior a 90 dias, em caso de aplicações em quotas de Fundos Mútuos de Privatização, para tratamento da AIDS, em caso de extinção da empresa e falecimento do trabalhador.

Antes da criação do FGTS, o empregador era obrigado, por força de lei⁴, a indenizar seus funcionários com mais de um ano de trabalho, com um salário mensal por cada ano de atividade, no ato da demissão. Após dez anos de tempo de casa, o empregado ganhava estabilidade e não podia mais ser dispensado. Caso isto ocorresse, poderia recorrer à Justiça do Trabalho e pedir a reintegração que, se fosse julgada desaconselhável, a empresa era obrigada a indenizar com pagamento de dois meses de trabalho por ano. No entanto, ao optar pelo FGTS, o empregado perdia automaticamente seus direitos de estabilidade.

“Como a “opção” tornou-se, de fato, uma imposição, na medida que passou a ser condição para a assinatura do contrato de trabalho, pode-se dizer que o FGTS substituiu, na prática, o regime de estabilidade previsto na CLT. Ademais, a partir de 1988, o FGTS passou a ser obrigatório. Assim, a proteção que a lei exercia sobre o emprego, ao desestimular a demissão injustificada, transformou-se em um fundo de recursos depositados pelas empresas, mensalmente, para o uso futuro do trabalhador” (TUMA, 1999, p. 142.).

Desta maneira, o FGTS diminuiu o custo de demissão, aumentando, porém, o de admissão. O baixo custo de demissão, associado ao pagamento de duas horas diárias ou sete dias corridos de aviso prévio, além de multa do FGTS, fez com que se tornasse mais vantajoso demitir o trabalhador, ao invés de mantê-lo e continuar incorrendo em custos empregatícios, em momentos de conjuntura desfavorável.

Pochmann (1999) reafirma a flexibilidade da força de trabalho brasileira mostrando que o padrão de emprego não acompanha o crescimento do PIB per capita, desde a década de 80. Demonstra também, a flexibilidade do padrão de uso e da remuneração desta força de trabalho.

“Ao contrário do tratamento dado pela literatura tradicional sobre o mercado de trabalho, observa-se no país que durante as décadas de 1980 e 1990 são escassos os sinais de rigidez à queda do salário real, de redução na elevada taxa de rotatividade e de menor diferenciação no rendimento assalariado” (POCHMANN, 1999, p. 150.).

O autor associa a queda do salário médio real aos vários planos de estabilização que utilizaram a política salarial como instrumento de arrocho destas remunerações, ressaltando a facilidade de demissão, o que é demonstrado pelas altas taxas de rotatividade e pela queda de volume do emprego na última recessão – 1990/92, quando dimi-

⁴ Artigos das CLT que tratam da rescisão do contrato de trabalho e da estabilidade do trabalhador.

nuíram 2,2 milhões de emprego. Esta rotatividade, em sua opinião, possibilita ao empregador ajustar rapidamente o nível de emprego ao ritmo de atividade da empresa, realizar um processo contínuo de seleção de empregados, sem utilizar-se dos programas internos de qualificação e treinamento de mão-de-obra, mantendo relações de trabalho autoritárias.

“O padrão flexível de uso e remuneração da força de trabalho assalariada está associado às facilidades legais e informais quanto à contratação, à demissão e à existência de uma oferta abundante de mão-de-obra” (POCHMANN, 1999, p.151.).

O mercado brasileiro, de uma forma geral, tende a ser flexível no sentido em que ajusta os salários para evitar a queda do nível de emprego, perdendo um pouco de sua flexibilidade alocativa, pois nos dias atuais, convive-se tanto com altas taxas de rotatividade quanto de desemprego. Verifica-se, também, uma grande facilidade dos empregadores em demitir seus trabalhadores, condição esta garantida pelo FGTS, mecanismo instituído em 1964, em substituição à cláusula de estabilidade amparada por lei.

OS ACORDOS COLETIVOS SOBRE A SUSPENSÃO TEMPORÁRIA DO CONTRATO DE TRABALHO

Poucos foram os acordos fechados sobre a suspensão temporária do contrato de trabalho no ano de 1999. O Sistema de Acompanhamento de Convenções Coletivas – SACC do DIEESE, que recebe cerca de noventa convenções coletivas por ano, acompanha ainda os acordos especiais sobre a flexibilização das relações de trabalho (participação nos lucros e resultados, flexibilização da jornada, banco de horas). Dentre estes, apenas dez acordos coletivos versam sobre a proposta de suspensão temporária do contrato de trabalho⁵.

Cabe ressaltar que das dez empresas que negociaram o *layoff*, oito pertenciam ao ramo metalúrgico e duas ao ramo químico. Uma dentre as convenções coletivas analisadas previa a possibilidade da suspensão temporária do contrato de trabalho, cujo texto menciona apenas que esta se daria nos moldes previstos pela Medida Provisória nº 1.726, de 03 de novembro de 1998.

Dos oito acordos no ramo metalúrgico, cinco deles foram fechados entre empresas e o Sindicato dos Metalúrgicos de São Paulo, filiado à Força Sindical. Dois outros acordos foram firmados com sindicatos do ramo metalúrgico (da região de Mogi das

⁵ Buscou-se também notícias de jornais que pudessem trazer notícias sobre o *layoff* ou complementar os dados sobre os acordos.

Cruzes e Piracicaba), também ligados à Força Sindical. O *layoff* feito na Ford do Brasil, englobou tanto os trabalhadores da planta localizada em São Bernardo do Campo, ligados ao Sindicato dos Metalúrgicos do ABC, vinculado à CUT – Central Única dos Trabalhadores, quanto aqueles localizados na fábrica do Ipiranga, vinculada à Força Sindical. Um dos acordos do setor químico foi feito pelo Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Químicas, Petroquímicas, Farmacêuticas, Tintas e Vernizes, Plásticas Resinas Sintéticas, Explosivos e Similares do ABCD, Mauá, Ribeirão Pires e Rio Grande da Serra, ligado à CUT.

O maior número de acordos em empresas cujos trabalhadores são filiados a sindicatos vinculados à Força Sindical, pode ser explicada pelo fato de que a CUT sustenta uma posição contrária à aplicação da suspensão temporária do contrato de trabalho. Segundo notícia publicada no DIAP – Departamento Intersindical de Assessoria Parlamentar (1998), as centrais sindicais, CUT – Central Única dos Trabalhadores, USI – União Sindical Independente, CGTB – Central Geral dos Trabalhadores do Brasil, CAT – Central Autônoma dos Trabalhadores, SDS – Social Democracia Sindical e outras confederações consideraram a medida de suspensão temporária do contrato de trabalho ineficaz para o alívio do desemprego.

“Trata-se de um estímulo à demissão em massa, usando os recursos do FAT – Fundo de Amparo ao Trabalhador, responsável pelo financiamento de programas de educação profissional, intermediação de mão-de-obra e pagamento de abono salarial” (Centrais propõem combate..., 1998, p. 1).

