

FLEXIBILIZAÇÃO E PRECARIIDADE DO TRABALHO: um estudo de caso na empresa X sobre os impactos da utilização do lay-off na saúde do trabalhador

Joana de Sousa Arvelos, graduanda em Administração
Instituto de Ensino Superior "Presidente Tancredo de Almeida Neves" – IPTAN
Endereço eletrônico: joarvelos@yahoo.com.br

RESUMO

No Brasil vive-se um período de crise econômica fruto do colapso imobiliário norte americano, que gerou danos econômicos no mundo todo. Diante desse cenário, o presente trabalho discorrerá sobre o lay-off que é uma ferramenta posta à disposição das empresas com o objetivo de diminuir os custos com a mão de obra, ou seja, ao possibilitar a suspensão dos contratos de trabalhos, legítima que o empregador não arque com o pagamento dos salários de seus funcionários. E sobre as consequências que esse sistema pode causar a saúde do trabalhador. A metodologia utilizada foi a análise bibliográfica e, posteriormente a aplicação de questionários.

Palavras-chave: crise econômica, *lay-off*, flexibilização e precariedade do mercado, trabalhadores.

INTRODUÇÃO

A suspensão temporária do contrato de trabalho (ou *lay-off*) 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. (HOJI, 2010)

Considerando que a crise econômica vem atingindo as empresas de todo o país, questiona-se neste trabalho de que forma os impactos dessa crise prejudicam a saúde do trabalhador durante o *lay-off* na empresa X.

Justifica-se tratar nesta pesquisa que a realidade atualmente tem mostrado que a crise no Brasil, neste ano de 2015, está afetando as empresas. Com isso, os empregados nelas inseridos são prejudicados tanto financeiramente quanto em sua saúde. A elaboração desta pesquisa partiu da tentativa de conhecer e analisar como a crise econômica tem afetado as organizações, mais especificamente, a saúde dos trabalhadores nelas inseridos, tendo em vista que a flexibilização do trabalho, por meio do *lay-off*, é utilizada como mecanismo de sobrevivência das instituições no mercado, mas por outro lado pode acarretar várias consequências à saúde do trabalhador.

O objetivo geral desta pesquisa é identificarmos se o sistema *lay-off* utilizado pela empresa X afetou a saúde dos trabalhadores envolvidos. Como objetivos específicos, pretende-se: realizar uma pesquisa bibliográfica sobre os fatores que influenciam na economia e sobre o sistema *lay-off*

A pesquisa é de natureza qualitativa, e sua metodologia será realizada em duas etapas. Na primeira, realizaremos uma revisão bibliográfica por meio de livros que abordem o tema, bem como periódicos, sites especializados, artigos científicos, jornais, revistas, dissertações e teses. Já a segunda etapa de pesquisa será utilizado um roteiro de entrevista a qual será aplicada aos colaboradores da empresa X. A entrevista tem como finalidade identificar os fatores de impacto na saúde do trabalhador com a implementação do sistema de *lay-off*, como forma de flexibilização do trabalho.

A seguir, no referencial teórico, apresentam-se os fatores que interferem na economia brasileira, o sistema *lay-off* e a definição de saúde do trabalhador. Em um último momento, apresenta-se os dados referentes a saúde dos trabalhadores que participaram do *lay-off*.

1-CRISE ECONOMICA NO BRASIL E FATORES QUE INTERFEREM NA ECONOMIA BRASILEIRA

No Brasil, vive-se um período de crise econômica fruto do colapso imobiliário norte americano, que gerou danos econômicos no mundo todo. Como consequência temos no país um momento de desaceleração da economia que

causa o aumento da inflação, dos juros, do valor comercial do dólar americano e também do desemprego.

A inflação é um fator preocupante não só para os economistas, mas também para toda a população, e pode trazer graves problemas para a economia de um país, se não houver um controle sobre a mesma. De acordo com Lanzana (2005, p.18), a inflação tem sido um dos temas mais discutidos dentro das análises sobre a economia brasileira. Para ele, as causas da inflação diferem entre países e, mesmo num dado país, diferem no tempo, tratando-se dessa forma, de um tema de difícil abordagem.

