



Os rumores de que o Supremo Tribunal Federal (STF) julgaria uma ação que pode proibir as empresas de demitir trabalhadores sem justa causa ganharam espaço nas redes sociais no início do ano e provocaram uma série de dúvidas em empregados e empregadores.

A advogada e pós-graduada em Direito do Trabalho e Previdência Social, Maria Lucia Benhame, explica que essas falas são derivadas da discussão de validade ou não de decreto presidencial na época do ex-presidente Fernando Henrique Cardoso, que denunciou a Convenção 158 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), após ela ter sido promulgada no ordenamento jurídico brasileiro.

A Convenção esteve em vigência no Brasil no ano de 1996. “Ela traz mecanismos de proteção contra a dispensa sem motivação. Assim, o artigo 7 exige que, antes da demissão, o empregado seja notificado da motivação e possa ter mecanismos de defesa; bem como a Seção C do texto, que estabelece formas de defesa do empregado, inclusive em juízo (artigo 8). Essa seção traz as regras desse procedimento contestatório”, explica Maria Lucia.

A entidade sindical Central Única dos Trabalhadores (CUT) e a Confederação Nacional dos Trabalhadores da Agricultura (Contag) não gostaram da decisão do então presidente; assim, pediram no Supremo Tribunal Federal em 1997 a declaração de inconstitucionalidade do decreto. Também é importante lembrar a todos que 8 dos 11 ministros do Supremo Tribunal Federal já proferiram seus votos de decisão. A maioria decidiu que o presidente da República está errado, ou seja, não poderia, sozinho, afastar da lei brasileira os acordos internacionais sem a aprovação do Congresso Nacional. “Esse assunto atinge a todos os brasileiros porque todas as demissões sem justa causa de trabalhadores estariam proibidas no Brasil”, esclarece o advogado trabalhista, Estácio Airton Moraes.



© ARQUIVO PESSOAL

Sempre que a empresa demite ela tem algum motivo, ou econômico, ou de reestruturação, ou de performance, ou de comportamento do empregado, que não chega a ser uma falta grave, mas prejudica o desenvolvimento do trabalho. "O que a empresa deverá ter é a prova dessa motivação", lembra **MARIA LUCIA BENHAME**, advogada especialista em Direito do Trabalho e Previdência Social.

"A única questão prática que deve mudar, caso a ação passe no STF, é que o empregador deverá ter um cuidado maior para explicar, tecnicamente ou financeiramente, a demissão de um empregado"

FERNANDO KEDE,
ESPECIALISTA EM DIREITO DO
TRABALHO DO ESCRITÓRIO
SCHWARTZ E KEDE

O especialista em Direito do Trabalho do escritório Schwartz e Kede, Fernando Kede, esclarece que o que o STF vai analisar agora não é se as empresas podem demitir o empregado sem justa causa ou não, mas sim o decreto feito na época do ex-presidente da República Fernando Henrique Cardoso suspendendo a adesão à Convenção 158 da OIT. "A corte decidirá se o presidente da República pode ou não, sem anuência do Congresso Nacional, suspender essa adesão".

O advogado explica que, ainda que a decisão seja a de que o presidente não poderia ter suspenso a adesão à convenção, a empresa vai poder demitir os empregados por motivos relacionados a sua capacidade ou comportamento ou, ainda, baseados nas necessidades de funcionamento da empresa, estabelecimento ou serviço. "Ainda que o STF decida que o presidente não poderia ter suspenso a adesão, deverá haver uma lei para regulamentar essa convenção da OIT e adequá-la à nossa legislação", observa.

Na avaliação do especialista, a legislação trabalhista não deve sofrer alterações

significativas no momento. "Para mudar a legislação trabalhista é necessário aprovação de uma lei complementar pelo Congresso e há todo um trâmite legal para isso. Por enquanto, tudo permanece como está", completa.

OS DOIS LADOS

Para Fernando Kede, não há como prever, ao certo, a totalidade das implicações. Caso a ação passe, é necessário criar uma lei para regulamentar essa questão de não poder demitir o empregado sem que haja uma justa causa. Só com essa regulamentação poderemos desenhar um cenário hipotético. "No entanto, penso que essas mudanças não serão tão significativas para as empresas, já que o empregador vai continuar podendo demitir o empregado em virtude de questões contábeis ou técnicas."

Em relação ao empregado, pode ser que ele se sinta mais seguro, achando que não pode ser demitido por uma arbitrariedade. Mas há que se tomar cuidado para não ser uma falsa segurança, pois o empregador ainda vai poder demitir.