Em lugar desta medida, estas entidades sugerem, dentre outras coisas, a redução da jornada de trabalho e aumento do tempo do seguro-desemprego.

Devido à pequena quantidade de acordos coletivos, torna-se possível descrevê-los separadamente, ressaltando os pontos em comum e que garantem mais do que o previsto na legislação do governo. Antes, no entanto, é interessante perceber algumas das características destes acordos, como aponta o quadro abaixo.

Quadro 1: Cláusulas dos acordos coletivos sobre a suspensão temporária do contrato de trabalho - Estado de São Paulo – 1999

Cláusulas Especiais acordadas, além das garantidas na Medida Provisória 1.952-30	Número de acordos com esta cláusula
Garantem o pagamento de um suplemento adicional, além da bolsa qualificação	8

(Continuação)

Quadro 1: Cláusulas dos acordos coletivos sobre a suspensão temporária do contrato de trabalho - Estado de São Paulo – 1999

Trabalhadores continuam recebendo benefícios (seguro-saúde, cesta básica etc.)	8
Não consideram o período de suspensão para o pagamento do 13º salário	3
Descontam o período de suspensão para o pagamento do 13º salário	3
Período de suspensão não será computado como efetivamente trabalhado para compor férias	3
O trabalhador que não quiser participar da suspensão fica voluntário para processos de desligamentos futuros	1
Total de acordos analisados	10

Fonte: Acordos Coletivos diversos

Quase todas as empresas garantiram o pagamento de um adicional, além da bolsa de qualificação assegurada pelo Fundo de Amparo ao Trabalhador – FAT, durante o período da suspensão, chegando a equivaler a 100% do salário líquido recebido pelo trabalhador em uma das empresas. Nos acordos havia uma preocupação em denominar este suplemento como ajuda compensatória, para que não fosse considerado salário, ficando a empresa isenta dos encargos.

Oito empresas garantiram o pagamento de benefícios, tais como convênio médico, cesta básica, vale-transporte, assistência odontológica e outros, variando conforme os benefícios oferecidos. Um dos acordos previa o pagamento de vale-transporte relacionado à participação no curso de requalificação oferecido pela empresa.

Três dos acordos não descontaram o período de *layoff* do pagamento do 13º salário, de forma que ao voltar a ocupar seus postos, os trabalhadores receberiam integralmente seu 13º salário. Outros três acordos consideraram o período de suspensão para cálculo do 13º salário, de forma que receberam o salário proporcional ao tempo trabalhado, descontando o período de afastamento. Os demais acordos não fizeram referência à cláusula.

Da mesma maneira, três acordos mencionaram que o período de suspensão temporária não seria computado como efetivamente trabalhado na composição das férias do trabalhador. Os demais acordos não se referem a esta cláusula.

Apenas uma empresa acordou, de forma clara, que a não participação no programa de suspensão temporária do contrato de trabalho colocaria o funcionário em situação de vulnerabilidade, podendo este ficar voluntário para participar de processos de desligamentos futuros.

Na descrição dos acordos coletivos versando sobre a suspensão temporária do contrato de trabalho apresentados a seguir, nota-se que todos eles prevêem os pontos citados na Medida Provisória. Assim, os acordos de *layoff* mencionam a realização de um curso de requalificação profissional durante o afastamento, além da bolsa de qualificação prevista pelo FAT – Fundo de Amparo ao Trabalhador, multa em caso de demissão antes do período de volta ao trabalho ou 90 dias após o seu retorno. Estes pontos representam o mínimo garantido pela legislação. Portanto, listam-se abaixo apenas o que os acordos trazem como complementação à Medida Provisória.

A - General Motors do Brasil (Setor Metalúrgico)

O acordo previa a suspensão com duração de cinco meses para 750 empregados da fábrica de São Caetano. Neste ínterim, a empresa pagou 80% do salário líquido. Do total de empregados afastados, 216 preferiram aderir ao Programa de Demissão Voluntária oferecido pela empresa, segundo notícias do Diário do Comércio e Indústria (1999). Este plano pagaria aos demitidos entre três a seis salários por ano trabalhado e convênio médico por quatro meses. Cabe ressaltar que o período de suspensão temporária do contrato de trabalho não afetou o pagamento do 13º salário.

B - Condutelli Indústria de Condutores Elétricos Ltda. (Setor Metalúrgico)

O afastamento durou quatro meses, com pagamento de uma ajuda compensatória escalonada da seguinte forma:

- a) para a faixa salarial de até R\$400,00, a empresa garantiu até 70% do salário nominal;
- b) para a faixa salarial de R\$401,00 à R\$600,00, a empresa garantiu até 60% do salário nominal;
- c) para a faixa salarial acima de R\$600,00, a empresa garantiu 50% do salário nominal.

Além desta ajuda, os empregados com suspensão temporária tinham direito a cesta básica e vale-transporte. Após a volta ao trabalho, o acordo garantiu o retorno dos direitos trabalhistas adquiridos antes da suspensão. A empresa assumiu, durante o afastamento, a mensalidade sindical e a Contribuição Confederativa.

Segundo informações do Diretor do Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Metalúrgicas, Mecânicas e de Material Elétrico de São Paulo, João Aparecido Dias, os 27 trabalhadores que entraram em *layoff* na Condutelli retornaram aos seus antigos

postos de trabalho. A suspensão temporária do contrato de trabalho foi feita, pois a empresa não apresentava uma boa situação econômica. Cerca de um ano após a suspensão, a empresa, cuja planta estava localizada em São Paulo, pediu falência e fechou, permanecendo ativa apenas a fábrica da Condutelli localizada em Manaus.

C - TGM Indústria Eletro Metalúrgica Ltda. (Setor Metalúrgico)

O acordo firmado teve a duração de quatro meses. Neste período, a empresa concedeu uma ajuda compensatória sem natureza salarial, conforme a tabela abaixo:

- a) para a faixa salarial de até R\$600,00, a empresa garantiu até 50% do salário nominal;
- b) para a faixa salarial de R\$601,00 à R\$800,00, a empresa garantiu até 45% do salário nominal;
- c) para a faixa salarial de R\$801,00 à R\$1.000,00, a empresa garantiu até 40% do salário nominal;
- d) para a faixa salarial de R\$1.001,00 à R\$1.500,00, a empresa garantiu até 35% do salário nominal;
- e) para a faixa salarial de R\$1.500,00, a empresa garantiu 30% do salário nominal.

Os benefícios de cesta básica, convênio médico e vale-transporte foram mantidos durante os quatro meses de suspensão. Em adição, a empresa não considerou o período de suspensão para fins de 13º salário.

Segundo informações do Diretor do Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Metalúrgicas, Mecânicas e de Material Elétrico de São Paulo, Silvio Bernardo, após 4 meses, os trabalhadores voltaram a seus antigos postos de trabalho. Contudo, um ano após esta suspensão, a empresa voltou a apresentar problemas econômicos, e foi vendida à empresa EATON, ocorrendo então a demissão de alguns trabalhadores.