Para entendê-la melhor, deve-se partir do seu conceito dado por Vasconcellos e Garcia (2010, p.223):

[...] aumento contínuo e generalizado no índice de preços, ou seja, os movimentos inflacionários são aumentos contínuos de preços, e não podem ser confundidos com altas esporádicas de preços. O aumento de um bem ou serviço em particular não constitui inflação, que ocorre apenas quando um aumento generalizado, da maioria dos bens e serviços.

Altas taxas de inflação causam vários problemas, sendo os principais sobre a distribuição de renda, pois o poder aquisitivo das classes baixas diminui; às exportações nacionais, pois o preço do produto nacional aumenta havendo menos venda ao exterior; às expectativas dos empresários e o planejamento empresarial e as perspectivas positivas sobre o futuro. (LANZANA,2005, p.17)

Para se combater a inflação de demanda no Brasil uma das principais formas utilizadas é a taxa Selic, que é a taxa básica de juros da economia brasileira. Lanzana (2005, p. 64) define taxa Selic da seguinte forma: “É a taxa que regula diárias com títulos públicos. É utilizada como taxa básica da economia e fixada mensalmente pelo Comitê de Política Monetária, o Copom”.

Outro fator importante de ser analisado é o consumo por estar relacionado também a outros pontos que interferem na economia do país. Alguns destes podem ser inadimplência, poupança, investimentos, planejamento financeiro, etc.

Para Mankiw (2010, p.381), a decisão em relação ao consumo é imprescindível para a análise de longo prazo, por causa de sua participação no

crescimento econômico, e no curto prazo pelo seu papel na determinação da demanda agregada.

O consumo é definido por Gremaud *et al* (2008, p. 125) como “parcela da renda destinada à aquisição de bens e serviços para a satisfação das necessidades dos indivíduos.” O autor divide o consumo agregado em consumo pessoal e consumo do governo. Aquele corresponde às aquisições voluntárias dos indivíduos; e este se refere aos bens os quais os indivíduos não adquirem voluntariamente, mas por meio do pagamento de impostos.

Domingos (2011, p. 56) afirma que como grande parte da população imagina não conseguir realizar grandes e ambiciosos sonhos, a maioria gasta além do que possui para adquirir pequenos objetos de desejo e assim, ter a sensação de estar minimamente inserida na sociedade de consumo. O mesmo autor (2011, p. 68) afirma também que para realizar os sonhos não depende de aumento de salário ou ganhar na loteria, por exemplo, mas fazer ajustes no padrão de consumo.

Outro fator que interfere diretamente na economia nacional é o alto índice de inadimplência. De acordo com Berlatto *et al* (2011, p.99), é considerada inadimplente, a pessoa que não tem condições de pagar todas as suas despesas e que o atraso das contas supere o prazo de um mês.

Em uma pesquisa feita pelo Serviço de Proteção ao Crédito (SPC) divulgada em fevereiro de 2013, foi apontado que 85% dos brasileiros comprem por impulso, ou seja, sem planejamento. Para o estudo foram ouvidos 646 consumidores, no qual ansiedade e insatisfação com a aparência foram as principais causas que ocasionam a compra por impulso. Segundo a avaliação do SPC as compras sem controle servem como uma recompensa emocional para esses consumidores. A economista do SPC, Ana Paula Bastos, destaca que, “Na busca pelo prazer imediato ou para exibir um estilo de vida que não condiz com a própria renda, o comprador se alivia momentaneamente, sem se importar com o futuro do próprio bolso”. (SPC Brasil, 2013, s.p.)

Na pesquisa foi mostrado que 37% dos consumidores entrevistados só analisam se a parcela cabe no bolso, e não avaliam as taxas de juros existentes no financiamento. Como disse Bastos (2013), essa atitude é mais acentuada nas classes C e D, pois não estão acostumados a lidar com o crédito e nem fazer compras de valores maiores.

