



**Poder Judiciário**  
**Justiça do Trabalho**  
**Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região**

# **Recurso Ordinário Trabalhista**

## **0000683-67.2023.5.12.0003**

**Relator: WANDERLEY GODOY JUNIOR**

### **Processo Judicial Eletrônico**

**Data da Autuação: 16/07/2024**

**Valor da causa: R\$ 78.972,92**

**Partes:**

**RECORRENTE:** MARCOS DIONISIO PEREIRA MARTINS

ADVOGADO: SAMUEL FRANCISCO REMOR

ADVOGADO: GUILHERME NUERNBERG DE MORAES

ADVOGADO: GILVAN FRANCISCO

ADVOGADO: MURILLO FINILLI NETO

**RECORRIDO:** FUNDICAO ERUS LTDA.

ADVOGADO: VLADIMIR DE MARCK



PODER JUDICIÁRIO  
JUSTIÇA DO TRABALHO  
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 12ª REGIÃO

**PROCESSO nº 0000683-67.2023.5.12.0003 (ROT)**  
**RECORRENTE: MARCOS DIONISIO PEREIRA MARTINS**  
**RECORRIDO: FUNDICAO ERUS LTDA.**  
**RELATOR: WANDERLEY GODOY JUNIOR**

**JUSTA CAUSA. MANUTENÇÃO. PARALISAÇÃO. GREVE "SELVAGEM" (SURPRESA). TIPIFICAÇÃO.**

A Lei nº 7.783/89 assegura o exercício do direito de greve pelo trabalhador, desde que observados e respeitados critérios e requisitos expressamente nela dispostos, a exemplo da devida notificação prévia do empregador e da participação sindical.

A paralisação na prestação dos serviços por um grupo de trabalhadores, que interrompe abruptamente a prestação de serviços, e se recusa a retornar ao trabalho, em razão de simples insatisfação contra decisão estatal de alteração na gestão da empresa, tipifica a chamada greve "selvagem" (surpresa) e, bem assim, o cometimento de falta grave suficiente a justificar a dispensa por justa causa.

Mantida a justa causa, nego provimento ao recurso da empresa.

**VISTOS**, relatados e discutidos estes autos de **RECURSO ORDINÁRIO TRABALHISTA 0000683-67.2023.5.12.0003**, provenientes da 1ª Vara do Trabalho de Criciúma, SC, sendo recorrente **MARCOS DIONISIO PEREIRA MARTINS** e recorrido **FUNDIÇÃO ERUS LTDA.**

Trata-se de recurso do autor, em que se discute precipuamente a justa causa aplicada por abandono de emprego.

Contrarrazões.

É o relatório.



## FUNDAMENTAÇÃO

Conheço do recurso ordinário interposto e das contrarrazões, porquanto presentes os pressupostos de admissibilidade.

## MÉRITO

### Recurso da parte autora

#### 1.REVERSÃO DA JUSTA CAUSA

O juízo singular indeferiu o pleito de reversão da justa causa, assim fundamentando:

*Notícia o autor na peça preambular que, admitido em 26/07 /2021, foi dispensado por justa causa na data de 21/06/2023, por abandono de emprego. Assevera que o rompimento do pacto laboral deu-se em contexto de paralisação dos empregados em face de alterações na administração da empresa. Alega o autor, ainda, que não ocorreu abandono de emprego a justificar a justa causa que motivou a rescisão do contrato de trabalho, e que durante o movimento paredista permaneceu em frente à sede da empresa, junto aos colegas. Afirma, ainda, que houve determinação judicial para o retorno ao trabalho. Aos argumentos de ausência de fato ensejador da justa causa, pretende a reversão da dispensa por justa causa em demissão sem justa causa e as verbas resilitórias dela decorrentes, bem como sua habilitação ao programa do segurodesemprego ou a indenização substitutiva das parcelas a tal título, assim como a liberação dos valores recolhidos na conta vinculada ao FGTS. Reclama, ainda, a reparação por danos morais que alega haver sofrido em razão da justa causa a ele aplicada. Em contestação, a reclamada aduz que a dispensa do obreiro deu-se por justa causa em virtude de abandono de emprego, porquanto o reclamante, a partir da destituição, por ordem judicial, do sócio administrador que antecedeu a atual administradora, recusava-se terminantemente a voltar ao trabalho.*

