

PREVENIR OU PAGAR? A demissão de funcionários sempre causa embaraço e dúvidas para o empregador, notadamente quando se trata de portadores de necessidades especiais (PNE). Há receio de que a demissão acabe sendo considerada injusta, ilegal ou preconceituosa e gere motivação para ação judicial.

É cediço que, nos termos da Lei nº 8.213/91 artigo 93, empresas com 100 ou mais funcionários são obrigadas a admitirem pessoas reabilitadas pelo INSS ou PNE na proporção de 2% a 5% dos cargos.

Saber lidar com as necessidades especiais destes funcionários é o primeiro passo para evitar riscos e danos ao empregado e ao empregador. Deste modo, é necessário conhecer a necessidade de cada PNE e colocar à disposição deste o cargo correspondente e, também, os meios adequados ao desempenho da função considerando sua necessidade.

O artigo 5º da Constituição Federal tem como princípio informador e norteador a igualdade formal, qual seja, tratar os iguais na medida de sua igualdade e os desiguais na medida de sua desigualdade.

Logo, se o empregador coloca à disposição todos os meios imprescindíveis ao desempenho da função e, mesmo assim, o funcionário não consegue desempenhá-la, nasce para o empregador o direito de demitir aquele que não corresponde à expectativa contratual.

Para pautar o desligamento adequadamente, é importante que haja feedback aos funcionários, a todos, e não apenas ao PNE, fazendo-o sempre por escrito e com a assinatura do empregado.

Além dos feedbacks, a empresa deve reunir provas de que a demissão do empregado ocorre devido à inabilidade para a função, comprovando que esta não decorre da deficiência em si, nem de falta dos meios necessários para que a deficiência seja suprida.

Além disso, só é permitido demitir um funcionário de uma vaga especial se já houver contratado outro com necessidade similar e exatamente para a mesma função, exceto se o número de vagas reservadas para a cota superar a cota exigida por lei.

Se os motivos e a substituição da vaga não ficarem comprovados por meio de documentos, a empresa poderá sofrer multa administrativa, condenação judicial por danos morais, pagamento dos salários e encargos decorrentes e obrigação de recondução ao cargo do qual foi demitido.

Kátia Costa e Cristian Colanhese, advogados da
Colanhese Sociedade de Advogados, e Adriana
Colossio, executiva de negócios.