



Americanos usam leis não trabalhistas para contestar demissões na Justiça

Se fosse feita uma consolidação das leis do trabalho nos Estados Unidos, provavelmente ela caberia em um cartão postal. Mas não precisa. Os trabalhadores conhecem de cor seus direitos mais populares: salário mínimo, 40 horas semanais, pagamento de uma hora e meia por hora extra trabalhada. Existe mais alguma coisa, mas não sabem bem o que é. O que sabem é que, se forem demitidos, precisam recorrer a alguma outra lei, que não a trabalhista, para contestar a demissão na Justiça. E torcem para que seja um caso de discriminação.

A lei trabalhista prevalecente nos EUA é a chamada “*At-will employment*” (emprego regido pela vontade própria). É um contrato de trabalho sem prazo determinado, que permite ao empregador e ao empregado terminar o emprego sem qualquer razão e sem aviso prévio. Não existe nesse tipo de relações trabalhistas o conceito de “justa causa” para justificar demissões.

Os trabalhadores prefeririam não ver essa lei em sua mini CLT, porque ela vem imbuída de “desigualdade no poder de barganha”, dizem os críticos. Um funcionário pode ser mandado de volta para casa antes de encher sua caneca com café no início do expediente. Será apenas informado que seus pertences serão colocados em uma caixa e enviados ao endereço constante em sua ficha.

Não há que buscar um advogado “trabalhista” porque não há direitos a reclamar — e talvez não existam advogados trabalhistas. Os escritórios de advocacia anunciam que atuam, entre outras coisas, em *business law* (lei dos negócios), *employment law* (lei do emprego) e, para constar, *labour law* (lei trabalhista).

Um bom advogado sempre avalia se o empregador quebrou algum contrato de trabalho por tempo determinado, assinado ou não. Contratos de trabalho por tempo determinado são mais comuns quando o empregador precisa se certificar que seja respeitado algum interesse específico da corporação, como, por exemplo, o de não competição. Isso significa que um empregado, que pede demissão, não pode trabalhar por uma empresa concorrente, nem fundar uma empresa concorrente, por um prazo determinado — normalmente bem longo.

Mas se quer ter mais probabilidade de sucesso em um tribunal, o que os advogados procuraram mesmo avaliar é se o empregador violou alguma outra lei, que não tem nada a ver com a legislação trabalhista. A Constituição e leis federais e estaduais proíbem discriminação por raça, nacionalidade, sexo, idade e, em algumas jurisdições, por orientação sexual. Mais recentemente, uma lei específica proibiu discriminação contra portadores de deficiência física ou mental.

Fora isso, leis proíbem demissões por: 1) retaliação, por exemplo, contra um empregado que denuncia atividades ilícitas da empresa ou está envolvido em uma investigação por discriminação; 2) recusa do empregado de cometer um ato ilegal; 3) violação pelo empregador de procedimentos de demissão previstos nas regras ou diretrizes para empregados ou política da empresa.



Mas os empregadores têm outras saídas para se livrar de empregados “indesejáveis”, de forma a descaracterizar violações à lei. Uma é a alegação de enxugamento do quadro de funcionários, chamado de *lay off* (dispensa coletiva) ou de *reduction in force* (RIF — redução da força de trabalho). Outra é mudar as condições de trabalho: mandar o funcionário para uma filial remota, para executar tarefas abaixo de suas qualificações, em horários indesejáveis, para que ele peça demissão — uma “malandragem” que não é aceita em algumas jurisdições.

Dormir no trabalho

A não ser por uns poucos sindicatos, discussões trabalhistas não são populares no país — nem mesmo sobre segurança no trabalho, apesar de acidentes acontecerem. Também não são comuns ações trabalhistas, a não ser por discriminação. Um caso que tem se tornado mais comum — e controverso nos tribunais — é o de empregados que são demitidos por dormir no trabalho.

Muitas dormem por causa de uma “deficiência física”. Aproximadamente 40 milhões de pessoas, nos EUA, sofrem algum tipo de distúrbio crônico do sono. As doenças mais comuns, que levam as pessoas a dormir no trabalho, são a apneia do sono, a narcolepsia (ataques de sono incontroláveis) e a fibromialgia (doença que causa dores musculares, fadiga e distúrbios do sono). Fora isso, existem os remédios que causam sono.

Mas a aplicação da lei, nos tribunais, não é automática. Ao contrário, é discutível. A análise de diversos casos leva a uma única conclusão: cada juiz, uma sentença. As decisões mostram que os processos, em vez de seguirem uma orientação básica — ou uma jurisprudência — se situam no clichê de cada caso é um caso.

Para começar, muitos juízes aceitam o entendimento de que dormir no trabalho é incompatível com muitos empregos. O tamanho da lista é imprevisível, mas há exemplos de profissionais que devem estar sempre alertas, como piloto de aeronaves, instrutor de voo, motorista profissional, maquinista de trem e controlador dos trens e linhas férreas, vigilantes noturnos e diurnos etc.

Segundo os juízes, são profissões que impedem uma pessoa de sequer assumir um emprego, se tiverem qualquer tipo de distúrbio do sono. Se sabem que têm esse problema e aceitam o emprego, não há o que reclamar na Justiça. Já um bombeiro tem licença para dormir, enquanto espera o alarme soar, mesmo que não sofra qualquer deficiência física.

Para outros profissionais, a lei prevê “ajustes”. O principal deles é uma negociação do empregado com empregador, em que os dois tentam encontrar uma possível solução para o problema (no jargão inglês, uma “acomodação”). Às vezes, basta que o empregador estabeleça um esquema para acordar o dorminhoco, sempre que ele se rende ao sono, apesar de seus esforços para ficar acordado.



Esse é um ponto importante. Em um caso bem-sucedido para um empregado, um engenheiro de produção conseguiu provar, na Justiça, que ele sofria uma deficiência física (responsável por sua incapacidade de permanecer acordado), que ele comunicou ao empregador seu problema e que poderia realizar suas funções essenciais se fizessem um ajuste no trabalho, e que o empregador se recusou a fazer a “acomodação”, preferindo demiti-lo.

Os advogados “corporativos” recomendam aos empresários usar a imaginação e encontrar uma solução. Existem várias sugestões, como prover uma forma de despertar o funcionário quando dorme, um período de descanso quando o sono aperta, um horário de trabalho flexível, privilegiando horários em que está mais desperto, mais luz natural, divisão de tarefas em etapas, meio expediente, etc.

Mas nada disso garante ao empregado com esse tipo de deficiência física segurança jurídica. Alguns juízes consideram as regras e políticas das empresas tem peso jurídico. Uma regra frequente: “É proibido dormir no trabalho”.

Date Created

10/03/2014