

A JUSTA CAUSA DO EMPREGADOR

Pouco comentada é a Justa Causa do Empregador, diferentemente da Justa causa do empregado.

A Justa Causa do Empregador encontra-se disciplinada no artigo 483, da CLT. Nas alíneas do referido artigo estão destacados os “motivos” que ensejam a rescisão do contrato de trabalho, por descumprimento contratual por parte do empregador, sendo elas:

- a. exigir do empregado serviços superiores às suas forças, defesos por lei, contrários aos bons costumes, ou alheios ao contrato;
- b. tratar o empregado com rigor excessivo;
- c. submeter o empregado a perigo manifesto de mal considerável;
- d. deixar de cumprir as obrigações do contrato de trabalho;
- e. praticar contra o empregado ou pessoas de sua família, ato lesivo da honra e boa fama;
- f. ofender fisicamente o empregado ou pessoas de sua família, salvo em caso de legítima defesa própria ou de outrem;
- g. reduzir unilateralmente o trabalho do empregado, sendo este por peça ou tarefa, de forma a afetar sensivelmente a sua remuneração.

A ação apta a rescindir o contrato de trabalho por descumprimento contratual por parte do empregador é nominada como “*Ação de Rescisão Indireta do Contrato de Trabalho*”, e a situação mais comumente discutida na Justiça

Obreira é a destacada na alínea “d” que caracteriza falta grave, por parte do empregador, quando este descumpra o acordo bilateral pactuado na efetivação do contrato de trabalho, ou seja, quando o empregador deixa de cumprir com suas obrigações contratuais como: pagamento dos salários no prazo, alterações unilaterais do contrato de trabalho, e muitos outros. A falta do depósito do FGTS, também é uma forma de descumprir o contrato de trabalho, já que tal obrigação é prevista na legislação como um direito do empregado e caracteriza a rescisão indireta, com base no art. 469 da CLT, quando o empregador, sem a anuência do empregado, o transfere compulsoriamente de um local para outro, sem provar a real necessidade de serviço.

No entanto, é ação pouco utilizada pelo empregado, mas, não é por acaso ou porque dificilmente o empregador infrinja as regras do contrato de trabalho, mas sim, porque o empregado se sujeita às infrações justamente para manter o emprego, ainda que por meio do processo lhe seja assegurado o devido pagamento dos seus haveres trabalhistas.

Conforme prevê nossa Carta Maior, o trabalho é direito “social” e representa “Dignidade da Pessoa Humana”, que nada mais é que a preservação da honra objetiva (a imagem que terceiros tem do indivíduo e o que pensam dele), e, sobretudo, da honra subjetiva (a imagem que o indivíduo tem de si mesmo).

A preservação do trabalho é tão importante para o ser humano que já foi reconhecido pela ciência que a segunda maior causa de depressão é justamente o desemprego, perdendo somente para a perda de um filho ou ente querido.

Analisando a questão friamente, constatamos que no contrato de emprego, a parte que mais infringe as obrigações contratuais, de fato, é o empregador e o empregado, hipossuficiente, geralmente, só toma uma atitude na busca do devido ressarcimento, após a dispensa, isso quando não figura em “lista negra”, (forma de constrangimento ilegal), medida utilizada por determinadas empresas, com o objetivo de destacar empregados que ingressaram com Reclamação Trabalhista contra si, frustrando, por conseguinte, que retornem à empresa, e, ou, sejam admitidos por empresas do mesmo ramo ou por empresas fornecedoras ou tomadoras.

No entanto, referida situação tende a mudar, permitindo que o trabalhador lute por seus direitos e condições condignas, o que se dará com a regulamentação do artigo 7º, I, da Constituição Federal, que prevê a proibição contra despedida arbitrária ou sem justa causa do trabalhador, já estando em tramitação no Congresso Nacional, o Projeto de Lei número 1179/2004, que visa tal regulamentação.

Prevê o artigo 2º, do Projeto:

*“Fica **proibida** a despedida do trabalhador sem que haja um motivo relacionado ao seu comportamento, que constitua justa causa, ou baseado nas necessidades econômicas da empresa, estabelecimento ou serviço.”*

O Projeto de Lei, trás, ainda, penalidades ao empregador que infringir as normas nele estabelecidas. E assim sendo não há dúvidas de que restando regulamentada e protegida a relação de emprego, o trabalhador se sentirá mais seguro para fazer valer seus direitos e o empregador, por sua vez, irá se

conscientizar de que as obrigações são mútuas e, sobretudo, que devem ser respeitadas.

Renata Helena Leal Moraes

Sócia e Advogada da Moraes & Leal Advogados