



Brasília, 10 de abril de 2013 às 09h48

A ilegalidade justa

OPINIÃO

Eduardo Pastore, mestre em Relações Sociais pela Pontifícia Universidade Católica (SP), é sócio da Pastore Advogados opinião

Nem tudo o que é legal é justo, nem tudo o que é ilegal é injusto. Essa premissa deve ser cuidadosamente analisada sob o ponto de vista das relações de trabalho. Ao pensar no assunto, surgem algumas indagações: por que há empresas que cumprem as leis e possuem passivo trabalhista alto? De outro lado, por que existem empresas que não cumprem as leis e possuem passivo trabalhista baixo?

Note-se, por sinal, que boa parte das vezes o descumprimento das leis do trabalho não é uma opção, mas simplesmente se dá pelo fato de que muitas empresas não conseguem cumprir a lei do trabalho, que, em nosso país, são as mais complexas, burocráticas e caras do mundo. A resposta a estas indagações pode ter uma causa a que podemos chamar de "legalidade injusta", ou, de forma oposta, de "ilegalidade justa". Vejamos.

Um empregado que trabalha em uma empresa que cumpre todas as leis, mas que é ignorado por seu empregador, tratado somente como "mais um", e muitas vezes até maltratado, ao ser demitido possivelmente entrará com ação trabalhista, reivindicando inclusive aquilo a que não tem direito. Já aquele que está em uma empresa que não cumpre integralmente a legislação trabalhista, mas é notado por seu empregador, que o escuta e acolhe, se for demitido não

ingressa com ação trabalhista mesmo tendo direitos a receber.

O primeiro caso está no contexto da legalidade injusta, o segundo, na ilegalidade justa. Os profissionais de recursos humanos sabem bem do que estamos falando. Resumindo, o empregador que olha para as questões humanas, mesmo não cumprindo todas as leis do trabalho, muitas vezes não sofre ações trabalhistas, enquanto o que não valoriza os aspectos pessoais decorrentes da relação de trabalho, mesmo seguindo as regras, muitas vezes se vê diante de ações trabalhistas. O que acabamos de relatar são fatos, não teorias. Grande parte do passivo trabalhista poderia ser evitada, mesmo no contexto atual das relações de trabalho presentes no Brasil, se as empresas estabelecessem melhores formas de relacionamento com seus funcionários.

Prevenção e segurança jurídica no campo das relações de trabalho passa também pela importância que as empresas conferem ao departamento de Recursos Humanos, que, como o próprio nome diz, é responsável por tratar com pessoas. O aqui exposto remete a uma outra premissa, que deve ser observada pelas empresas que desejam se firmar no mercado, principalmente em termos de **competitividade**. A premissa é a seguinte: quem se preocupa mais com a justiça no trabalho se preocupa menos com a **Justiça do Trabalho**. Convido os interessados a pensar respeito.