

Empresas e empregados fazem suas apostas em um mercado de trabalho hostil

O trabalho temporário foi o primeiro a sofrer as conseqüências da crise, que hoje já atinge o quadro de funcionários fixos das empresas. Tanto empresas de grande como de pequeno porte se viram forçadas, durante os últimos três meses, a apresentar expedientes de regulamentação do emprego (ERE), seja porque necessitam cortar gastos para sobreviver à recessão, seja porque se viram obrigadas a encerrar suas atividades. Enquanto os sindicatos se esforçam para negociar as melhores condições possíveis para as demissões inevitáveis, as empresas sofrem as conseqüências dos cortes, e assistem, no pior momento possível, à queda de sua competitividade. Todavia, em meio à tormenta, há empresas e comissões de empresas que negociam fórmulas alternativas para evitar uma situação mais drástica.

Cerca de 20.000 trabalhadores da indústria automotiva e do setor imobiliário foram os primeiros a sofrer os efeitos da crise financeira mundial na Espanha. O vírus continuou a se espalhar atingindo o conjunto da atividade econômica e, a esta altura do ano, já custou mais de meio milhão de postos de trabalho, de acordo com dados do ministério do Trabalho. Essa mesma situação se repete na maior parte dos países da Europa e nos EUA, onde a recessão começou. Até o momento, a América Latina parecia ter escapado à crise e, embora a região tenha prosperado em 2008, com um crescimento de 4,5% em média, o Fundo Monetário Internacional já rebaixou para 2,5% suas projeções de crescimento para o ano que vem. Diante de um 2009 difícil, empresas e sindicatos se esforçam para buscar alternativas mais flexíveis aos expedientes de regulação de emprego (ERE) visando com isso preservar os postos de trabalho sem perder produtividade e garantindo, ao mesmo tempo, a viabilidade das empresas.

No mês passado, o peso pesado da siderurgia, ArcelorMittal, anunciou o corte de mil empregos na Espanha, atingindo trabalhadores temporários e subcontratados como parte de um plano ambicioso de corte de custos no mundo todo. A empresa informou que o recurso ao ERE seria sua última opção. Contudo, há poucos dias, o maior produtor de aço do mundo se viu obrigado a apresentar um programa de corte de 9.000 postos de trabalho em todas as filiais do grupo. A ArcelorMittal enfrenta um cenário de queda abrupta de demanda em todo o mundo, e não só no setor de construção, mas também no segmento automotivo. A indústria automotiva é uma das mais afetadas, sendo que diversas empresas optaram por expedientes parciais e não definitivos à espera de que a situação melhore. Em alguns casos, como na fábrica da Nissan em Noáin, na região da Navarra, no norte da Espanha, a fábrica conseguiu negociar condições especiais — folga às sextas-feiras, entre outras coisas — evitando com isso o recurso ao ERE. Outro exemplo é o da Fagor Electrodomésticos (da cooperativa basca Mondragón), que propôs a seus empregados a suspensão do bônus de Natal para que a empresa possa pagar a aposentadoria antecipada de funcionários com mais de 55 anos que não podem ser transferidos para outras unidades da empresa.

Rocio Bonet, especialista em recursos humanos da escola de negócios Instituto de Empresa (IE), assinala que algumas alternativas ao ERE “consistem em reduzir os benefícios sociais, como o gasto com refeições, viagens ou atividades de entretenimento”. Embora a crise também tenha afetado a economia doméstica, “alguns trabalhadores podem se interessar por programas de redução de jornada ou de férias não-remuneradas”. Para a especialista, é o fim das horas extras e do desperdício com gastos supérfluos. Os diretores podem usar a videoconferência em vez de recorrer à ponte aérea (Madri-Barcelona), e as refeições feitas no trabalho podem ser substituídas por um café da manhã. Contudo, as maiores economias poderão advir da renúncia dos funcionários aos bônus adicionais ou ao aumento dos salários, embora os especialistas deixem claro que tais medidas devam sempre ser negociadas pela fábrica com a direção.

Miguel Ángel Cruz, advogado associado do escritório especializado em direito do trabalho Sagardoy Advogados, explica que “a empresa não pode impor nada unilateralmente ao trabalhador, já que como se trata de possível modificação substancial das condições de trabalho, será preciso cumprir com os requisitos estabelecidos pelo Art. 41 do Estatuto dos Trabalhadores, sendo necessária a existência de razões econômicas, técnicas, organizacionais ou de produção para tanto, além de um acordo com a representação dos trabalhadores, requisito necessário para uma modificação de caráter coletivo”. Algumas empresas decidiram aproveitar as paradas técnicas para que seus empregados gozem as férias remuneradas a que têm direito. Contudo, do ponto de vista legal, “é preciso cumprir com o acordo coletivo que prevê a duração do período de férias (30 dias corridos, no mínimo), fixação de datas, modo de desfrute e planejamento antecipado do evento (dois meses de antecipação)”, observa Cruz, acrescentando que “a empresa não pode obrigar o gozo de férias em datas impostas por ela nem mesmo em casos em que haja justificativas para isso se não houver, antes, acordado os termos com os trabalhadores”.

