



Eli Alves da Silva: Jurídico e RH precisam entrar em sintonia

Na história política e econômica brasileira, temos visto nos últimos anos casos de empresas aparentemente sólidas que, de um momento para outro, caem na malha fina da Justiça e da imprensa como devedoras de altos passivos trabalhistas, ocasionando sérios danos à imagem do negócio, junto aos acionistas e nas relações com seus empregados. Muitas vezes, nos perguntamos como tais companhias chegaram a esse ponto: instituições financeiras, companhias aéreas, metalúrgicas e empresas jornalísticas que viraram pó da noite para o dia, deixando milhares de trabalhadores à espera de uma decisão dos tribunais trabalhistas.

As principais motivações dos processos vão desde o descumprimento da legislação trabalhista por parte do empregador até o maior e melhor nível de esclarecimento e conhecimento dos seus direitos por parte dos trabalhadores. Passando ainda pela ampliação da competência da Justiça do Trabalho, que a partir da vigência da Emenda Constitucional 45, desde 8 de dezembro de 2004, estendeu essa competência para todas as relações de trabalho, o que antes era limitado aos litígios entre trabalhadores e empregadores. Assim, todos os litígios oriundos da relação de trabalho passaram a ser de competência dessa Justiça especializada, inclusive danos morais, materiais, execução de contribuições previdenciárias e fiscais.

Evitar que se chegue a essa triste realidade é tarefa que hoje cabe a toda organização. E um passo importante para que isso ocorra é a perfeita integração e sintonia entre os departamentos jurídicos e de recursos humanos. Juntos, os dois setores podem montar um planejamento preventivo para evitar que a empresa fique vulnerável à fiscalização ou a uma avalanche de processos trabalhistas. Quando o conflito já está instalado através do processo judicial, essa integração é tão necessária quanto antes, pois os fatos e documentos devem ser todos apresentados ao advogado para que o mesmo possa montar uma defesa consistente. Nesse momento, o preposto deve ser definido dentre os empregados que tenham conhecimento de causa, para não se tornar um simples figurante, já que o seu depoimento poderá se transformar em uma confissão real. É importante que o advogado dê ciência ao preposto dos termos da defesa, já que o seu depoimento pessoal em juízo deverá ter coerência com a mesma, sob pena da defesa escrita dizer uma coisa e o preposto em seu depoimento perante o Juízo seguir na contra mão. Com isso acontecendo, seguramente, quem irá se beneficiar será a parte contrária.

É comum acontecer, quando um empregado é contratado, ser recebido com tapete vermelho; enquanto lhe é estendido um tapete de espinhos no momento da demissão. Para evitar tal erro, o gestor deve ter a preocupação de manter uma relação amistosa com o seu subordinado até mesmo no momento do fim da relação profissional, pois muitas vezes podemos ouvir um empregado dizer que vai entrar com processo na Justiça do Trabalho em razão da forma desrespeitosa como foi tratado pela sua chefia. Em outros casos, também ouvimos o ex-empregado falar que teria razões para entrar com processo contra a empresa, porém, para não prejudicar o seu chefe, que sempre foi muito bom, não tomaria essa iniciativa. Desta forma, podemos afirmar que é possível ter um ambiente profissional e harmonioso, evitando conflitos que possam resultar em processo judicial.

Uma vez instalado o processo, dependerá também de cada caso a forma como será feita uma avaliação prévia dos riscos que aquela ação oferecerá à empresa. Diante disso, poderá se concluir que é melhor a



realização de um acordo e o melhor momento para que se possa definir essa negociação, pois se a empresa decidir que fará acordo em todas as audiências iniciais, poderá criar uma cultura perante os empregados de que faz acordo em todos os processos, o que acabará estimulando a entrada de mais ações na Justiça e, talvez, o surgimento de uma indústria de processos trabalhistas. Por isso, considerando que em muitos casos, o ex-empregado entra com processo pleiteando direitos irreais, caberá à empresa diante da consistência de sua defesa buscar todos os recursos objetivando ver declarado pelo Poder Judiciário o que realmente é devido, se for o caso.

Quanto à imagem, pode-se dizer que quando a empresa tem firmeza na sua defesa, não deve ter esse tipo de preocupação, pois só ficará com sua imagem abalada quando praticar alguma ilegalidade ou utilizar-se do processo apenas para procrastinar a solução do litígio através de recursos infundados. Isso, na prática, tem sido coibido pelo Poder Judiciário através de multa e indenização, por considerar a empresa litigante de má-fé.

Como já alertamos no início deste artigo, uma empresa que, mesmo que aparentemente sólida, mas que passa a desrespeitar os direitos do empregado de forma sistemática, seguramente terá sua imagem abalada, principalmente porque seus próprios empregados serão os primeiros a difundir essa imagem de desconfiança e insegurança.

A companhia tem sua responsabilidade social e, se pretendemos viver em uma sociedade organizada e democrática, devemos procurar cumprir as normas legais. É preciso também ter melhor critério na escolha dos integrantes do Poder Legislativo, a fim de que não queiram fazer leis de apelo social em que o custo recaia totalmente sobre as empresas. Agora mesmo se discute a flexibilização das leis abrangendo trabalhadores que cumprem jornadas de curta duração como em bares e restaurantes, shows de música e outros, com vistas a legalizar um enorme contingente de trabalhadores que farão serviços temporários durante a Copa do Mundo e os Jogos Olímpicos.

Pode-se dizer que não é a simples existência de um ou mais processos trabalhistas que irão interferir na imagem da empresa, pois muitas vezes esta tem razão diante da sua prática. Organizações que participam de concorrências públicas ou que pretendem obter empréstimos com recursos do governo, passarão a encontrar dificuldades na medida em que são condenadas por descumprimento de decisões trabalhistas transitadas em julgado e que não quitaram suas dívidas, já que neste início de 2012 começou a vigorar a Lei 12.440/2011, que exige a apresentação da CNDT (Certidão Negativa de Débitos Trabalhistas). Isso seguramente interferirá na imagem das empresas tanto interna como externamente, bem como no resultado financeiro da sua própria atividade.

Diante da evolução e facilidade na busca de informações, percebe-se que o empregado atualmente está muito mais consciente dos seus direitos, e, portanto, cabe à empresa ter a preocupação de manter uma relação franca com os seus colaboradores. Em um primeiro momento, o empregado pode até se subjugar a uma ilegalidade, porém, no momento oportuno, principalmente após a relação havida com a empresa, seguramente irá buscar seus direitos. É importante que a organização esteja bem assessorada juridicamente para com isso ter conhecimento dos riscos da sua decisão, até mesmo quando decidir correr o risco, ou seja, buscando ter um controle rígido do seu passivo trabalhista. Finalmente, é fundamental que as relações entre a empresa e seus colaboradores sejam profissionalmente sustentadas em princípios como os da ética, da transparência e da lealdade.

Date Created



27/06/2012