

Íntegra do Texto 3 - MARCELO KAUFFMANN ABUD.

"Luta e resistência no BNDES contra a demissão arbitrária ou sem justa causa acontecem desde 2018" (AFBNDES, 22/02): [\[link\]](#).

A matéria cita as recentes tentativas da direção do BNDES sobre alterar cláusula em Acordo Coletivo de Trabalho (ACT) que protege contra despedida arbitrária ou sem justa causa.

A seguir, mais detalhes sobre esse risco que eu não gostaria de ter.

A referida cláusula, que pode ser conferida [\[aqui\]](#) (cláusula 16ª), está em vigor naquele Banco desde 1992 devido ao trauma das demissões no governo Collor, explica a matéria. Em 2018, uma tentativa de mudança na cláusula, pela direção, motivou grande manifestação dos empregados, fazendo o Banco recuar de sua intenção até o fechamento do Acordo Coletivo.

Dois anos depois, no decorrer da negociação do Acordo de 2020 (o ACT é negociado a cada 2 anos), o fantasma da demissão arbitrária ressurgiu, com a direção do BNDES alegando a "total desnecessidade" da cláusula de proteção e defendendo sua exclusão. Novo repúdio dos empregados, que entraram com pedido de mediação ao TST. A direção do BNDES entendia necessário "desburocratizar" o processo de demissão por "inadaptabilidade funcional" ou por "insuficiência de desempenho".

Ainda, a direção do BNDES foi contra inserir na redação do ACT de 2020 a garantia do direito à ampla defesa e ao contraditório por parte dos empregados! Como se não bastasse, a própria autonomia técnica dos benedenses esteve em risco, uma vez que a direção entendeu que deveria haver caminho livre para demissão por insubordinação. Somente após intervenção do mediador (TST), a garantia contra o uso indevido de "insubordinação" em demissão foi incluída no ACT, sem alteração nos demais itens.

Muitos devem estar se perguntando sobre a tese de repercussão geral fixada recentemente pelo STF, em julgamento ao RE 688267, de que a demissão sem justa causa de empregados de EPs admitidos por concurso deve ser motivada, por razões claras, ainda que de forma simples, mas em ato formal: [\[link\]](#).

Conforme a decisão do julgamento ([\[link\]](#), em 28/02/2024): "As empresas públicas (...) têm o dever jurídico de motivar, em ato formal, a demissão de seus empregados concursados, não se exigindo processo administrativo. Tal motivação deve consistir em fundamento razoável, não se exigindo, porém, que se enquadre nas hipóteses de justa causa da legislação trabalhista".

"Prevaleceu a divergência aberta pelo ministro Luís Roberto Barroso (...) de que o empregado admitido por concurso e demitido sem justa causa tem o direito de saber o motivo pelo qual está sendo desligado, seja por insuficiência de desempenho, metas não atingidas, necessidade de corte de orçamento ou qualquer outra razão. A motivação (...) não exige instauração de processo administrativo, não se confundindo com a estabilidade no emprego e dispensando as exigências da demissão por justa causa." [[link](#)]

A tese não é em absoluto garantia de estabilidade pois, no seu próprio texto, faz tal esclarecimento. Ademais, dispensa processo administrativo e subjetiviza o teor da motivação para demissão, contanto que haja. Ou seja, continua necessário existir, em ACTs como no BNDES, cláusulas garantidoras contra demissão arbitrária por motivações diversas. Pensando comigo, senão vejamos algumas situações (nefastas) que podem muito bem "motivar" demissão: Ingerência externa/política e motivação "insubordinação"; curva/distribuição forçada em avaliações e motivação "insuficiência"; inação compulsória e motivação "desempenho incompatível em relação aos pares"; atribuição de atividades sem repasse dos meios e conhecimentos necessários e motivação "metas não atingidas"; fechamento/terceirização de setores e motivação "reestruturação interna"; etc., sem sequer ferir a recente tese do STF. O risco não está eliminado. Basta haver... a motivação.

Peço que reflitam como a estabilidade é fragilizada dentro de Empresa Pública, em comparação com o RJU. Ainda que cláusulas garantidoras possam constar de Acordo Coletivo, a matéria desta postagem ilustra como pode haver, a cada dois anos, o fantasma de uma direção qualquer (atual/futura) querer mudar as regras para facilitar a dispensa, gerando novos embates com a categoria e necessidade de mediação no TST. Sob o RJU, temos a proteção da CF/88 (Art. 41) e da Lei 8.112/90 (Arts. 21 e 22).

Já sei. Disseram (!) que colocarão a estabilidade na PEC. Ora, entendo que esse instituto é incompatível com o regime sob CLT, o qual a Empresa Pública seguiria. Por que somente o BC teria essa prerrogativa em nível constitucional? Quais as chances de uma proposição constitucional de estabilidade para uma empresa pública específica prosperar? E se não prosperar e for retirada via emenda ao relatório? Mesmo que prospere, por hipótese, e os riscos e perdas em tantos outros aspectos?

Este é somente um dos vários motivos pelos quais sou contra a PEC 65 desde sua origem. OK que o BNDES possa servir de *benchmark* de remuneração (eu mesmo já trouxe dados de PLR do Banco em 2022 e 2023), assim como tomamos a RFB, a PF etc. como *benchmarks* também – nem se imaginava que uma PEC viria para tentar desfigurar o BC. Tamanha magnitude de riscos e perdas, frente a ganhos prováveis e garantias "na saliva" não justificam que a PEC prospere, na minha sincera opinião. #PECNÃO.

MARCELO KAUFFMANN ABUD.

Servidor da ativa do Banco, lotado no DESIG/GEINF/DIRIC/CORAC