D - BS Continental S/A Utilidades Domésticas (Setor Metalúrgico)

O prazo máximo do acordo firmado foi de quatro meses, contados a partir de 08/03/99, suspendendo o contrato de 112 trabalhadores. A empresa concedeu, além da bolsa qualificação, uma ajuda compensatória de até 70% do salário líquido do funcionário, garantindo sempre o piso da categoria metalúrgica. Além disso, a empresa manteve o vale-transporte, cesta básica, seguro de vida e assistência médica. O acordo previa cláusula de que a não participação no curso de requalificação interromperia o recebi-

mento da bolsa e da ajuda compensatória, bem como possibilitaria a dispensa por justa causa.

Segundo informações do Diretor do Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Metalúrgicas, Mecânicas e de Material Elétrico de São Paulo, Carlos Andreu Ortiz, a suspensão foi adotada no setor responsável pela fabricação de geladeiras comerciais. Grande parte dos trabalhadores suspensos foi reaproveitada na empresa, sendo alguns transferidos para o setor de fabricação de fogões. Cerca de seis trabalhadores não quiseram participar da suspensão, sendo, portanto, demitidos.

E - Alcatel Telecomunicações (Setor Metalúrgico)

Nesta empresa, o acordo estabeleceu o Programa de Mão-de-Obra Excedente, com o objetivo de possibilitar a suspensão temporária do contrato de trabalho de qualquer trabalhador a qualquer momento, por doze meses contados a partir da data da assinatura do mesmo em 29 de janeiro de 1999. A empresa consideraria que todos os empregados seriam elegíveis para esta suspensão, dando prioridade aos aposentados, informando o nome dos empregados a serem afastados com uma antecedência de quinze dias. Entretanto, antes do afastamento, os empregados gozariam férias vencidas e zerariam o banco de horas. Caso o trabalhador apresentasse saldo positivo no banco de horas, sairia em descanso pelo período correspondente a este saldo, que se fosse negativo, deveria ser trabalhado. O trabalhador não poderia ter seu contrato suspenso por mais de uma vez durante o período de dezesseis meses. Em contrapartida, aquele que não desejasse participar do afastamento ou não concordasse com a indicação para a participação deste programa deveria comunicar sua decisão à empresa, sendo considerado voluntário para possíveis processos de desligamentos futuros, caso a Alcatel decidisse pela redução do contingente de mão-de-obra.

A ajuda compensatória, além da bolsa qualificação, ficou escalonada da seguinte forma:

- a) para a faixa salarial de até R\$1.300,00, a empresa garantiria até 70% do salário nominal;
- b) para a faixa salarial de R\$1.301,00 à R\$1.950,00, a empresa garantiria até 60% do salário nominal;
- c) para a faixa salarial acima de R\$1.950,00, a empresa garantiria até 50% do salário nominal.

A empresa manteria todos os benefícios durante o período de afastamento, que não poderia ser superior a três meses, com exceção do vale-transporte, que seria distribuído conforme a necessidade de comparecimento na empresa para o curso de qualificação. O período de suspensão não afetaria o 13º salário, mas não seria computado como efetivamente trabalhado na composição das férias dos trabalhadores.

F - RUD Correntes Industriais (Setor Metalúrgico)

O acordo previa um afastamento de cinco meses, a partir de 16/12/98. Além da bolsa qualificação, a empresa concederia uma ajuda compensatória que não seria inferior à 60% do salário líquido dos empregados. A empresa manteria os benefícios de assistência médica, vale-transporte, cesta básica de R\$35,00, assistência odontológica e seguro de vida. Se o trabalhador com contrato suspenso tivesse optado por uma assistência odontológica e médica de padrão mais elevado do que a oferecida pela empresa ou se tivesse dependentes, estes valores sobressalentes seriam deduzidos da ajuda compensatória mensal. Caso o trabalhador suspenso não apresentasse saldo suficiente para cobrir todos os descontos, a RUD assumiria estas despesas também, a título de ajuda compensatória.

A empresa descontaria o período de afastamento no pagamento do 13º salário, assim como não computaria o afastamento na composição das férias dos empregados.

Segundo Arildo Pereira Mendes (Pepe), diretor do Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias, Mecânicas e do Material Elétrico de São Paulo e Mogi, a empresa começou a apresentar perspectiva de crise com um excesso de funcionários em seus quadros, implementando a suspensão temporária do contrato de trabalho, como forma de contornar a situação. Suspendeu contratos de 25 trabalhadores, sendo a maioria da área de produção e outros da área administrativa. Durante o período de suspensão, os trabalhadores receberam os benefícios e cursaram aulas de informática no próprio sindicato, com professores contratados e pagos pela própria empresa. Aos empregados suspensos da área administrativa, a empresa pagou cursos de língua estrangeira. O diretor mencionou a angústia sentida pelos trabalhadores durante o período de curso, decorrente da incerteza do momento e do atraso no pagamento da bolsa do FAT, que acabou obrigando a empresa a adiantar o dinheiro para seus trabalhadores. Pepe menciona que, após o término do *layoff*, os trabalhadores da produção retornaram a seus postos de trabalho, enquanto quatro ou cinco da área administrativa foram demitidos. Isto porque, a empresa iniciou um processo de reestruturação de sua chefia, sendo que dos diretores da em-

presa, apenas um permaneceu no cargo. Todavia, o sindicato não teve acesso ao acordo de demissão feito entre estes funcionários e a RUD.

G - Caterpillar (Setor Metalúrgico)

A empresa começou a apresentar queda nas vendas no início de 1999 e para evitar a demissão aprovou em votação no dia 1 de fevereiro, o uso de banco de horas e da suspensão temporária do contrato de trabalho. No total, 250 trabalhadores foram suspensos por um período de quatro meses. Contudo, nem todos saíram ao mesmo tempo, sendo divididos em grupos de aproximadamente cem trabalhadores, que foram suspensos gradativamente.

Segundo informações da assessoria de imprensa da empresa, a Caterpillar possui cerca de 2.300 funcionários e em momentos de alta produção chega a ter em seus quadros, 2.500 trabalhadores, sendo 200 contratados por prazo determinado. Normalmente, a Caterpillar apresenta movimentos cíclicos de produção e se utiliza dos movimentos de baixa para treinar sua mão-de-obra para os momentos de alta produção.

Ao viver um período de pouca demanda no começo de 1999, a empresa utilizou-se da medida provisória do governo para treinar seus empregados. Todos os trabalhadores em *layoff* receberam 70% de seus salários, além da bolsa qualificação e um treinamento especial fornecido dentro da empresa nas áreas de desenvolvimento de manufatura classe mundial, melhoria contínua de qualidade e empregabilidade. Em adição, a empresa continuou pagando todos os benefícios: cesta básica, assistência médica, seguro de vida e previdência privada, garantindo também a participação nos lucros e resultados.

A assessoria informa que na época do *layoff* a empresa estava em pleno processo de certificação do MRP2 – fornecido pela Oliver White, atingindo as operações da empresa em termos de logística, o que não permitiria a demissão dos trabalhadores durante esse processo. Desta forma, a empresa valeu-se dos instrumentos legais de flexibilização, inclusive a suspensão temporária do contrato de trabalho, para treinar seus empregados na nova certificação e filosofia da empresa. Cerca de 18.000 horas de treinamento foram ministradas durante o período de suspensão.

