

Ao se manter em dia com as últimas tendências de emprego, as empresas que operam em múltiplas jurisdições podem evitar litígios trabalhistas dispendiosos.

Nesse sentido, o objetivo desse texto é apresentar um guia destinado a empresas multinacionais que desejam mitigar **litígios** trabalhistas, [especialmente no momento da demissão](#).

Antes de tudo, os litígios são conflitos de interesses ou demandas que são levadas em juízo para a devida apreciação e deliberação sobre o tema.

A seguir, serão discutidos os principais assuntos que são temas de litígios no tocante às demandas trabalhistas.

GERENCIAMENTO DE DEMISSÕES



No espectro de impacto do emprego, as demissões são um dos assuntos mais abordados e

que geram mais conflitos entre empregador(a) e trabalhador(a).

Nesse sentido, os(as) empregadores(as) que propõem um planejamento com antecedência dos cronogramas de demissões e os custos desses processos, a partir do seguinte procedimento:

ALINHE AS DECISÕES DE GESTÃO COM OS REQUISITOS LEGAIS

Embora possa parecer óbvio, uma estratégia fundamental para minimizar a probabilidade de risco de litígio para demissão injusta é garantir que as decisões de gestão sejam documentadas e analisadas pela equipe jurídica.

Além disso, esse processo terá de ser adaptado à jurisdição específica.

No entanto, em todos os casos, ter um processo de gestão para **cumprimento de requisitos legais** traz as seguintes vantagens:

- a) ajudar a construir um registro para provar que decisões legalmente defensáveis foram tomadas
- b) garante que os gestores possam explicar suas razões
- c) preparar os(as) gestores(as) para discussões com os funcionários.

APRESENTAÇÃO DE UMA JUSTIFICATIVA

O ponto de partida para analisar as reduções é entender o [limiar legal para uma redução justificada](#).

Nesse sentido, quando houver **proteção contra demissão**, a demissão será ilegal se o empregador não tiver uma justificativa legal coerente.

Em alguns países, a demissão também pode ser ilegal se o(a) empregador(a) não seguir o processo devido.

Sendo assim, as sanções por demissão ilegal podem incluir aumento de indenização, reintegração (com pagamento suplementar a partir do momento da rescisão em alguns países) ou mesmo sanções financeiras.

REALIZAÇÃO DE ACORDO

Em alguns casos, há a possibilidade de firmar um acordo em que o(a) empregado(a) renuncie ao direito de apresentar qualquer reclamação contra a empresa em relação à demissão.

Nesse sentido, em alguns países, é necessário que o(a) empregado(a) obtenha assessoria jurídica independente sobre tais acordos, ou que a liberação seja executada como escritura.

Ainda, pode haver a exigência legal de que eles sejam homologados pela justiça do trabalho.

No caso de uma empresa multinacional, é aconselhável pensar em suas práticas de indenização antes da necessidade de realmente fazer uma demissão.

AVISO E INDENIZAÇÃO

Optando pela demissão, e mesmo que a demissão seja legal, deverão ser analisadas as situações a seguir:

- Responsabilidade contratual: Os(as) empregados(as) em perigo de demissão podem ter direito contratual a aviso prévio suplementar e indenizações por meio de acordos ou planos e políticas
- Responsabilidade estatutária: Isso pode incluir pagamentos de indenizações estatutárias, outros pagamentos obrigatórios de proteção social ou contribuições para um fundo de desemprego estatal
- Planos de mudanças: No contexto das aquisições, esses planos podem determinar a realização de pagamentos
- Planos de benefícios: Os planos de benefícios podem conter disposições especiais acerca da demissão de funcionários

Concluindo, estas são algumas das análises que devem ser realizadas para evitar **litígios** trabalhistas em empresas multinacionais. [Continue acompanhando nosso blog e siga nosso Instagram para mais conteúdos.](#)