



Tentativa de organizar greve não motiva demissão por justa causa

A tentativa de organizar uma greve não configura ato suficientemente grave para ensejar a dispensa do trabalhador por justa causa. Esse foi o entendimento da 4ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho ao afastar a dispensa por justa causa de um *barman* de um restaurante paulista.

Ele foi acusado pelo empregador de quebra de fidúcia e insubordinação por incitar os colegas de trabalho a fazer greve por causa de alegados prejuízos na inclusão das gorjetas na folha de pagamento.

Para a relatora do caso, ministra Maria de Assis Calsing, a pretensão da empresa de enquadrar o movimento paredista como ato faltoso caracteriza conduta antissindical e atentatória à organização coletiva dos trabalhadores e ao direito de greve.

“Ainda que não tenha contado com a participação sindical, a paralisação pacífica das atividades não configura ato suficientemente grave para ensejar a dispensa por justa causa, mormente quando não demonstrado nenhum prejuízo ao empregador, uma vez que o movimento paredista não passou de uma cogitação”, afirmou.

O restaurante e o sindicato da categoria firmaram acordo coletivo para que as comissões e gorjetas, antes pagas diretamente aos empregados, fossem reduzidas em 35% e incluídas no contracheque. O *barman*, que foi designado membro da comissão fiscalizadora e, por isso, possuía estabilidade provisória, considerou a mudança desvantajosa porque aumentaria a incidência de impostos, reduzindo o valor líquido do salário. Com isso, tentou liderar um movimento grevista a fim de cancelar o acordo coletivo, mas foi demitido por justa causa.

O juízo da 65ª Vara do Trabalho de São Paulo reverteu a justa causa e condenou o restaurante ao pagamento das verbas rescisórias. O Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região, no entanto, reformou a sentença, por entender que houve quebra de fidúcia. “Ao invés de acionar o sindicato da categoria, [o empregado] assumiu o lugar do ente sindical e tentou articular um movimento paredista”, destacou o TRT.

No recurso de revista ao TST, o *barman* afirmou que o artigo 482 da CLT estabelece de forma taxativa as hipóteses de cabimento da justa causa e que nenhuma delas se aplica ao seu caso. “A perda de confiança do empregador no empregado é, de fato, motivo suficiente para rompimento do contrato, contudo na modalidade sem justa causa, com o pagamento de todas as verbas rescisórias asseguradas em lei”, sustentou.

A ministra Maria de Assis Calsing, ao acolher o recurso, explicou que o direito de greve é assegurado pelo artigo 9º da Constituição da República e por convenções e acordos internacionais, cabendo aos próprios trabalhadores decidir sobre a oportunidade de exercê-lo. Segundo a ministra, não é possível enquadrar a atitude do empregado em nenhuma das hipóteses previstas no artigo 482 da CLT, o que impõe a reversão da justa causa.

A ministra também manteve a condenação do empregador ao pagamento de indenização referente ao



período de estabilidade. “Na hipótese dos autos, em que o trabalhador estava protegido por norma coletiva que lhe assegurava a estabilidade provisória por toda a sua vigência, vislumbra-se, ainda, que a dispensa por justa causa, sob o pretexto de que teria havido quebra de fidúcia e insubordinação, ganha contornos de fraude, visto que era o único meio que o empregador tinha para dispensar o empregado detentor de estabilidade”, concluiu. A decisão foi unânime. *Com informações da Assessoria de Imprensa do TST.*

RR-1247-14.2015.5.02.0065

Date Created

22/03/2018