O aditamento de acordo feito pela empresa previa que em caso de demissão do trabalhador, durante o período de suspensão do contrato de trabalho até três meses após o retorno ao trabalho, a empresa pagaria multa de 100% sobre o valor da última remuneração mensal e, a título de indenização, efetuará pagamento de três meses do valor do seguro-desemprego recebido pelo empregado como bolsa de qualificação em uma única

vez, quando do pagamento das demais verbas rescisórias. Também assegurava ao trabalhador desempregado e seus dependentes uma assistência médica no Centro Médico Caterpillar por um prazo de três meses a partir do seu desligamento, restringindo-se a consultas, exames laboratoriais e exames complementares disponíveis.

A suspensão foi feita em dois períodos: no primeiro, a empresa afastou 274 pessoas em 3 de fevereiro de 1999 e no segundo, 125 trabalhadores tiveram seus contratos suspensos por quatro meses, a partir de 14/06/99.

Segundo a Folha de São Paulo de 03 de setembro de 1999, a Caterpillar cancelou a suspensão temporária do contrato de trabalho de cem trabalhadores, uma vez que não houve queda nas vendas da empresa, além de abrir 30 vagas para trabalho por prazo determinado.

H - Companhia Brasileira de Cartuchos (Setor Químico)

A empresa afastou 84 trabalhadores por um período de cinco meses, concedendo uma ajuda compensatória de 100% do salário líquido (efetuando os descontos pertinentes – imposto de renda na fonte, contribuição previdenciária e contribuição associativa para o sindicato profissional), descontando deste montante a bolsa qualificação concedida pelo FAT – Fundo de Amparo ao Trabalhador. A empresa ressaltou que o valor concedido não tinha natureza salarial, não devendo ser computado para qualquer outro fim.

Durante o período de afastamento, estes trabalhadores não receberam salários, depósitos do FGTS e contagem proporcional ao 13º salário, férias e participação nos lucros e resultados.

Segundo informações do Diretor do Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Químicas, Petroquímicas, Farmacêuticas, Tintas e Vernizes, Plásticas Resinas Sintéticas, Explosivos e Similares do ABCD, Mauá, Ribeirão Pires e Rio Grande da Serra, Juvenil Nunes da Costa, aproximadamente em março de 1999 a empresa encontrava-se com baixo volume de trabalho e com alto número de trabalhadores. A demissão incorreria em um alto custo para empresa – recontração e treinamento, visto que possuía uma mão-de-obra qualificada. Assim, a empresa procurou o sindicato e, juntos, negociaram um acordo de suspensão do contrato de trabalho de alguns trabalhadores, com base na medida provisória que instituiu o *layoff*, sem que houvesse prejuízo financeiro aos trabalhadores suspensos. Não foi preciso esperar o prazo de cinco meses estabelecido no acordo, uma vez que a empresa retomou suas atividades e os funcionários retornaram

aos seus antigos postos. O diretor avalia que tanto sindicato quanto a empresa consideraram o acordo exitoso, pois apenas algumas pessoas foram demitidas após o *layoff* (em torno de 6 pessoas).

I - Usina Santa Cândida (Setor Químico)

Segundo o Diário Popular (1998), 45 trabalhadores seriam afastados por um período de dois a cinco meses, sendo mantidos os benefícios de assistência médico-dentológica, farmácia, seguro de vida e cesta básica no valor de R\$ 40,00.

J - O Acordo da Ford do Brasil

A suspensão temporária do contrato de trabalho aplicada pela Ford do Brasil merece um pouco mais de atenção em função do contexto em que foi realizada, assim como pelo tempo em que os contratos foram mantidos em suspensão. A análise que se segue está focada nas negociações realizadas na fábrica da Ford, localizada em São Bernardo do Campo, durante o período de dezembro de 1998 a julho de 2000.

Entre 1997 e 1998, a receita líquida em dólares da Ford do Brasil teve um decréscimo de US\$ 517 mil dólares com uma redução da produção em 44.523 unidades. Em relação às vendas internas e às exportações, a Ford deixou de vender 81.082 unidades, de um ano para o outro. A empresa perdeu uma, média de 131 trabalhadores neste período. (Tabela 3)

Tabela 3: Ford do Brasil: Dados gerais de receita líquida, produção, nível de emprego, vendas e receita líquida média - Médias anuais: 1997-99

		1997	1998	1999
Receita Líquida (1)	(em moeda corrente)	3.934.000,00	3.635.000,00	3.138.000,00
	(US\$ milhões)	3,649.35	3,132.05	1,729.64
Produção Anual	Total	230.245	185.722	110.551
	Por empregado	19,1	15,6	12,1
Nível de Emprego	Média anual	12.032	11.901	9.153
Vendas Internas e Exportação	Anual	318.728	237.646	142.452
Receita Líquida média por veículo	(US\$ milhões)	11,449.73	13,179.46	12,141.92

Fonte: DIEESE.

Nota: (1) Receita Operacional Líquida – Receita Bruta (menos) impostos incidente sobre vendas e serviços (menos) devoluções e abatimentos.

A Ford do Brasil, como um todo, vinha sinalizando a existência de excedente de trabalhadores. Especificamente, na planta de São Bernardo, a empresa contava com 6.800 funcionários no ano de 1998, quando da ocorrência de várias paralisações da produção sob a alegação de retração de mercado, como aponta Cayres e Vêras (1999). Como consequência, entre setembro e dezembro do mesmo ano, a empresa restringiu a produção para apenas um turno fixo das 7:00 às 16:30 horas, instaurando o sistema de rodízio entre os trabalhadores, enquanto cerca de 700 trabalhadores ficavam fora desse sistema, em regime de licença remunerada.

Em 18 de dezembro do mesmo ano, às vésperas das férias coletivas marcadas para o dia 21, a empresa anunciou a demissão de 2.800 trabalhadores, o que correspondia a cerca de 41% do total dos funcionários da fábrica. Esta demissão incluiu trabalhadores estáveis e reintegrados judicialmente.

Nesse período, o Sindicato dos Metalúrgicos do ABC, juntamente com a Comissão de Fábrica da Ford e a CIPA – Comissão Interna de Prevenção de Acidentes, mobilizou todos os trabalhadores, incitando-os a não se apresentarem ao exame demissional, não assinarem a rescisão e não aceitarem o pagamento das verbas rescisórias efetuado pela empresa em 13 de janeiro de 1999. Organizando os trabalhadores para a movimentação, o sindicato orientou para que voltassem a seus antigos postos de trabalho, mesmo estando demitidos.

Em 11 de janeiro, a Ford de Taubaté concedeu licença remunerada para 500 dos 2.200 componentes do quadro de funcionários da fábrica. No dia 14 do mesmo mês, a empresa anunciou que não demitiria na unidade de Taubaté, de maneira que os trabalhadores afastados receberiam seus salários normais. Por outro lado, o sindicato local aceitou negociar a redução gradativa de salários dos funcionários da planta.