Economia de custos

Contudo, são muitos os trabalhadores que estão dispostos a aceitar férias antecipadas — sem corte de salários — para evitar o ERE. Para Rocío Bonet, “a primeira coisa que a empresa deve fazer é analisar sua situação financeira” e estipular diferentes alternativas. “Se os trabalhadores compreenderem que, com essas medidas, evitam-se cortes de pessoal, não se oporão às propostas feitas, ainda que drásticas, mas não tanto quanto a demissão.” Para Bonet, interessa também à empresa chegar a um acordo, já que com isso economizam-se os custos de um ERE mas, principalmente, porque nos casos de demissão em massa, não há discriminação em grau suficiente que evite o corte de bons profissionais. É preciso evitar “a saída dos melhores profissionais, porque são eles que mais fazem falta em épocas de crise”. A professora do IE cita o congelamento das promoções e dos salários como outra medida possível, devendo-se aplicá-lo em todos os níveis, “embora com precaução, identificando os empregados mais brilhantes “e fazendo todo o possível para preservá-los”. Alguns empregados se dispõem, inclusive, a aceitar férias não-remuneradas para não serem demitidos, embora isso dependa das circunstâncias particulares de cada um.

Miguel Ángel Cruz explica que nos casos em que a viabilidade futura da empresa permita, podem-se recorrer a medidas alternativas à demissão coletiva. “Nesse caso, a mais utilizada é a suspensão dos contratos de trabalho, pela qual a empresa não tem obrigação de pagar salários e os trabalhadores suspensos podem desfrutar do seguro-desemprego enquanto persistir a situação. Pode-se também recorrer temporariamente à redução da jornada, com a redução correspondente de salário, tendo igualmente o trabalhador direito ao salário-desemprego proporcionalmente à jornada reduzida, embora em ambos os casos seja necessária a aprovação da autoridade trabalhista.” Outro aspecto que é preciso levar em conta na hora de se pensar em alternativas ao ERE é que “não se pode estabelecer um salário inferior ao previsto pelo contrato coletivo, a não ser que tal documento seja substituído por outro que prescreva novos índices salariais”, acrescenta o especialista da Sagardoy Advogados.

Se não resta alternativa senão despedir. . .

A esta altura, a pergunta que muitos trabalhadores estão se fazendo é a seguinte: por que não deu certo a remuneração flexível que as empresas tanto alardearam? Para Rocío Bonet, a resposta é muito simples: “Talvez ela não tenha sido aplicada nos níveis necessários. Por exemplo, os trabalhadores dos escalões inferiores são também remunerados de acordo com sua produtividade? Eles também têm acesso aos benefícios concedidos?”

A remuneração flexível é, sem dúvida, uma forma de ajustar o pagamento dos funcionários em tempos de prosperidade e de crise [...] porém, pelo que tenho observado em alguns países, como a Espanha, esse tipo de procedimento não chega aos escalões inferiores e se limita apenas a certos tipos de trabalho (venda comissionada) ou a certos níveis (alta direção)". Portanto, o corte de pessoal, em inúmeras ocasiões, é inevitável.

Para Enrique Sánchez de Leon, diretor geral da Associação para o Progresso da Direção (APD) — instituição privada de formação, orientação e contatos em nível de diretoria —, "ninguém gosta dos processos de reestruturação. No entanto, se forem inevitáveis, devemos fazê-los bem, já que as empresas que melhor administram esse tipo de processo serão as mais bem preparadas para lidar com o futuro". Nas jornadas sobre Reestruturação de pessoal em um novo cenário econômico, organizadas em Madri pela APD e pela consultoria de recursos humanos Mercer, o diretor geral de trabalho do governo espanhol, José Luis Villar, salientou que "o cenário econômico atual é frio, e o impacto da crise econômica é muito forte: houve um aumento notável dos expedientes de regulação de emprego até o presente momento. Até 15 de novembro passado, foram apresentados 136 EREs à Direção Geral de Trabalho em nível estatal ante 51 em 2007. Os EREs apresentados perante a Direção Geral do Trabalho em 2008 atingiram 41.342 trabalhadores, ante 3.936 no ano passado". A esses números seria preciso acrescentar todos os autônomos em diversos setores. A Espanha ocupa atualmente o primeiro lugar na União Européia em crescimento do desemprego em taxa absoluta, com 12,8% da população ativa, de acordo com os últimos dados comparados da Eurostat, o Escritório de Estatísticas da União Européia.

Contudo, o diretor geral do Trabalho ressaltou ainda que "pelo menos não houve aumento de conflitos nos expedientes de regulação de emprego, uma vez que mais de 90% dos casos entre empresa e sindicatos chegam a um acordo: a média de indenizações está acima do mínimo legal de 20 dias". Villar concluiu sua intervenção observando que "se as empresas se limitarem a cortes de pessoal ignorando outras opções, será quase impossível superar a crise econômica atual". Em relação às possíveis ações a serem tomadas, garantiu que "uma das medidas que podem atenuar o aumento do desemprego consiste em tornar obrigatório que os EREs venham acompanhados de programas de recolocação", uma medida referendada também pelos especialistas, já que se trata não só de uma forma de apoiar o trabalhador, como também de não prejudicar a imagem da empresa depois dos cortes.

José Urquiza, diretor da área de saúde e benefícios da Mercer, citou as aposentadorias antecipadas como forma de reestruturar o quadro de funcionários: "Embora esse recurso possa sair mais caro do que a indenização, elimina-se por completo o conflito na empresa. Além disso, se comparadas pelos mesmos termos econômicos, a diferença em relação à indenização cai porque os empregados abandonam antes a empresa." Urquiza concluiu ressaltando que "uma aposentadoria antecipada bem planejada não tem efeito traumático", e que "esta é sempre uma solução melhor do que a indenização". Para isso, porém, "é fundamental que haja um preparo anterior, planejamento e uma boa comunicação, de modo que a aposentadoria antecipada seja bem-sucedida".

EMPRESAS e empregados fazem suas apostas em um mercado de trabalho hostil. **Wharton/Universia Knowledge**, dez. 2008. Disponível em: <<http://wharton.universia.net>>. Acesso em 15 dez. 2008.