Moraes afirma que é bom lembrar que o Governo Lula é voltado para as questões



© DIVULGAÇÃO / SCHWARTZ

sociais e, assim, também deve apoiar a situação mais favorável para o trabalhador. “Do lado dos patrões, o assunto é indigesto e pode aumentar o desemprego, sendo possível ainda aumentar o trabalho informal, sem carteira assinada, sem direito a férias, 13º salário e FGTS, também sem garantia da previdência social, auxílios-doença e acidente, sem aposentadoria por tempo de serviço e idade, incapacidade para o trabalho etc.”

NA PRÁTICA, O QUE MUDA?

Caso a ação passe, Fernando Kede acredita que o empresário terá um pouco mais de trabalho para justificar a demissão de um empregado. Ele terá que lidar com a lei de uma forma cuidadosa, para evitar que o empregado consiga reverter a demissão na Justiça do Trabalho. “A única questão prática que deve mudar, caso a ação passe no STF, é que o empregador deverá ter um cuidado maior para explicar, tecnicamente ou financeiramente, a demissão de um empregado.”

Maria Lucia explica ainda que se a denúncia do ex-presidente Fernando Henrique Cardoso, que cancelava a aplicação

da Convenção 158 no nosso ordenamento jurídico, for considerada indevida, pois deveria ter passado para aprovação do Congresso (o que só saberemos com o fim do julgamento no STF), há algumas consequências, especialmente procedimentais e documentais. “Não é comum que haja uma dispensa realmente sem nenhum motivo, sempre que a empresa demite ela tem algum motivo, ou econômico, ou de reestruturação, ou de performance, ou de comportamento do empregado, que não chega a ser uma falta grave, mas prejudica o desenvolvimento do trabalho. O que a empresa deverá ter é a prova dessa motivação. Assim, alterações de metas e de comportamento devem ser documentadas, questões de dificuldades econômicas ou necessidade de reestruturação, ou questões técnicas, enfim, tudo deverá ser provado, em caso de questionamento pelo empregado da motivação da dispensa.”

Como a motivação pode ser objeto de análise por algum órgão, que no caso do Brasil, salvo outra disposição legal, será a Justiça do Trabalho, e como esse órgão pode não aceitar a motivação e determinar re-admissão, se possível, ou uma indenização,

o importante é que tudo esteja bem provado. “Entende-se que, no caso, a indenização seria a multa dos 40% do FGTS, mas dependerá de lei que regule a convenção, se mantida sua validade”, explica a advogada.

Estácio Airton Moraes diz que todos nós, brasileiros, aguardamos que o Supremo Tribunal Federal julgue com sabedoria e estabeleça condições para evitar problemas com as demissões ocorridas nesse período de quase 30 anos, evitando uma enxurrada de ações trabalhistas e causando insegurança jurídica no País. “Ou seja, ruim para patrão e empregados”, pontua.

A especialista em Gestão Empresarial e RH, fundadora da Gluker, ecossistema de *startups* especializado em testes comportamentais para o pequeno empreendedor, Irina Bezzan, considera que, se o fim da justa causa se tornar uma realidade, as implicações para o mercado de trabalho podem ser significativas. “A justa causa é uma medida disciplinar importante para as empresas, que pode ser aplicada em casos de falta grave cometida pelos funcionários, como roubo, agressão, entre outros. Sem a possibilidade de aplicação da justa causa, as empresas podem ter mais dificuldade em lidar com funcionários que cometem essas faltas graves, o que pode gerar aumento do clima de insegurança no ambiente de trabalho e impacto negativo na produtividade.”