Enquanto a negociação desenrolava-se entre o Sindicato dos Metalúrgicos do ABC e a Ford, os 2.800 trabalhadores demitidos continuaram aguardando as negociações. Mesmo assim, a empresa colocou todos os seus trabalhadores em licença remunerada até o dia 31 de janeiro. De um lado, a empresa insistia que as demissões eram irreversíveis e, de outro, o Sindicato mobilizava os trabalhadores para manter o emprego dos 2.800 demitidos através de carreatas, atos públicos e manifestações na porta da empresa.

No dia 22 de janeiro, a empresa alterou o pacote de benefícios destinados aos trabalhadores demitidos, propondo pagar 30% dos salários por ano trabalhado, com um limite mínimo de 2,5 salários e um máximo de 10 salários por indenização. A proposta da empresa também mencionava a manutenção do plano médico por um mês e a revisão da demissão de 300 trabalhadores.

Neste mesmo período, a empresa anunciou a demissão de 644 funcionários da planta do Ipiranga, região metropolitana de São Paulo, onde produz caminhões, enquanto o sindicato local, ligado à Força Sindical, discutia a suspensão temporária do contrato de trabalho.

Buscando solucionar o problema das montadoras, parte do acordo emergencial automotivo de caráter tripartite foi fechado quando o governo federal comprometeu-se a reduzir a alíquota do IPI – Imposto sobre Produtos Industrializados por 75 dias. As montadoras, por sua vez, concederam um bônus de R\$ 350,00 para veículos populares e de R\$ 250,00 para os médios, mantendo seus preços estáveis por 60 dias.

No dia 2 de fevereiro, segundo Cayres e Vêras (1999), a Ford assinou um protocolo de entendimentos com o Sindicato dos Metalúrgicos do ABC, também aprovado pelos trabalhadores em assembléia, no qual a empresa suspendeu as demissões com exceção dos 700 operários que já haviam assinado suas rescisões. A empresa abriu um Programa de Demissão Voluntária até o dia 12 de fevereiro, oferecendo 41,5% do salário mensal por ano trabalhado, com um teto mínimo de 3 salários e garantindo a assistência médica até o final do mês de abril ou o depósito de um valor fixo de R\$900,00.

Os 2.100 empregados que não assinaram a demissão ficaram com seus contratos suspensos, amparados na medida provisória que garantia a suspensão por um prazo de 150 dias, a partir de 1º de janeiro de 1999. Desta forma, os trabalhadores tinham seus contratos suspensos até 31 de maio do mesmo ano. A empresa comprometeu-se a pagar 100% do salário líquido (salário bruto menos a parcela da previdência e do imposto de renda), descontada a parcela mensal do FAT – Fundo de Amparo ao Trabalhador. A empresa não aceitou considerar, durante o período de suspensão, o cômputo deste para o saldo de férias e do 13º salário, assim como não efetuou os depósitos de FGTS na conta do trabalhador.

Dos 2.100 restantes, em torno de 551 assinaram o Programa de Demissões Voluntárias oferecido pela Ford, de maneira que cerca de 1.549 trabalhadores permaneceram com seus contratos suspensos até maio de 1999.

Em março, a empresa interrompeu sua produção mais uma vez, colocando seus trabalhadores em licença remunerada durante o período entre 19 de março e 4 de abril, devido à falta de componentes plásticos nacionais. Neste período, a empresa abriu um novo Plano de Demissão Voluntária, com o incentivo de R\$3.000,00 ou R\$2.100,00, além de convênio médico e 41,5% de salário por ano trabalhado.

Em maio de 1999, a Ford anunciou novo Plano de Demissão Voluntária. Até este mês, 1.180 trabalhadores estavam com seus contratos suspensos, visto que 354 assinaram as rescisões. Neste plano, foram pagos 41,5% do salário por ano de casa (com no mínimo três salários e sem limite) mais R\$ 1.000,00 ou R\$ 700,00 de indenização e plano de saúde até 31 de julho em condições inferiores ao do último oferecido pela empresa. A Ford prometeu ainda o patrocínio de um integrante da família em curso profissionalizante e o retorno preferencial, em caso de readmissões. No fim de maio, a suspensão foi prorrogada até o final de junho.

Um novo acordo foi assinado no final de julho, mantendo a suspensão dos trabalhadores até outubro de 1999. No caso do empregado não ter mais direito à bolsa qualificação, a empresa cobria 100% do seu salário líquido (salário bruto menos desconto previdenciário e do imposto de renda retido na fonte). Seguindo o acordo anterior, os empregados com seus contratos suspensos não tinham direito a FGTS, sendo que este período não contava na composição do saldo de férias e do 13º salário.

Segundo a Cayres e Vêras (1999), algumas diferenças podem ser percebidas:

“(...) a parcela do salário coberta pelo Seguro Desemprego não é renovada (a empresa garantirá o pagamento de 90% dos salários durante o período acordado), assim como o curso de qualificação. Os afastados também vão receber R\$ 500,00 a título de abono, a ser pago no dia 24 de junho. De imediato, 120 trabalhadores podem retornar ao trabalho, porque gozam de estabilidade (se encontram em restrição médica). Outros 200 têm retorno previsto para setembro, já que a montadora deve aumentar a produção no segundo semestre. Além disso, mais 200 trabalhadores podem voltar em novembro, se houver acordo com a empresa no sentido da desterceirização de alguns setores. Sobre os restantes, agora cerca de 580 trabalhadores, a previsão da empresa é de demiti-los ao final desse período (o que exigirá novas formas de pressão por parte dos atingidos e do Sindicato)” (CAYRES e VÉRAS, 1999, p. 19.).

O que se observa, no entanto, é que um novo acordo de suspensão foi fechado no mês de novembro, mantendo suspensos os contratos dos trabalhadores no período de 1º de dezembro de 1999 até 30 de julho de 2000. Este contrato seguiu os moldes dos anteriores, ou seja, os trabalhadores receberam até 100% de seus salários líquidos, descon-

tada a parcela referente à bolsa qualificação (caso não tivessem mais direito a esta bolsa, a empresa arcava com o valor total). Contudo, a partir de fevereiro, a ajuda compensatória mensal passou a ser diminuída progressivamente, da seguinte maneira:

- a) em março de 2000, os trabalhadores receberam 90% da ajuda compensatória mensal de fevereiro de 2000;
- b) em abril de 2000, os trabalhadores receberam 80% da ajuda compensatória mensal de fevereiro de 2000;
- c) em maio de 2000, os trabalhadores receberam 70% da ajuda compensatória mensal de fevereiro de 2000;
- d) em junho de 2000, os trabalhadores receberam 60% da ajuda compensatória mensal de fevereiro de 2000;
- e) em julho de 2000, os trabalhadores receberam 50% da ajuda compensatória mensal de fevereiro de 2000.

No final do processo, que durou um ano e sete meses, dos 2.800 trabalhadores suspensos inicialmente em janeiro de 1999, a Ford de São Bernardo absorveu aproximadamente 900 trabalhadores, sendo que os demais encaminharam-se ao longo do tempo ou foram encaminhados, no final do processo, para o Plano de Demissão oferecido pela empresa.