*Incontroverso que no processo nº 5038268-97.2020.8.24.0000, que tramita perante o Juízo de Direito da 3ª Vara Cível da Comarca de Criciúma/SC, a sentença prolatada por aquele Juízo determinou a destituição do Sr. Erivelton Macarini Spillere da administração da reclamada, substituindo-o pela Sra. Cleir Albertina Spilere, a qual assumiu a condição de administradora em 19/05/2023, após o que, 11 (onze) empregados organizaram e lideraram a paralisação das atividades, tendo o autor a ela aderido, permanecendo 30 dias sem comparecer ao trabalho. Afirma a reclamada, ainda, que durante todo o movimento paredista conversou com os empregados que estavam à frente do estabelecimento de braços cruzados, assim como seu procurador na*



presente ação trabalhista, explicando a impossibilidade do retorno do Sr. Erivelton à administração, a ilegalidade da paralisação e os prejuízos que esta estava trazendo tanto à empresa, quanto aos empregados. Pois bem. Sendo a demissão por justa causa a mais severa das penalidades que pode ser aplicada ao empregado, o motivo ensejador deve ser suficientemente grave e ficar comprovado. A caracterização da justa causa desafia, pois, a ocorrência dos seguintes requisitos: ato culposo ou doloso da empregada, gravidade do ato; tipificação legal (em regra, o art. 482 da CLT), causalidade, proporcionalidade e imediatidade da punição, bem como a inexistência de perdão tácito ou dupla punição. Debatida em Juízo, é do empregador o ônus de comprovar a existência da alegada justa causa motivadora da resolução contratual, por se tratar de fato impeditivo do direito do trabalhador (Art. 818 da CLT c/c o art. 333, II, do CPC). Reclama prova robusta e indene de dúvidas da ocorrência dos fatos que são imputados ao ex-empregado como caracterizadores da justa causa. Estabelece o art. 482, alínea "i", da CLT, que constitui justa causa para a rescisão do contrato de trabalho pelo empregador o abandono de emprego. Trata-se de ato ilícito do empregado que, ao furtar-se ao trabalho, descumpra sua obrigação contratual a justificar o seu despedimento, sem ônus à empregadora. Por óbvio, ao ausentar-se do emprego o trabalhador descumpra sua obrigação precípua, qual seja, prestar serviços, ocasionando prejuízos à empregadora, a qual deixa de contar com sua colaboração. A contratação de empregado substituto trata-se de solução paliativa, eis que desconhece a empresa e o trabalho e, à ameaça do retorno do empregado ausente, não possui condições psicológicas para produzir a contento. A falta cometida pelo empregado que se ausenta do trabalho prescinde da graduação da gravidade, sendo o abandono de emprego, por si só, caso caracterizado, constitui justa causa por imposição legal. Logo, para caracterização do abandono de emprego são necessários três requisitos, quais sejam, a obrigação de prestar serviço, a ausência ininterrupta e prolongada do trabalho e, ainda, a falta de manifestação de vontade. Relevante destacar, do texto extraído da clássica obra *Justa Causa*, do professor Wagner D. Giglio, que "o trabalhador que abandona o emprego rescinde, de fato, o vínculo empregatício, cabendo ao empregador apenas formalizar, de direito, a rescisão, não como uma faculdade, mas como uma quase imposição das circunstâncias, a fim de evitar o perecimento da produção, substituindo o faltoso, no exercício de suas funções, por outro empregado que trabalhe. Em outras palavras, o empregador apenas denuncia o contrato, tornando expressa a rescisão implícita, determinada pelo afastamento do empregado". (in GIGLIO, Wagner D. *Justa Causa*. 7. ed. rev. e atual. São Paulo: Saraiva, 2000, pág. 235). Resta incontroverso neste processo que a ausência do autor ao trabalho deu-se em razão de que aderiu a movimento paredista, que não foi reconhecido como legal, e que objetivava a alteração na administração da reclamada. Em depoimento ao Juízo, o reclamante afirmou que abandonou o posto de trabalho desde o começo do movimento e ficou 30 dias sem trabalhar, por não aceitar a gestão que entrou na administração da empresa. Disse que a nova administração conversou com os empregados antes do início do movimento paredista, afirmando que nada iria mudar, mas que mesmo assim pararam de trabalhar, porque "o outro que tava tocando era



