

A estabilidade do empregado *

O problema tratado neste tópico é o da controvertida estabilidade no trabalho. Incluído entre os preceitos da Consolidação das Leis do Trabalho, o instituto da estabilidade garante ao empregado com dez ou mais anos de serviço para o mesmo empregador o direito ao emprego, só podendo ser despedido por falta grave devidamente comprovada em inquérito administrativo. É uma questão bastante controvertida, como veremos adiante, ao comentarmos as respostas de nossos homens de negócios à nossa pergunta assim formulada: *Qual é a sua maneira de pensar e agir em relação à estabilidade dos funcionários?*

QUADRO VII — ATITUDE EM RELAÇÃO À ESTABILIDADE DO EMPREGADO

	<i>N.º de Respostas</i>
1. A empresa é nova, não conhece o problema	15
2. Não tiveram o problema, mas são contra a estabilidade	17
3. Preferem despedir e readmitir, evitando a estabilidade	10
4. Os maus devem ser eliminados antes de se estabilizarem, não havendo mal em permitir que os bons atinjam ...	17
5. Permitem estabilizar-se, não adotam política contra ...	13
6. Não permitem estabilização, porque o estabilizado apresenta queda de produção, torna-se péssimo	7
7. É um erro, uma monstruosidade da lei, bom para os maus empregados	3
8. Observam o empregado, aos 5 anos de casa, dispensando-o se apresentar queda de produção, antes de estabilizar-se	4
9. Não têm opinião	4
10. Outras respostas	9

* Este capítulo é de autoria do Professor ARY RIBEIRO DE CARVALHO.

Esse problema propiciou, como sói acontecer, grandes e acesas discussões por parte dos participantes de nosso seminário e trouxe a opinião dos mesmos na tabulação que vemos no Quadro VII. Ai estão as respostas 2, 3, 4, 6, 7 e 8, tôdas flagrantemente contra o instituto, o que vale dizer què 58 administradores são de certa maneira contra a estabilidade. Alguns externaram posição no sentido de permitir a continuação do vínculo empregatício se o empregado fôr bom, permitindo que se estabilize, mas êsses fazem um acurado estudo do empregado antes de atingir o período que lhe assegura o privilégio. Para alguns há um sério problema quando a empresa conta com gente estável, pois isso torna muito difícil sua venda. Para outros — e notamos que os há em Pôrto Alegre e Salvador também — a estabilidade não é vista com bons olhos pelo ônus que traz à empresa, “pois empregado que passa dos nove anos é um risco a ser corrido de, antes bom, degenerar e tornar-se mau”. Outros admitem, pura e simplesmente, que não querem ter problema de estabilidade. Adotam êsses a política de indenizar e readmitir o empregado antes da estabilidade. “Vamos criar reserva para indenização, evitando que o empregado atinja dez anos; sabemos que até os bons empregados tornam-se ruins depois de adquirir a estabilidade: ‘encostam’ o corpo.” Não querendo que casos assim ocorram, preferem recontratar os demitidos — se forem bons — que, assim, não chegam a completar os dez anos. A experiência de um dos participantes, cuja empresa conta com alguns estáveis — a firma tem 15 anos de existência — é de que êsses “boicotam o trabalho, são desinteressados e contaminam o ambiente, irradiando um certo óleo de intranqüilidade.” Prosseguem as opiniões contrárias, alguns citando os ônus do 13.º mês, do salário família etc. como provocando a rescisão para impedir a estabilidade. “Pensamos até em fazer os empregados participarem da firma, mas isso não evita que os elementos estáveis se tornem perniciosos.”

Um aparte que nos pareceu muito interessante foi o de um representante de uma empresa de Salvador, que abordou o problema em termos diferentes, achando que “a falta de treinamento e educação é que prejudica o operário e isso piora à medida que o empregado fica mais velho de casa”. Há, obviamente, como vimos nos dados do Quadro VII, os que são favoráveis à estabilidade, alegando que “vêm a estabilidade como um prêmio, pois quem fica dez anos

merece tornar-se estável. A modificação posterior do empregado é questão de sorte; aliás, muitos exageram essa questão, pois não acreditamos na dupla personalidade do empregado, uma para antes e outra para depois de adquirida a estabilidade". As opiniões em conflito entre os administradores (como o são também entre os tratadistas da matéria) prosseguem, sendo externadas francamente: "O empregador tem nove anos para não se enganar no seu julgamento sobre o empregado", diz um, que logo ouve outro comentário nestes termos: "Assim que você recebe uma resposta maliciosa de um empregado estável, você pensa: vou ter que arrumar um milhão e meio para pôr êsse sujeito fora." Êsses foram alguns comentários que pudemos anotar sobre o problema da estabilidade na pequena empresa brasileira.