



Empresa não pode usar poder potestativo para demitir empregado em greve

O direito potestativo do empregador, como qualquer outro direito, não é absoluto. O entendimento é da desembargadora do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região, Ana Paula Pellegrina Lockmann, ao [acatar](#) recurso de um trabalhador demitido porque participou de movimento grevista. Ele ganhou indenização de pouco mais de mil reais. Cabe recurso.

De acordo com o trabalhador, após reunião com o sindicato da categoria, foi deflagrada a greve. Segundo ele, logo depois de começada a paralisação, os trabalhadores receberam ordens da empresa para que retornassem ao serviço, sob pena de serem demitidos sumariamente. Depois de quatro dias do início da greve, a empresa dispensou em massa os trabalhadores que aderiram ao movimento. Dessa forma, ele afirmou que sofreu abalo moral diante da perseguição da empresa.

A empresa afirmou que não houve qualquer ato discriminatório ao dispensar o trabalhador. Segundo a empresa, apenas foi exercido o seu direito potestativo de despedir seus empregados.

Ao analisar o caso, a desembargadora disse que é inquestionável a conduta discriminatória e anti-sindical da empresa, que se utilizou de forma "abusiva e maliciosa de seu poder de direção, a fim de desvirtuar o seu verdadeiro intuito, de se valer do poder potestativo de dispensa como instrumento de pressão e ameaça aos trabalhadores".

Segundo ela, a Constituição Federal prevê a liberdade sindical e o direito de greve a todo trabalhador. Além disso, a Convenção 98 da OIT estabelece que os trabalhadores têm proteção contra quaisquer atos atentatórios à liberdade sindical, inclusive no que toca aos atos destinados a dispensar o trabalhador em virtude de participação em atividades sindicais.

"A empresa atentou contra o princípio da liberdade sindical e ao direito de greve, previstos e assegurados pela Constituição na qualidade de direitos sociais fundamentais, os quais representam conteúdo de preservação da dignidade da pessoa", disse. A desembargadora reforça em sua decisão, que a "Convenção 98 da OIT, ratificada pelo Brasil e inserida no ordenamento jurídico pátrio com força de lei federal, assegura proteção a quaisquer atos atentatórios à liberdade sindical".

Sobre a alegação da empresa, de ter usado seu direito potestativo, a desembargadora salienta que o "direito potestativo do empregador, como qualquer outro direito, não é absoluto, pois encontra os seus limites nos direitos fundamentais e na dignidade da pessoa humana", explica Ana Paula Pellegrina.

De acordo com a desembargadora, o abuso de direito não pode ser tolerado, como o caso em questão, no qual o empregador "tenta legitimar o ato de dispensar em massa cerca de 53 trabalhadores, sendo que na verdade utilizou-se deste meio, de forma desleal e discriminatória, como instrumento de represália àqueles que participaram das atividades sindicais e ameaça aos demais trabalhadores que pudessem aderir ao movimento paredista", ressalta.

"O agravante é que a ameaça e afronta à liberdade sindical surtiram os efeitos pretendidos, pois os



trabalhadores, que não foram demitidos, retornaram ao trabalho, diante do receio de serem dispensados", completa a desembargadora.

Ela considerou que a empresa teve conduta discriminatória e anti-sindical, "ao tentar utilizar-se de forma abusiva e maliciosa de seu poder de direção, a fim de desvirtuar o seu verdadeiro intuito, de se valer do poder potestativo de dispensa como instrumento de pressão e ameaça aos trabalhadores que aderiram ao movimento grevista, deflagrado legalmente e sem abuso". Por isso, confirmou parcialmente decisão de primeira instância.

Além da condenação ao pagamento de indenização, Ana Paula Pellegrina reformou a decisão da primeira instância pra fixar o horário de término da jornada de trabalho para às 15h40, em todos os dias, assim como para restringir a condenação pelo trabalho extraordinário ao pagamento somente do adicional de horas extras e reflexos ao trabalhador.

Clique [aqui](#) para ler a decisão.

Date Created

16/11/2010