De acordo com o SPC Brasil (2013, s.p.), 42% dos entrevistados gastam tudo o que ganham e não conseguem poupar, e 30% dos consumidores não conseguiriam manter o padrão de vida nem por um mês, caso perdessem totalmente as fontes de rendimentos.

A pesquisa também revelou que 74% dos brasileiros não possuem qualquer tipo de investimentos como a poupança. Isso mostra a falta de conhecimento sobre como e onde investir as próprias finanças.

Domingos (2011, p.77) afirma que a cultura do brasileiro é marcada por um descaso com o futuro. Ele diz ainda que no mínimo 90% da população vive apenas o momento presente, presa no imediatismo e não consegue programar-se para um futuro saudável financeiramente. Dessa forma, o autor faz uma provocação que toca a maioria das pessoas com relação a falta de reserva financeira: “Se a partir de hoje eu não tivesse mais o meu ganho mensal, por quanto tempo conseguiria manter meu padrão de vida?” (DOMINGOS, 2011, p.76)

Através dos conceitos expostos, pode-se afirmar que o desemprego é um dos vários fatores que acarretam a inadimplência. Isso ocorre por este fator muitas vezes estar vinculado a uma situação inesperada. Dessa forma, com uma dívida contraída e a ocorrência do imprevisto, o consumidor pode se tornar inadimplente.

Como em muitas das vezes o desemprego não é uma atitude voluntária, há uma grande necessidade de manter um controle financeiro, a fim de estar preparado para enfrentar eventos casuais. É importante destacar que existem outros fatos que podem ocorrer inesperadamente em momentos de emprego ou não, que também fortalecem a necessidade de estar financeiramente prevenido, como em casos de acidentes ou doenças.

2- A FLEXIBILIZAÇÃO DO TRABALHO E O LAY-OFF

O lay-off é um sistema jurídico que pode operar de duas formas: a primeira, de acordo com a Lei 4.923/65 refere-se a redução temporária da jornada de trabalho e conseqüentemente dos vencimentos de funcionários de empresas que estejam passando por dificuldades financeiras devido motivos de mercado, estruturais ou tecnológicos. Diz a Lei:

A empresa que, em face da conjuntura econômica, devidamente comprovada, se encontrar em condições que recomendem, transitoriamente, a redução da jornada normal ou do número de dias do trabalho, poderá fazê-lo, mediante prévio acordo com a entidade sindical representativa dos seus empregados, homologado pela Delegacia Regional do Trabalho, por prazo certo, não excedente de 3 (três) meses, prorrogável, nas mesmas condições, se ainda indispensável, e sempre de modo que a redução do salário mensal resultante não seja superior a 25% (vinte e cinco por cento) do salário contratual, respeitado o salário-mínimo regional e reduzidas proporcionalmente a remuneração e as gratificações de gerentes e diretores (BRASIL, 1965)

As empresas que estejam com dificuldades financeiras devido a situação econômica do país, após negociação com as organizações sindicais das quais seus colaboradores fazem parte, tem o direito de reduzir, de forma temporária, a jornada de trabalho e os salários de forma proporcional, em até 25% por um período de 3 meses, prorrogável em mesmo prazo.

Essa modalidade permite as empresas que economizem não só com os salários, mas também com os tributos previdenciários.

É importante salientarmos que a empresa fica impedida de contratar novos funcionários durante seis meses antes de readmitir aqueles que foram dispensados devido as condições econômicas do país que a levaram a optar pelo *lay-off*.

A segunda forma de operação do *lay-off*, amparada pelo art.476 da CLT, do art. 2 da Lei 7.998/90 e da resolução 591 do Ministério do trabalho, concede as empresas o direito de suspender, temporariamente, o contrato de trabalho para requalificação de mão de obra, de acordo com a lei:

Art.476 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.

