

Despedida Arbitrária

A despedida arbitrária cuida daquela dispensa dada pelo empregador ao empregado **sem um motivo justo**, baseada em critérios não objetivos, muitas vezes relacionada à cor, sexo, estado de saúde ou outros aspectos pessoais do trabalhador.

De forma a tentar evitar que comportamentos desse tipo se tornem quotidianos no ordenamento jurídico, a doutrina e jurisprudência defendem que são nulas as dispensas arbitrárias, que, por sua vez, não podem ser confundidas com meras dispensas sem justa causa, vez que essa se opera de forma negativa (quando não há um motivo para justa causa), ao passo que a despedida arbitrária depende de um fator positivo, que é a motivação injusta para a dispensa.

A proteção contra a dispensa arbitrária encontra-se enunciada na **Constituição Federal em seu artigo 7º**, que protege os direitos do trabalhador, mais especificamente em seu primeiro inciso. Também, ocupa-se a **Convenção 158 da Organização Internacional do Trabalho** de disciplinar as possibilidades de dispensa do empregado, determinando que tipo de comportamento poderia acarretar numa dispensa arbitrária.

Dessa forma, oportuna a leitura de alguns dispositivos da convenção, que delineiam ocasiões em que a dispensa não se justifica:

Art. 5 — Entre os motivos que não constituirão causa justificada para o término da relação de trabalho constam os seguintes:

- a) a filiação a um sindicato ou a participação em atividades sindicais fora das horas de trabalho ou, com o consentimento do empregador, durante as horas de trabalho;
- b) ser candidato a representante dos trabalhadores ou atuar ou ter atuado nessa qualidade;
- c) apresentar uma queixa ou participar de um procedimento estabelecido contra um empregador por supostas violações de leis ou regulamentos, ou recorrer perante as autoridades administrativas competentes;
- d) a raça, a cor, o sexo, o estado civil, as responsabilidades familiares, a gravidez, a religião, as opiniões políticas, ascendência nacional ou a origem social;
- e) a ausência do trabalho durante a licença-maternidade

Art. 6 — 1. A ausência temporal do trabalho por motivo de doença ou lesão não deverá constituir causa justificada de término da relação de trabalho.

Uma vez constatada a dispensa arbitrária, é necessário que ou se reintegre o empregado ao cargo do qual fora retirado, ou que seja paga a devida indenização pelos danos decorrentes do fim do contrato de trabalho terminado de forma iníqua.

Disto, temos que a dispensa arbitrária vai além da dispensa sem justa causa, que, por sua vez, conforme será visto posteriormente, também acarreta em algumas responsabilidades para o empregador quando do encerramento do contrato do trabalho, mas que, contudo, não se sustenta em motivos que a façam ser arbitrária.

Vale a pena a análise da decisão a seguir:

DESPEDIDA ARBITRÁRIA. NEOPLASIA MALIGNA (CÂNCER). DIREITO À MANUTENÇÃO DO EMPREGO. O empregado portador da neoplasia maligna tem direito ao emprego, sendo vedada a despedida arbitrária, na medida em que o direito potestativo do empregador encontra limite na efetivação do direito à vida e à integridade física, bem como na função social da empresa. Reintegração determinada. (TRT-5 - RecOrd: 00003732120135050031 BA 0000373-21.2013.5.05.0031, Relator: PAULO SÉRGIO SÁ, 4ª. TURMA, Data de Publicação: DJ 11/11/2014.)

Como se pode ver, o direito potestativo do empregador encontrou limite na situação fática do empregado, que, ao perder seu emprego, ver-se-ia em situação ainda mais complicada do que a que já se encontra em razão de sua doença. Dessa forma, considerada arbitrária a dispensa, com base no que profere o artigo 6º da Convenção acima enunciado, de funcionário em decorrência do seu estado de saúde, determinando, por fim, a reintegração do empregado aos quadros da empresa.