O processo de suspensão temporária de contrato de trabalho da Ford Ipiranga deu-se nos mesmos moldes da Ford de São Bernardo. Os acordos firmados tinham a mesma redação e os dois sindicatos – Metalúrgicos de São Paulo e do ABC – negociaram junto ao Presidente Fernando Henrique a extensão do tempo de suspensão, visto que a medida previa apenas cinco meses. Segundo informações do Diretor do Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Metalúrgicas, Mecânicas e de Material Elétrico de São Paulo, Carlos Andreu Ortiz, os trabalhadores da planta do Ipiranga ficaram com seus contratos suspensos por um ano e dois meses e dos quase 600 trabalhadores, apenas 180 foram chamados de volta pela Ford. O restante negociou sua saída ao longo deste período. O diretor declarou que além dos 180 cerca de 110 chegaram no final do período da suspensão e não conseguiram retornar aos postos de trabalho. Desta forma, o sindicato negociou junto à empresa, a entrada destes em planos de demissões que oferecessem boas condições.

A SUSPENSÃO TEMPORÁRIA DO CONTRATO DE TRABALHO NO SETOR DA CONSTRUÇÃO CIVIL

Ao analisar a medida provisória criada pelo governo pode-se pensar que ela teria uma grande utilidade no setor da construção civil, com taxas de rotatividade (68% no ano de 1999, segundo a tabela 3.9). Neste setor, em 1999, 27,22% dos trabalhadores ficaram em seus empregos por menos de três meses e 68,7% permaneceram menos de um ano (tabela 1). Desta maneira, a utilização desta medida permitiria não só diminuir esta rotatividade, mas também requalificar estes os trabalhadores.

Entretanto, não foi encontrado nenhum acordo fechado durante o ano de 1999. A negociação desta medida foi pauta de discussão entre o sindicato patronal SINDUSCON – Sindicato das Indústrias da Construção Civil de São Paulo e o sindicato dos trabalhadores SINTRACON – Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil de São Paulo, sem chegar a nenhum acordo de utilização da medida.

Segundo o SINDUSCON, sindicato patronal fez uma proposta de implantação do *layoff* em mesa de negociação, com base no previsto na medida provisória. A discussão verbal não foi bem sucedida, pois não obteve receptividade por parte do Sindicato dos Trabalhadores. Porém, estes processos eram lentos e que em um futuro próximo, poderia ocorrer a utilização da suspensão temporária do contrato de trabalho. Essa medida seria interessante para o setor por possuir um grande alcance social, no sentido de minorar o desemprego e as altas taxas de rotatividade. Para o SINDUSCON, ao contrário do que podia parecer, a concepção da medida provisória não era para ajudar a empresa a superar uma crise passageira, mas sim de treinar o trabalhador de forma a torná-lo mais qualificado. Esta qualificação tem sido cada vez mais, uma exigência do mercado, principalmente depois do fim da inflação. No interior do Estado de São Paulo surgiram diferenças entre os pisos salariais adotados em cada uma das regiões, bem como entre os vários perfis de mão-de-obra demandados, o que exigiria um aprimoramento e maior qualificação desta mão-de-obra. Por isto, o *layoff* ainda seria utilizado pelo setor da construção civil. Quando perguntado se os trabalhadores ofereceriam resistência em participar do curso de qualificação, o SINDUSCON garantiu que este curso não seria um empecilho para a implantação do *layoff*.

Nos anos de 1999 e 2000, o setor da construção civil, discutia a implementação do condomínio de empregadores, principalmente no interior do Estado de São Paulo. Esta idéia não surgiu como alternativa à suspensão temporária do contrato de trabalho, mas visava diminuir as altas taxas de rotatividade e minorar a informalidade existente

no setor. Basicamente o condomínio reuniria vários empregadores contratantes de um grupo de trabalhadores. Ao terminar uma obra de um dos empregadores, o trabalhador passaria imediatamente para outra, de forma que não ficaria desempregado e permaneceria com um vínculo empregatício sem correr o risco de ingressar no mercado informal.

Do lado dos trabalhadores, o Sindicato dos Trabalhadores na Construção Civil de São Paulo foi procurado por cerca de 2.500 empresas que o consultaram sobre a possibilidade de negociar a suspensão temporária do contrato de trabalho. Todavia, as empresas não aceitaram as condições do sindicato, que defendia que, além do curso de requalificação e da bolsa paga pelo FAT, a empresa deveria pagar também os benefícios existentes anteriormente assim como uma ajuda compensatória que equivalesse a 50% do salário do trabalhador. A discussão não evoluiu porque o empregador preferiu efetuar a rescisão sem pagar nada, afirmando muitas vezes a seus trabalhadores que sua empresa estava quebrada e sem dinheiro, induzindo-os a desistirem da multa do FGTS e do aviso prévio. O trabalhador, sem poder de barganha, acabava aceitando a proposta patronal. O *layoff* seria uma boa alternativa, tanto para a empresa quanto para os trabalhadores, e apesar de sua negociação não ter dado certo, o sindicato continuaria aberto a discussões sobre a medida provisória. O condomínio de empregadores não veio substituir a suspensão temporária do contrato de trabalho, mas se tornou uma vantagem para o trabalhador, pois ao contrário do *layoff*, onde ocorre a suspensão do trabalhador, no condomínio não existiria, em nenhum momento, a interrupção do trabalho.

Finalmente, haveria, na opinião do sindicato, certa resistência dos trabalhadores em fazer o curso de qualificação, fruto do alto índice de analfabetismo entre os trabalhadores da construção civil⁶. No passado, o trabalhador acreditava que deveria ficar apenas quatro meses no trabalho, pegar suas verbas rescisórias e buscar outro emprego. Isto conferia ao setor uma grande rotatividade. Houve, no entanto, uma mudança, de modo que este mesmo trabalhador tem consciência de que precisa do curso de requalificação para atualizar-se. Mas como fazer este curso com um alto índice de analfabetismo? Para isto, o sindicato vem fazendo parcerias com grandes empresas do ramo, cerca de 19 em São Paulo, fornecendo cursos de alfabetização e formação profissional para os trabalhadores.

⁶ Dados da RAIS/CAGED fornecidos pelo Ministério do Emprego e do Trabalho apontam que em 1999, cerca de 23% dos trabalhadores da construção civil, em 1999 eram analfabetos ou possuíam até 4º série incompleta.

Assim, a suspensão temporária do contrato de trabalho na construção civil não deu certo no período analisado. Observando o propósito da medida, até se poderia acreditar que tenha sido desenhada para resolver a alta rotatividade do setor, bem como melhorar a empregabilidade dos trabalhadores que possuem um baixo nível de formação e de alfabetização. No entanto, empregadores e trabalhadores não chegaram a nenhum consenso. Seja porque os primeiros querem pagar apenas o previsto em lei, seja porque os segundos demandam uma ajuda compensatória além da bolsa do FAT.