Neste caso, o trabalhador tem seu contrato suspenso por no mínimo dois meses e no máximo cinco meses para que faça cursos de aperfeiçoamento ou requalificação profissional oferecidos pela própria empresa. É necessário, no entanto, que essa suspensão seja acordada coletivamente e que haja a concordância formal do funcionário. No período de suspensão o funcionário não recebe pagamento, mas sim uma “ajuda compensatória mensal, sem natureza salarial” (art.476, da CLT), o valor dessa “ajuda” deve ser acordada coletivamente.

O funcionário também pode receber uma bolsa de qualificação profissional do Fundo de Amparo ao Trabalhador- FAT.

O *lay-off* nas duas modalidades apresenta-se como uma alternativa para que as empresas consigam se reerguer sem ser necessário demitir seus funcionários, no entanto, esta modalidade pode gerar danos na saúde do trabalhador.

3- SAÚDE DO TRABALHADOR

De acordo com a Lei Nº 8.080 de 19 de setembro de 1990, a saúde do trabalhador é um conjunto de atividades que tem como objetivo central a promoção e proteção da saúde do trabalhador por meio de ações de vigilância epidemiológica e vigilância sanitária e também a reabilitação e a recuperação dos trabalhadores que tenham sofrido algum dano durante os processos de trabalho.

A área de saúde do trabalhador é responsável pelos estudos, ações de prevenção, assistência e vigilância dos problemas de saúde relacionados ao trabalho.

As ações na área se referem à formulação e implementação de políticas de proteção à saúde, com o objetivo de minimizar e eliminar os adoecimentos e mortes fruto das más condições, dos processos e dos ambientes de trabalho, assim como o aperfeiçoamento da assistência à saúde dos trabalhadores. Preocupando-se com todos os trabalhadores: das áreas urbanas e rurais, os do mercado formal e informal assim como os desempregados, funcionários públicos e autônomos.

4- APRESENTAÇÃO DOS DADOS E DISCUSSÕES DOS RESULTADOS

Para alcançarmos os objetivos por nós estipulados optamos pelo método de pesquisa quantitativo.

O método de pesquisa quantitativo tem como objetivo quantificar opiniões, dados ou fatos por meio do emprego de técnicas e recursos da área da estatística, tais como: percentagem, desvio padrão, modo, mediana. O método quantitativo, de acordo com Bussab e Morretin (1987), garante a precisão dos resultados evitando enganos e distorções.

Para coletar nossos dados fizemos uso de um questionário.

Antes de iniciarmos nossa coleta de dados entramos em contato com o responsável geral pelos recursos humanos da empresa X, para solicitarmos sua permissão para a coleta de dados, depois de concedida a permissão explicamos aos funcionários da empresa os objetivos de nossa pesquisa e solicitamos sua colaboração.

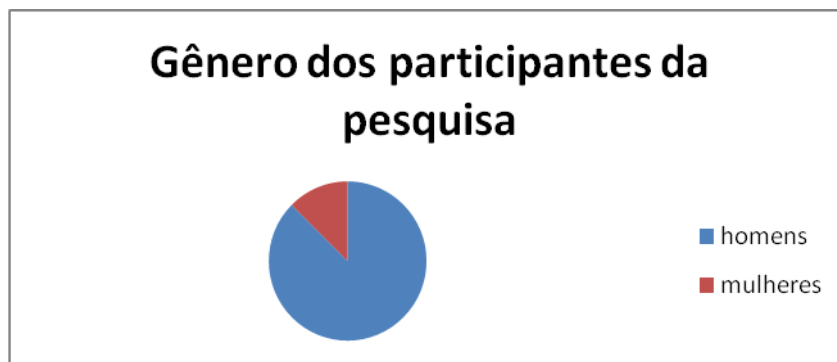
O sigilo das informações prestadas e o anonimato dos participantes foram assegurados com o objetivo de mantermos a privacidade dos participantes.