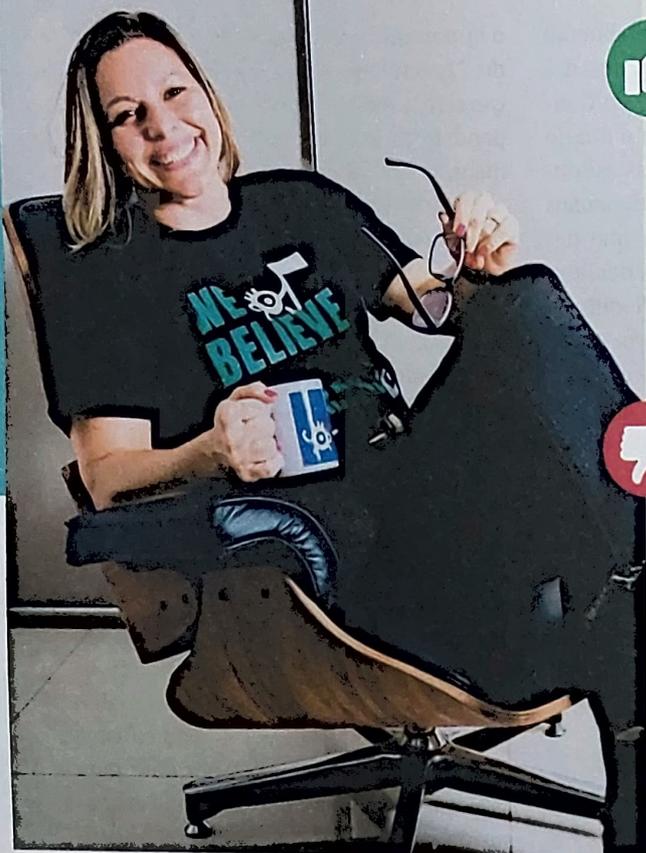
Além disso, ela considera que, sem a justa causa, os processos de demissão podem se tornar mais complexos e demorados, sendo possível causar aumento nos custos das empresas e na burocracia trabalhista. Talvez as organizações precisem investir em sistemas de monitoramento e controle mais eficientes para evitar a ocorrência de faltas graves, bem como em treinamentos para os funcionários sobre seus deveres e responsabilidades no ambiente de trabalho.

Em contrapartida, Irina acredita também que a eliminação da justa causa pode ter um impacto positivo para os trabalhadores, que teriam mais segurança no emprego e poderiam se sentir mais protegidos contra abusos e arbitrariedades.

Para **ESTÁCIO AIRTON MORAES**, advogado trabalhista, esse assunto atinge a todos os brasileiros porque todas as demissões sem justa causa de trabalhadores estariam proibidas no Brasil.



© ARQUIVO PESSOAL



IRINA BEZZAN, especialista em Gestão Empresarial e RH, fundadora da Gluker, ecossistema de startups especializado em testes comportamentais para o pequeno empreendedor: "Sem a possibilidade de aplicação da justa causa, as empresas podem ter mais dificuldade em lidar com funcionários que cometem essas faltas graves, o que pode gerar aumento do clima de insegurança no ambiente de trabalho e impacto negativo na produtividade"

des por parte dos empregadores. "No entanto, é importante lembrar que a proteção dos direitos dos trabalhadores pode ser mantida mesmo com a eliminação da justa causa, desde que haja outras medidas de proteção, como o fortalecimento dos sindicatos e a criação de mecanismos de fiscalização e controle das empresas. Em resumo, as implicações da eliminação da justa causa para o mercado de trabalho e para a sociedade como um todo são complexas e dependem de vários fatores. É importante que sejam realizados estudos e debates aprofundados sobre o assunto antes de se tomar qualquer decisão", conclui. **G&NPME**



PRÓS PARA O PEQUENO EMPRESÁRIO:

- Maior flexibilidade na gestão de recursos humanos, sem a necessidade de justificar a dispensa de um funcionário.
- Redução da burocracia trabalhista, pois não será necessário seguir procedimentos específicos para aplicar uma justa causa.
- Redução dos custos com advogados e processos trabalhistas.



CONTRAS PARA O PEQUENO EMPRESÁRIO:

- Maior dificuldade em lidar com casos de falta grave cometidos pelos funcionários, o que pode gerar um clima de insegurança no ambiente de trabalho.
- Possibilidade de aumento dos custos de treinamento e monitoramento dos funcionários para evitar faltas graves.
- Possibilidade de aumento dos custos de indenização em caso de dispensa sem justa causa, o que pode gerar impacto financeiro negativo para a empresa.



PRÓS PARA OS TRABALHADORES:

- Maior proteção contra a demissão arbitrária.
- Maior segurança no emprego, pois a dispensa só poderá ocorrer por motivo justo ou justificável.
- Maior possibilidade de contestar a demissão perante as autoridades competentes.



CONTRAS PARA OS TRABALHADORES:

- Possibilidade de diminuição da oferta de emprego, já que os empresários podem ficar mais receosos em contratar novos funcionários.
- Possibilidade de aumento da informalidade no mercado de trabalho, com mais empresas optando por contratar trabalhadores sem carteira assinada.
- Possibilidade de aumento dos custos de contratação, pois os empregadores podem precisar adotar medidas adicionais de proteção contra demissões arbitrárias.

Fonte: Irina Bezzan, especialista em Gestão Empresarial e RH, fundadora da Gluker, ecossistema de startups especializada em testes comportamentais para o pequeno empreendedor.