

Dhyego Pontes: Aspectos do processo de demissão

16/10/2020

Realizar uma demissão nunca é uma tarefa fácil. Sem dúvidas, trata-se de um momento cuja complexidade pode abalar a situação de vida do empregado, independentemente dos motivos que precederam e fundamentaram essa tomada de decisão mais extrema. Nesse sentido, é imprescindível enfatizar que a adoção de um planejamento estratégico alinhado com a legislação trabalhista do país personifica uma movimentação bem-vinda para evitar questões problemáticas prejudiciais para todas as partes.



As etapas características de um processo de demissão

não precisam ser tão traumáticas. Se conduzidas de forma transparente, seguindo demandas previstas na lei, minimiza-se a possibilidade de preocupações desnecessárias. Isso se estende ao papel exercido pela empresa e também pelo empregado, maior interessado na garantia de seus direitos. Exemplos recentes justificam a urgência de um debate amplo sobre o tema, explorando tópicos cruciais para um melhor entendimento em relação ao assunto.

Subjetividade legal requer atenção do empresariado

Nos últimos meses, considerando o contexto estabelecido pelo período de pandemia, diversos acontecimentos no âmbito trabalhista expuseram a relevância de se aprofundar na questão. No Rio de Janeiro, uma empresa optou por dispensar uma mulher flagrada ofendendo um fiscal da prefeitura da cidade durante uma missão de combate à aglomeração em bares e restaurante. A comoção nacional foi elevada, dada a proporção que a notícia tomou.

Segundo a empresa, a empregada desrespeitou a política vigente da organização, justificando a aplicação de uma demissão imediata como resposta à sociedade e seus clientes. No caso de violação comportamental com os valores institucionalizados pelo empregador, torna-se plausível a abertura demissionária, sem a necessidade de enquadrar o caso em justa causa, desde que todos os compromissos legais sejam garantidos pela companhia. A dispensa sem justa causa é um direito comum a todas as organizações.



Condicionalis para pedidos de indenização após demissão

Outro exemplo recente aponta para uma vertente da lei trabalhista igualmente importante. A 2ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho determinou a indenização de um professor de psicologia pela perda de uma chance, após ser demitido por um centro de ensino. Configurando danos morais e materiais, a forma como a empresa conduziu o procedimento dificultou a recolocação do profissional no mercado de trabalho, pois o professor foi dispensado no meio do ano letivo, o que inviabilizaria a reconstrução dele por outro estabelecimento de ensino. Com o Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região (DF/TO) mostrando-se favorável à prerrogativa adotada pela empresa, o professor recorreu ao TST.

Entre os elementos suscetíveis à requisição de indenização por parte do empregado, alguns cenários elucidam essa possibilidade. Quando o empregador exige serviços superiores às suas forças, contrários aos bons costumes ou alheios ao contrato; excesso de rigor no tratamento; ofensas físicas, a exceção de casos de legítima defesa; descumprimento de obrigações do contrato por parte da empresa. São hipóteses compatíveis com a rescisão do contrato e o pagamento de uma indenização devida. No senso comum, o assédio moral ocupa um amplo espaço do debate, e indica com fidelidade a importância de o trabalhador reconhecer uma situação propícia à busca por seus direitos.

Rescisão indireta e o papel do sigilo no processo

A formulação de uma rescisão indireta é possível e simboliza uma espécie de trunfo para o colaborador em situações em que a empresa cometa algum tipo de erro crítico, que impossibilite a continuidade da relação empregatícia. Em outras palavras, trata-se de uma inversão da demissão por justa causa, na forma de um direito concedido ao trabalhador. Apesar de pouco conhecida, serve como uma aliada valiosa em ocasiões condizentes com o texto previsto na legislação. Deve-se comprovar que a empresa não cumpriu as cláusulas de contrato referentes à manutenção e à dignidade do empregado.

Como citei no início do artigo, o ato de despedir alguém carrega em si uma grande quantidade de particularidades naturais ao procedimento. Por isso, a abordagem escolhida precisa ser respaldada por uma preocupação genuína com o entorno empresarial. Isto é, cabe ao gestor evitar possíveis constrangimentos e componentes favoráveis à configuração de danos morais. O sigilo é uma alternativa recomendável e fundamental nesse quesito. No fim das contas, torna-se clarificado o peso de se informar quanto aos inúmeros pilares legais que visam a assegurar uma estabilidade sadia entre empregado e empregador.

Fonte: <https://conjur.jumps.com.br/2020-out-16/dhyego-pontes-aspectos-processo-demissao/>