Para a análise dos dados utilizamos a análise estatística. De acordo com Bussab e Morretin (1987), a análise estatística tem como principal vantagem o fato de haver apenas um resultado para as questões propostas mensuradas numericamente.

Para tornarmos mais claro a apresentação dos resultados obtidos na pesquisa optamos pela análise gráfica. Por meio da visualização das representações gráficas torna-se possível identificar rapidamente as informações disponíveis e tecer relações entre essas informações. (BUSSAB e MORRETIN,1987).

4.1 Caracterização de acordo com o gênero

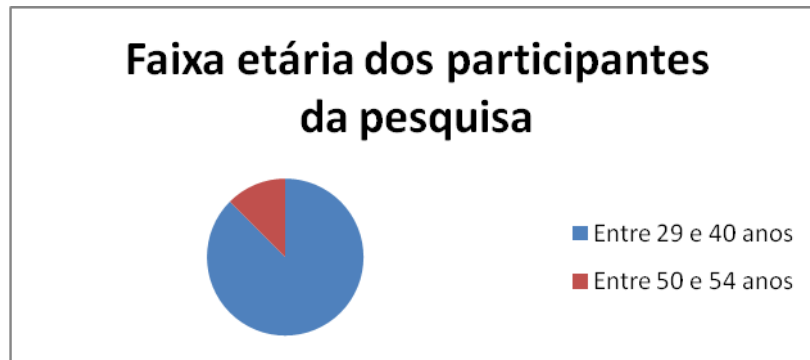
Dezesseis funcionários da empresa x responderam ao nosso questionário, quatorze deles são do sexo masculino o que representa 87,5% dos entrevistados, e, conseqüentemente, dois deles do sexo feminino.



. Tais dados podem ser entendidos pelo fato de que grande parcela dos funcionários da citada empresa são do sexo masculino.

4.2 Caracterização dos entrevistados e acordo com a faixa etária

Quatorze dos funcionários que responderam a nossa pesquisa tem entre 29 e 40 anos de idade, o que representa 87,5% dos entrevistados, e quatro delas, ou seja, 12,5% têm entre 50 e 54 anos de idade.



4.3 Tempo de afastamento- *lay-off*

Dez dos funcionários entrevistados ficaram afastados do trabalho por um período de cinco meses, os outros seis por quatro meses.



No sistema *lay-off* o trabalhador tem seu contrato suspenso por no mínimo dois meses e no máximo cinco meses para que faça cursos de aperfeiçoamento ou requalificação profissional oferecidos pela própria empresa

4.6 Sentimento ao saber que foi escolhido para participar do *Lay-off*

Ao questionarmos sobre o que sentiram ao saber que foram escolhidos para participarem do *lay-off* os sentimentos predominantes foram insegurança, medo e rejeição.

De acordo com Almeida (2009), os trabalhadores ao se sentirem dispensáveis muitas vezes apresentam sentimentos de insegurança, medo e rejeição por perceberem que não significam muito para as empresas onde trabalharam por muitos anos, ambientes nos quais passam boa parte de seus dias, onde criam laços afetivos.

4.7 Adoecimento durante o período de *lay-off*

Oito dos entrevistados relataram ter adoecido durante o período de *lay-off*. As enfermidades variam entre gripe alérgica, dores estomacais e crise de gota.

Podemos entender esses problemas de saúde como uma resposta do organismo a insegurança causada pela situação de trabalho, que é denominada de somatização, ou seja, a transferência para o corpo do que deveria ser vivido e suportado apenas pela mente. De acordo com Volpi (2005), todas as pessoas acabam provocando mudanças no corpo ao enfrentar determinadas situações emocionais principalmente as que produzem estresse e ansiedade.

Cinco desses entrevistados precisaram fazer acompanhamento médico e uso de medicação durante o período de afastamento.

