



Trabalhador não pode ser demitido por negar mudança em folga

A alteração dos dias de folga já fixados pelo empregador, sem a antecedência suficiente para que o empregado possa se programar, viola o direito fundamental ao lazer. Assim, a recusa do empregado em aceitar a mudança é legítima e a empresa não poderá dispensá-lo por isso, mesmo que sem justa causa. Caso contrário, estará ferindo o princípio da boa fé objetiva, o qual exige um comportamento ético das partes no contrato de trabalho.

Esse o entendimento da juíza Verena Sapucaia Silveira Gonzalez, da 2ª Vara do Trabalho de Sete Lagoas, ao condenar uma fábrica de laticínios a pagar a um auxiliar de indústria uma indenização por danos morais no valor de R\$ 15 mil.

Para a juíza, ao dispensar o empregado justamente porque ele não aceitou a mudança repentina de suas folgas, com viagem marcada para o período, a empregadora praticou abuso de poder, agindo de forma contrária à boa-fé objetiva. Na visão da juíza, a conduta da empresa foi ilícita, ofendendo o direito do trabalhador ao lazer.

"Trata-se de comportamento que viola duplamente o direito fundamental ao lazer do reclamante, uma vez que não apenas houve alteração dos dias de folga que já haviam sido concedidos, como também não se observou a antecedência suficiente para que este descanso fosse fruído de forma como bem entendesse o reclamante", destacou a juíza.

Ela ponderou, ainda, que, apesar da dispensa imotivada ser um direito do empregador, nos termos do artigo 7º, inciso I, da Constituição Federal, há limites que devem ser observados, para se evitar abuso, devendo sempre haver respeito à dignidade do trabalhador, o que não foi observado pela empresa. *Com informações da Assessoria de Imprensa do TRT-3.*

Processo 0010020-67.2013.5.03.0040

Date Created

14/08/2016