Ofício COGEAI encaminhado em 08/05/2019 - Demissões Motivadas
Orientação CAAI

ASSUNTO: Demissões Motivadas Orientação CAAI

Encaminhamos o presente para informar que a Nota Técnica CAAI nº 01/2017 ([016974677](#)), conforme encaminhado para conhecimento da SPOBRAS via ofício SF/SUTEM/DECAP nº 136/2017, em 09 de agosto de 2017, continua válida e deve ser observada.

Na ocasião, a JOF aprovou, com algumas observações (que seguem abaixo), a anexa Nota Técnica CAAI nº 01/2017, que tratou sobre demissões e PDV na Administração Indireta.

Solicitamos que observem as recomendações e que as ações do plano de readequação do quadro de pessoal estejam em linha com as deliberações da JOF.

“Nota Técnica CAAI nº 01/2017:

A Junta aprovou a nota técnica do CAAI e solicitou a observância obrigatória nas empresas das seguintes recomendações:

- que a empresa publique o plano de readequação do quadro de pessoal, seu cronograma de execução com clareza na ordem das ações que serão tomadas;
- que a empresa adote apenas um dos critérios impessoais e objetivos para definição da ordem de precedência dos contratos de trabalho a serem rescindidos, ou, caso decida por utilizar mais de um, que os critérios possam ser ponderados;
- que face a situação financeira do município os critérios econômico-financeiros tenham prioridade na definição da ordem de precedência dos contratos de trabalho a serem rescindidos
- que se atenham à obrigação de submeter à aprovação da JOF as propostas de quantitativo de pessoal próprio, acordo ou convenção coletiva de trabalho, programa de desligamento de empregados, planos de cargos e salários, criação e remuneração de cargos comissionados, inclusive os de livre nomeação e exoneração, e participação dos empregados nos lucros ou resultados das empresas prevista no art. 1º, X, h do Decreto Municipal 53.916 de 2013. “

Ainda, ressaltamos que, conforme exhaustivamente explanado na Nota, a demissão motivada não se confunde com a justa causa. Os trechos da nota, destacados abaixo, descrevem de forma clara que motivação não é sinônimo de justa causa.

"12. Assunto sobre o qual ainda há certa divergência jurisprudencial é a necessidade de motivação para a dispensa do empregado público. A favor da dispensa motivada, citamos o paradigmático julgamento do RE 589.998 PI6 e a Tese Jurídica Prevalente nº 25 do TRT 2ª Região7. Essa necessidade adviria da incidência de princípios de Direito Público à relação contratual estabelecida entre o empregado e a empresa estatal, pertencente à Administração Pública Indireta. Foge do escopo desta Nota Técnica tomar parte neste debate; **entendemos que a posição mais prudente a adotar é pela necessidade de motivação da dispensa.** Cumpre-nos, somente, traçar diretrizes para que eventuais demissões sejam realizadas de forma suficientemente impessoal, isonômica e motivada, de forma a garantir o cumprimento dos princípios públicos e para que a decisão não seja revertida na Justiça do Trabalho.

(...)

16. Faz-se mister aqui assentar a **distinção entre dispensa motivada e dispensa por justa causa.** O poder diretivo do empregador desdobra-se em três parcelas: o poder de organização, o poder de controle e o poder disciplinar. A dispensa por justa causa é ato, conforme define BARBOSA GARCIA, que "ocorre quando o empregador decide pelo término do vínculo de emprego, por meio do seu poder disciplinar, tendo em vista falta disciplinar praticada pelo empregado."10 Os motivos que podem causar essa espécie de dispensa, elencados em numerus clausus no artigo 482 da CLT11, são de condutas personalíssimas do agente. Nesse caso, o ato de dispensa do agente deverá ser motivado – isto é, os motivos devem ser expostos por escrito – e com justa causa."

Ademais, elencamos alguns exemplos que também podem ser encontrados na referida nota, não exaustivos, de motivação de dispensa:

(i) funcionários com avaliação de desempenho baixa em relação ao conjunto e às expectativas da empresa, apurada em processo objetivo;

(ii) a necessidade de atendimento a limites de gastos de pessoal fixados em Compromisso de Desempenho Institucional;

(iii) a reorganização das atividades da empresa que leve à desnecessidade de determinado perfil profissional;

(iv) a necessidade de redução do custo de mão de obra por profissional, no caso de a remuneração individual ter se tornado ao longo do tempo incompatível com padrões objetivos de mercado, sem prejuízos na substituição do funcionário.