Pode-se pensar que os próprios trabalhadores não aceitam a suspensão pela obrigatoriedade de fazer os cursos de requalificação profissional ou mesmo porque, ao entrarem em suspensão, deixam de receber as verbas rescisórias. Estes trabalhadores consideram muitas vezes a multa de FGTS, aviso prévio, fundo de garantia e outras verbas rescisórias como parte de sua remuneração, visto que iniciam uma obra que pode durar alguns meses e no final deste período, sabem que irão receber este montante pago em forma de rescisão contratual, como parte de seus salários. Do lado dos empregadores, a facilidade em contratar e demitir trabalhadores faz com que a rotatividade acabe sendo interessante por não criar vínculos, por não manter os empregados e pagar rescisões sempre menores, dado o pouco tempo de casa dos empregados.

ALGUMAS CONSIDERAÇÕES SOBRE A SUSPENSÃO TEMPORÁRIA DO CONTRATO DE TRABALHO

O mercado de trabalho brasileiro apresenta características de aumento da precarização das relações de trabalho, do número de pessoas trabalhando na informalidade e sem vínculos empregatícios, além de queda dos rendimentos do trabalho. Essa transformação confere a esse mercado um alto grau de flexibilidade, tanto do ponto de vista alocativo quanto salarial. Observa-se um crescimento do emprego do setor serviços, em oposição à queda dos empregos industriais. O primeiro setor tende a oferecer vínculos empregatícios mais frágeis, se comparado com o trabalho industrial. Desta forma, as mudanças das características do emprego no Brasil colocam em cheque a necessidade de criar políticas que flexibilizem ainda mais as relações de trabalho, sob pena de aumentar a precarização destas relações.

Além disso, o Brasil passa por um momento recessivo, fruto do ajuste promovido pelo Plano Real para acabar com as altas taxas inflacionárias presentes no país desde meados da década de 80. A adoção da política de elevação da taxa de juros ocasiona um baixo nível de investimento à economia e, portanto, um baixo crescimento. Ao mesmo

tempo, a abertura comercial determinou a necessidade de reestruturação das empresas brasileiras, tornando-as mais competitivas, impondo também um ajuste estrutural ao país. Paralelamente, o discurso de flexibilidade da legislação trabalhista ganha força no país.

No Brasil, a facilidade em demitir um trabalhador foi estabelecida pela própria legislação trabalhista com o Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, em substituição à estabilidade do emprego, o que confere ao mercado brasileiro características de flexibilidade alocativa, corroborado pelas altas taxas de rotatividade. Desta forma, demitir o empregado ao invés de suspender seu contrato de trabalho, passa a ser uma decisão do empregador, que pode estar relacionada com sua expectativa acerca do desempenho da economia no curto e no longo prazo e com o poder do sindicato dos trabalhadores em evitar as demissões, tal como aconteceu no caso da Ford, permitindo à empresa a alternativa da suspensão temporária do contrato de trabalho. A negociação da suspensão, por sua vez, depende da capacidade de se chegar a um acordo que una os interesses de trabalhadores e empresários.

Ao longo da década de 90, observou-se a queda dos postos de trabalho industriais, significando que este setor tem passado por uma reestruturação de suas atividades produtivas, para se ajustar ao padrão internacional imposto pela abertura comercial no início da década de 90.

Os acordos analisados aconteceram na indústria, onde se verifica uma forte organização sindical, assegurando aos trabalhadores durante o período da suspensão, benefícios além do previsto na medida provisória: ajuda compensatória, assistência médica, cesta básica e, em alguns casos, pagamento integral de férias e 13º salário.

O pequeno número de acordos que trata da suspensão temporária do contrato de trabalho indica que essa medida não se tornou muito popular. Garcia et al.(1998) analisam a suspensão temporária do contrato de trabalho por meio de um modelo construído com base na teoria dos jogos. Os autores mostram que a empresa só aceita a suspensão se ela estiver segura de poder sustentar o compromisso de reintegrar seus trabalhadores. Os empregados, por sua vez, só aceitam essa suspensão caso exista algum prêmio oferecido pela empresa, seja através de uma ajuda compensatória que se soma ao valor da bolsa qualificação, seja por uma multa rescisória magnificada pelo empregador.

Os autores concluem que a suspensão acontece somente quando o custo de arcar com a perda de produtividade da empresa pela recessão for maior que o custo unitário da suspensão. A análise da suspensão, levando em consideração o tempo de serviço e o

período de *layoff*, revela que somente é vantajoso para a empresa propor a suspensão de três meses para os empregados entre 40 e 55 meses de tempo de serviço, sendo esta proposta também vantajosa para os trabalhadores. A extensão da aplicação da suspensão depende da duração e da intensidade da recessão pela qual passa o país: “8 meses de queda de produtividade é tempo suficiente para reduzir significativamente a funcionalidade deste sistema, bem como 20% de recessão”(GARCIA et al., 1998, p. 15).

Essa análise comprova ainda que a suspensão nem sempre é a melhor saída para os casos de queda do volume da demanda e pode ser uma explicação a mais sobre a existência de poucos acordos que versam sobre a suspensão temporária do contrato de trabalho. Em 1998 e 1999, o Brasil apresentou baixas taxas de crescimento: 0,22% e 0,79%, respectivamente, o que coloca a recessão do país com uma duração de mais de 24 meses. Esse longo tempo faz com que a alternativa da suspensão não seja a mais viável, sendo preferível a demissão dos trabalhadores.

Resumindo, vários fatores poderiam explicar a baixa incidência de contratos versando sobre a suspensão temporária do contrato de trabalho. Primeiramente, as características de mudanças do Brasil, que misturam componentes recessivos e mudanças estruturais. Em segundo, a própria flexibilidade do mercado de trabalho, além da facilidade propiciada pela lei para realizar demissões. Em terceiro, pelo fato dos acordos terem acontecido, sobretudo, em setores industriais, que se caracterizam por passar por uma reorganização do processo produtivo, levando a uma diminuição dos postos de trabalho. Em adição, esses acordos foram fechados em setores com forte organização sindical, principalmente com sindicatos vinculados à uma determinada central (Força Sindical), visto que parte do movimento sindical apresenta uma posição contrária a essa medida. Destaca-se a impossibilidade de se fechar acordos de suspensão temporária do contrato de trabalho no setor da construção civil, apesar de se tratar de um segmento que, tradicionalmente, apresenta altas taxas de rotatividade, e onde a medida seria um instrumento de redução do rodízio de trabalhadores, além de melhorar a formação profissional dos empregados. Um quarto fator estaria ligado a uma característica da própria medida provisória que institui a suspensão, pois iguala a bolsa de qualificação ao seguro-desemprego, fazendo com que o montante recebido em termos de bolsa seja descontado do número de parcelas do seguro-desemprego a que tem direito o trabalhador, no caso de demissão logo após ter retornado ao trabalho.

BIBLIOGRAFIA

ACORDO COLETIVO DE TRABALHO. Suspensão temporária do contrato de trabalho, entre Condutores Indústria de Condutores Elétricos Ltda. e Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Metalúrgicas Mecânicas e de Material Elétrico de São Paulo. [S.l.:s.n.], 02 de dezembro de 1998. Não paginado.

