
Uma reflexão sobre a demissão por justa causa

a-) Introdução

A justa causa não comprovada é um dos piores gravames que pode sofrer um trabalhador, pois além de perder seu emprego e alguns direitos trabalhistas imediatos, gera sérias repercussões na sua vida profissional e moral.

A justa causa parte do empregador, quando o obreiro viola alguma obrigação legal ou contratual, explícita ou implícita. Para que possa prosperar a justa causa, necessário é preencher alguns requisitos simultaneamente, tal seja, tipicidade, imediatidade, gravidade da conduta e causalidade.

O Judiciário somente pode reconhecer a alegação de uma prática de falta grave se isso foi devida e cabalmente circunstanciado, com provas irrefutáveis da responsabilidade do obreiro, tendo em vista a séria repercussão moral, social e econômica que tal instituto gera na vida do obreiro.

b-) Definição do Dano Moral

Ensina a melhor doutrina que o dano moral é o resultado prejudicial que tem por objetivo a lesão ou menoscabo de alguns dos bens correspondentes ao âmbito estritamente pessoal da esfera jurídica do sujeito de direito, a que se ressarcem por via satisfativa, sob o critério equitativo do Juiz. (Rafael Garcia Lopez – citado no acórdão TRT/ES RO 2.134/92)

José Aguiar Dias coloca que:

“não é o dinheiro e nem coisa comercialmente reduzida a dinheiro, mas a dor, o espanto, a emoção, a vergonha, a injúria física ou moral, em geral uma dolorosa sensação experimentada pela pessoa, atribuída à palavra dor o mais largo significado.” (Da responsabilidade civil 9a. edição, RJ, Forense, 1994, v.2, § 730).

E ainda continua que:

“Consiste na penosa sensação da ofensa, na humilhação perante terceiros, na dor sofrida, enfim, nos efeitos puramente psíquicos e sensoriais experimentados pela vítima do dano, em consequência deste, seja provocada do defeito ou da lesão, quando não tenha deixado resíduo concreto, seja pela atitude de repugnância ou de reação ao ridículo tomada pelas pessoas que o defrontam.” (op. Cit. § 743).

Portanto, a definição do dano moral relata claramente todos os sofrimentos psíquicos e sensoriais que o obreiro tem ao ser penalizado pela justa causa injustamente.

c-) A Justa Causa

A justa causa invalidada transgride frontalmente o art. 5.º, itens V e X da Lex Mater que rege:

art. 5.º(...)

“V – é assegurado o direito de resposta, proporcional ao agravo, além da indenização por dano material, moral, ou à imagem.

.....

X – são invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurado o direito a indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação.”

Valdir Florindo afirma que “os romanos tinham uma profunda preocupação com a honra, dizendo que honesta fama est alterium patrimonium (a honesta fama é outro patrimônio)” (Florindo Valdir, O Dano Moral e o Direito do Trabalho, LTr, 1995, pág. 21.).

Pinho Pedreira afirma que “configura-se o Dano Moral Trabalhista quando a reputação, a honra, a dignidade da pessoa são atingidas por ato de abuso de poder ou acusação infundada no âmbito da relação de trabalho.” (Pedreira P. “A Reparação do Dano Moral no Direito do Trabalho”, Revista LTr, vol. 55, maio/91)(G.N)

Beatriz Della Giustina afirma que:

“Exemplo elucidativo da conduta ilícita do empregador se dá quando este despede o empregado com pecha de desonestidade, incompetência, insubordinação, etc..(...). O abalo das acusações da despedida por justa causa desdobra-se em conseqüência danosa de dor, sofrimento, mágoa e tristeza humana em tempo de ultraje, trazendo conseqüentemente, seqüelas irreparáveis ao obreiro e à sua família.” (Giustina, Beatriz Della. A Reparação do Dano Moral Decorrentes da Relação de Emprego, Jorna; Trabalhista n. 564. Brasília, 10 de julho de 1995, pág. 722.)(G.N)

A justa causa imputada falsamente, por se tratar de grave acusação, afeta a honorabilidade, o crédito, o bom nome profissional, o conceito social e o próprio lar do obreiro além de causar prejuízo enorme financeiro.

O Judiciário não pode ser conivente com as empresas que imputam falsa justa causa, tendo em vista a repercussão negativa na vida econômica, moral e social do obreiro. Além do mais, o trabalhador antes de tudo é ser humano, logo, tem seu direito a honra e a imagem garantido pela nossa Constituição Federal e de pleitear a devida indenização, principalmente contra aqueles patrões que transformam suas empresas em verdadeiros “governos ditatoriais” onde não respeitam a liberdade de expressão e a dignidade de seus funcionários, abusando, extrapolando da condição de subordinado que o funcionário está sujeito na satisfação de seu débito. Aliás é o que considerou Varquez Villard citado por Pinho Pedreira, onde afirmou claramente a importância do dano moral na relações de Trabalho, verbis:

“se em algum âmbito de direito o conceito de dano moral pode ter alguma aplicação é, precisamente, no do trabalho. A razão de subordinação que está sujeito o trabalhador na satisfação de seu débito leva que a atuação de outra parte, que dirige esta atividade humana, possa menoscabar a faculdade de atuar que diminui e até frustra totalmente a satisfação de um interesse não patrimonial.” (Pinho Pedreira, A

Reparação do Dano Moral no direito do trabalho – LTr, 55(5):552, 1991).(G.N)

Infelizmente é de praxe algumas empresas usarem deste poder de aplicar justa causa aos funcionários, com intuito de prejudicar a vida profissional futura de seus trabalhadores e como meio mais eficaz de economizar alguns “reais” momentaneamente. ISTO TEM QUE ACABAR, eis que o mercado de trabalho encontra-se muito fechado, e qualquer empecilho ou qualquer mácula que o empregado candidato sofre, praticamente o retira de obter nova colocação no mercado, prejudicando de maneira significativa o obreiro e sua família, causando assim uma desordem social.

Enoque Ribeiro dos Santos, Advogado e Professor Universitário, afirma em sua recente obra “O Dano Moral na Dispensa do Empregado” que:

“O empregador, por algum motivo, pode interromper o curso da contratação, alegando algum fato desabonador à figura do empregado, ou mesmo se recusar a externar o motivo, seja ele oriundo interna ou externamente à empresa. Se tal fato for ilícito e vexatório ao empregado, sem sua devida comprovação na órbita do Direito, a atitude do empregador ensejará a reparação por dano moral ao empregado” (Santos E. R. “O Dano Moral na Dispensa do Empregado”, editora LTr, 1998, pág. 129).(G.N)

Finalizando, baseando-se no art. 5.º itens V e X da Constituição Federal combinado com o artigo 159 do Código Civil, a justa causa aplicada de maneira falsa é suficiente para ensejar uma eventual ação de indenização por danos morais, tendo em vista as sérias seqüelas de natureza moral, social e financeira que tal penalidade traz a vida do obreiro.

Date Created

05/08/1999