5-CONSIDERAÇÕES FINAIS

A suspensão temporária do contrato de trabalho (ou *lay-off*) é uma boa alternativa por permitir que as empresas economizem não só com os salários, mas também com os tributos previdenciários, uma vez que as empresas que estejam com dificuldades financeiras devido a situação econômica do país, após negociação com as organizações sindicais das quais seus colaboradores fazem parte, tem o direito de reduzir, de forma temporária, a jornada de trabalho e os salários de forma proporcional, em até 25% por um período de 3 meses, prorrogável em mesmo prazo e em um segundo caso, o trabalhador tem seu contrato suspenso por no mínimo dois meses e no máximo cinco meses para que faça cursos de aperfeiçoamento ou requalificação profissional oferecidos pela própria empresa. É necessário, no entanto, que essa suspensão seja acordada coletivamente e que haja a concordância formal do funcionário. No período de suspensão o funcionário não

recebe pagamento, mas sim uma “ajuda compensatória mensal, sem natureza salarial” (art.476, da CLT), o valor dessa “ajuda” deve ser acordada coletivamente.

No entanto, para o empregado esse processo pode ser, muitas vezes, angustiante e causar doenças emocionais como vimos nas respostas dos funcionários entrevistados, Por esse motivo é necessário que o convite a participar desse sistema seja feito de forma cautelosa e que seja explicitado ao funcionário o porquê dele participar desse sistema, deixando sempre claro que é devido a situação financeira da empresa.

REFERÊNCIAS:

ALMEIDA, Renato Rua de. Subsiste no Brasil o direito potestativo do empregador nas despedidas em massa? Revista LTR 73-04/391. São Paulo. LTr. Abril. 2009.

BERLATTO, Odir, *et al.* (2011). Principais fatores causadores da inadimplência. IN **II Seminário de Iniciação Científica Ciências Contábeis**. Disponível em: <<http://ojs.fsg.br/index.php/anaiscontabeis/article/viewFile/27/22#page=99>> Acesso em: 02 nov. 2012.

BUSSAB, W. O.; MORETTIN, P. A. Estatística Básica. 4. ed. São Paulo: Atual, 1987.

DOMINGOS, Reinaldo. **Terapia Financeira**. São Paulo: DSOP Educação Financeira, 2011

GREMAUD, Amaury Patrick, VASCONCELLOS, Marco Antonio Sandoval de, JÚNIOR, Rudinei Toneto. **Economia brasileira contemporânea**. 7. ed. São Paulo: Atlas, 2008.

HOJI, Masakazu. **Administração financeira e orçamentária**: matemática aplicada, estratégias financeiras, orçamento empresarial. 9. ed. São Paulo: Atlas, 2010.

_____. **Administração Financeira na Prática**: Guia para educação financeira corporativa e gestão financeira pessoal. 3. ed. São Paulo: Atlas, 2011.

/INVESTIMENTOS. *Renda Fixa*. Disponível em: <<http://www.brasil.gov.br/sobre/economia/investimentos/renda-fixa>> Acesso em 07 mai. 2013

LANZANA, Antonio Evaristo Teixeira. **Economia Brasileira**: Fundamentos e Atualidade. 3. ed. São Paulo: Atlas S.A., 2005.

MANKIW, N. Gregory. **Macroeconomia**. Rio de Janeiro: LTC, 2010.

SPC BRASIL. Serviço de Proteção ao Crédito. (2013). **85% dos brasileiros faz compras por impulso, revela pesquisa do SPCSPC Brasil**. Disponível em: <<http://www.spcbrasil.org.br/imprensa/noticia/110-85dosbrasileirosfazcomprasporimpulsorevelapesquisadospc>> Acesso em: 20 mar. 2016

VASCONCELLOS, Marco Antonio S.; GARCIA, Manuel Enriquez. **Fundamentos de Economia**. 6. ed. São Paulo: Saraiva, 2010.

VOLPI, José Henrique. Quando o corpo somatiza os conflitos da mente. Curitiba: Centro Reichiano, 2005. Disponível em: www.centroreichiano.com.br/artigos. Acesso em: 26 Abril de 2016