Professor: ….

Aluno: Alexandre Joaquim de Assis lobo

Atividade: Comentários sobre o art. 7o, I da CF/88

As Núpcias do Empregador e do Empregado

 Aduz o art. 7 0, I da CF: “São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: I - relação de emprego protegida contra despedida arbitrária ou sem justa causa, nos termos de lei complementar, que preverá indenização compensatória, dentre outros direitos;

 No que atine o dispositivo constitucional acima mencionado, cumpri a mim tecer algumas considerações. Mas antes de analisar particularmente as expressões que considero especialmente importantes no aludido texto, exporei meu entendimento parorâmico dele.

 Vejo-o como um registro constitucional do princípio da continuidade da relação de emprego[[1]](#endnote-1), ou seja, uma forma do legislador constituinte expressar que esse tipo de vínculo empregaticio deve ser estabelecido para durar por toda a vida.

 Obviamente, a idéial anteriomente explanada teve que ser relativisada. Pois, mesmo que a constituição celebre esse “*casamento*” entre o empregador e o empregado para durar até que a morte os separe, o dia-a-dia mostra que nem tudo são flores e que as alianças as vezes precisam ser desfeitas antes (…que a morte os sepere).

Ainda que oculto, sempre haverá um motivo para o fim da relação de emprego: talvez uma proposta melhor surge para uma das partes; a confiança acaba ou simplesmente a afeição que as uniu inicialmente desaparece. Em fim, motivos não faltam para o término.

 No entando, como sabemos, a Constituição prima o trabalho e protege o trabalhador. Razão pela qual não admite que o tomador de serviços deixe de apresentar uma justa causa para colocar fim à relação de emprego, sob pena de ter que arcar com o ônus[[2]](#endnote-2) da dispensa sem justa causa.

O bom motivo para o Empregador colocar fim na relação de emprego é, portanto, o justo. Pois, somente ele é capaz de explicar legalmente a quebra do liame empregatício.

Para a doutrina trabalhista a demissão por justa causa será válida quando apresentar certas caracteríticas, como:

* Gravidade da falta – isto é, o motivo da dispensa não pode ser banal, insignificante ou desprezível. Ao contrário, deve ser grave o suficiente pra desconstituir a instituição da relação de emprego, a exemplo dos incisos contidos no art. 482 da CLT;
* Proporcionalidade da pena – traz a idéia de equilibrio, adequação ou justeza entre a pena de demissão dada ao empregado e a falta por ele cometida. Ou seja, a falha do empregado deve justificar a pena mais grave existente no direito do trabalho, o que implica dizer que o empregado deve merecer a dispensa;
* Imediaticidade – diz que falhas cometidas pelo empregado no passado, que ensejaria a dispensa por justa causa na época em que ocorreram, mas que não foram usadas com esta finalidade, devem ser esquecidas ou deixadas no passado. Isto é, a pena de demissão deve ser aplicada no verdor da falta do empregado para não ser considerada perdoada ou não perder a validade.
* Vinculação entre a infração e a pena – é o requisito da justa causa que coibi a utilização pelo empregador de desculpas ou subterfugios para desviar-se do real motivo que pretende demitir o empregado. Este requisito é de dificil aplicação prática como linha de defesa do empregado, pois pretende provar que o motivo apresentado pelo tomador de serviço, ainda que seja real e materialmente legítimo para gerar a justa causa, não é o verdadeiro.

Portanto, para o direito do trabalho, uma boa desculpa apresentada pelo empregador para desconstituir a relação de emprego sob o argumento de justa causa não basta;

* Non bis in idem – este requisito exige que para cada falta do empregado tenha apenas uma punição. Não pode o empregador ressentir uma falta já penalizada e novamente penalizá-la.

* Conduta dolosa ou culposa do obreiro – o empregador, para aplicar a demissão por justa causa, deve provar que a falta ocorreu por dolo ou culpa (negligência, imprudencia ou impericia) do empregado. Por conseguinte, o empregado só pode ser punido pelo o que estava no seu controle.

Notamos que apartir do momento que inicia a relação de emprego o ordenamento juridico já forja uma união estável entre empregador e empregado. Uniáo estável, mas não estática. Estável, mas não indestrutível.

Estável porque diversas normas trabalhistas protegem a integridade da relação de emprego para que ela permaneça continuamente produzindo seus frutos.

Não é estática porque a relação de emprego se fortalece com o tempo, torna-se mais estável, mais dipendiosa para o empregador que pretende demitir o empregado imotivadamente.

Por fim, sabendo que a relação de emprego pode ser desfeita com ou sem justa causa, podemos dizer que ela é destrutível,

1. Note que o texto Maior esta tratando do empregado subordinado, que trabalha pessoal e habitualmente recebendo salário. Isto é, o prestador de serviço que preenche os requisitos caracterizadores da relação de emprego. [↑](#endnote-ref-1)
2. Ex: multa de 40% do FGTS prevista na CF/88 e na L. 8.036/90 [↑](#endnote-ref-2)