ACORDO COLETIVO DE TRABALHO. Suspensão temporária do contrato de trabalho, entre Ford do Brasil Ltda. e Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Metalúrgicas Mecânicas e de Material Elétrico de São Paulo. [S.l.:s.n.], 09 de março de 1999. Não paginado.

ACORDO COLETIVO DE TRABALHO. Suspensão temporária do contrato de trabalho, entre TGM Indústria Eletro Metalúrgica Ltda. e Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Metalúrgicas, Mecânicas e de Material Elétrico de São Paulo. [S.l.:s.n.], 24 de novembro de 1998. Não paginado.

ACORDO COLETIVO DE TRABALHO. Suspensão temporária do contrato de trabalho, entre BS Continental S/A Utilidades Domésticas e Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Metalúrgicas Mecânicas e de Material Elétrico de São Paulo. [S.l.:s.n.], 02 de março de 1999. Não paginado.

ACORDO COLETIVO DE TRABALHO. Suspensão temporária do contrato de trabalho, entre Alcatel Telecomunicações S/A, Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Metalúrgicas Mecânicas e de Material Elétrico de São Paulo e Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Metalúrgicas Mecânicas e de Material Elétrico do Município do Rio de Janeiro. [S.l.:s.n.], 29 de janeiro de 1999. Não paginado.

ACORDO COLETIVO DE TRABALHO. Suspensão temporária do contrato de trabalho, entre RUD – Correntes Industriais Ltda. e Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Mecânicas e do Material Elétrico de São Paulo e Mogi. [S.l.:s.n.], 16 de dezembro de 1998. Não paginado.

ACORDO COLETIVO DE TRABALHO. Suspensão temporária do contrato de trabalho, entre Companhia Brasileira de Cartuchos e Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Químicas, Petroquímicas, Farmacêuticas, Tintas e Vernizes, Plásticas, Resinas Sintéticas, Explosivos e Similares do ABCD, Mauá, Ribeirão Pires e Rio Grande da Serra. [S.l.:s.n.], 15 de março de 1999. Não paginado.

ACORDO na GM prevê demissão temporária de mil empregados. *Diário Popular*. São Paulo, 16 jan. 1999.

ACORDO prevê suspensão temporária. *Jornal da Tarde*. São Paulo, 04 dez. 1998. Coluna Dia a Dia.

ADITAMENTO AO ACORDO COLETIVO DE TRABALHO. Suspensão temporária do contrato de trabalho, entre Caterpillar Brasil Ltda. e Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Metalúrgicas, Mecânicas e de Material Elétrico de Piracicaba, Rio das Pedras e Saltinho. [S.l.:s.n.], 18 de junho de 1999. Não paginado.

AMADEO, E. et al. *A natureza do funcionamento do mercado de trabalho brasileiro desde 1980*. Rio de Janeiro: IPEA, 1994. 33 p. (Texto para discussão, 353)

_____. *Relatório da Força Tarefa sobre Políticas de Emprego: diagnósticos e recomendações*. Brasília, 1998. Disponível em: <<http://www.mte.gov.br/se/relatorio>> Acesso em: 18 de dezembro de 2000.

CATERPILLAR cancela suspensão temporária. *Folha de São Paulo*. São Paulo 02 de set. de 1999. Disponível em: <<http://www.uol.com.br/fsp/dinheiro/fi02099916.htm>> Acesso em: 6 de janeiro de 2001.

CAYRES, P. A.S.; VÉRAS, R.(Orgs.). *Memória da luta dos trabalhadores da Ford de São Bernardo do Campo – de dezembro de 1998 a junho de 1999*. São Paulo: Escola Sindical São Paulo, 1999. Versão Provisória.

CENTRAIS propõem combate à recessão e ao desemprego. *DIAP*, n. 1198, 1998.

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO, entre Sindicato da Indústria de Aparelhos Elétricos e Eletrônicos e Similares do Estado de São Paulo e Sindicato dos Empregados e Trabalhadores em Empresas de Conservação e Assistência Técnica de Eletrodomésticos e Eletroeletrônicos do Estado de São Paulo. [S.l.:s.n.], 1998. Não paginado.

FORD corta mais de 50 em Taubaté. *Notícias Populares*, São Paulo, 16 jan.1999.

GARCIA, F. *Suspensão temporária do contrato de trabalho: uma proposta alternativa ao desemprego em períodos de flutuações sazonais*. São Paulo: PUC. Laboratório de Economia Social,1998. 17 p. (Texto para discussão, 06/98)

GENERAL Motors reduz número de congelados em São Caetano. *Notícias Populares*. São Paulo, 19 jan. 1999.

GM congela operário e aumenta para R\$ 600 a segunda parcela dos lucros. *Notícias Populares*. São Paulo, 16 jan. 1999.

GM e metalúrgicos começam discutir redução prevista para março. *Diário do Comércio e Indústria*. São Paulo, 10 fev. 1999.

Ministério do Trabalho e do Emprego (2002). Bolsa de qualificação profissional: avaliação e perspectivas. Brasília: Ministério do Trabalho e do Emprego, Departamento de Emprego e Salário, 2002. 39p.

POCHMANN, M. *O trabalho sob fogo cruzado*. São Paulo: Contexto, 1999. 205 p.

TUMA, F. *Participação nos lucros e resultados*. São Paulo: LTr, 1999. 271 p.

USINA faz acerto e adota demissão temporária. *Diário Popular*. São Paulo, 10 dez. 1998. p1

ENTREVISTAS

1. Antônio de Souza Ramalho – Presidente do Sindicato dos Trabalhadores na Construção Civil de São Paulo – dia 9 de fevereiro de 2001.
2. Arildo Pereira Mendes (Pepe) - Diretor do Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias, Mecânicas e do Material Elétrico de São Paulo e Mogi – dia 05 de fevereiro de 2001.
3. Carlos Andreu Ortiz - Diretor do Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Metalúrgicas, Mecânicas e de Material Elétrico de São Paulo – dia 02 de fevereiro de 2001.
4. Juvenil Nunes da Costa - Diretor do Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Químicas, Petroquímicas, Farmacêuticas, Tintas e Vernizes, Plásticas Resinas Sin-

téticas, Explosivos e Similares do ABCD, Mauá, Ribeirão Pires e Rio Grande da Serra – dia 02 de fevereiro de 2001.

5. João Aparecido Dias - Diretor do Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Metalúrgicas, Mecânicas e de Material Elétrico de São Paulo – dia 12 de fevereiro de 2001.
6. Renato Vicente Romano Filho – Advogado do Sindicato das Indústrias da Construção Civil de São Paulo – dia 02 de fevereiro de 2001.
7. Rosa B. Moraes – Assessora de Imprensa da Catepillar – dia 20 de fevereiro de 2001.
8. Silvio Bernardo - Diretor do Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Metalúrgicas, Mecânicas e de Material Elétrico de São Paulo – dia 02 de fevereiro de 2001.