melhor". Asseverou que a ré pediu para voltarem ao trabalho, mas manteve-se afastado pelo tempo que durou o movimento. O afastamento do empregado ao trabalho, por greve, como bem delineado pelo professor Wagner D. Giglio, não poderá caracterizar o abandono de emprego, salvo se houver abuso do direito de greve (*Justa Causa. cit.*, pág. 256). *Necessário verificar, portanto, a ocorrência de falta grave, do autor, quanto à sua participação no movimento paredista. A greve é um direito fundamental dos trabalhadores e protegido pelo art. 9º da Constituição Federal, competindo aos trabalhadores decidir sobre a oportunidade de exercê-lo e sobre os interesses que devam por meio dele defender, sujeitando, todavia, às penas da lei, os responsáveis por abusos cometidos. A Súmula nº 316, do C. Supremo Tribunal Federal, dispõe que a simples adesão à greve não constitui falta grave, no entanto, não alcança o empregado que adere a greve ilegal ou abusiva. O direito de greve está estabelecido na Lei nº 7.783/1989, o qual considera legítimo exercício do direito de greve a suspensão coletiva, temporária e pacífica, total ou parcial, de prestação pessoal de serviços a empregador (art. 2º). Estabelece o art. 3º da Lei nº 7.783/1989 que, frustrada a negociação ou verificada a impossibilidade de recursos via arbitral, é facultada a cessação coletiva do trabalho, devendo os empregadores serem notificados com antecedência mínima de 48 (quarenta e oito) horas da paralisação. In casu, os empregados da reclamada intentaram o movimento paredista sem a assistência do sindicato da categoria e sem observar os requisitos legais ao exercício do direito de greve, especialmente a ausência de prévia tentativa de negociação e de notificação antecedente à empregadora. O art. 7º da Lei nº 7.783/1989 é conclusivo ao dispor que a participação em greve suspende o contrato de trabalho, sendo vedada a rescisão de contrato de trabalho durante a greve, quando observadas as condições previstas nesta legislação, fato que não ocorreu. Examinando o teor do acórdão proferido no Dissídio Coletivo de Greve nº 0000651-71.2023.5.12.0000 anexado a estes autos, suscitado pela reclamada em face do Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas, Mecânicas e de Material Elétrico de Criciúma e Região, observo que o Sindicato que representa os empregados da ré não teve participação no movimento paredista iniciado em 19/05 /2023 pelos trabalhadores, não havendo controvérsia de que a paralisação das atividades iniciou como manifestação contrária à troca de gestão da empresa, fato que decorreu de decisão da Justiça Comum no processo nº 5009498-34.2020.8.24.0020/SC. Logo, denoto que os empregados da reclamada, dentre os quais o autor, ausentaram-se do trabalho contra a decisão judicial proferida pelo Juízo da 3ª Vara Cível da Comarca de Criciúma/SC, e não observaram os procedimentos prévios à deflagração da greve, quais sejam, a realização de assembleia para formalizar a pauta de reivindicações, a prévia notificação da empresa e a tentativa de negociação, e mesmo que se admita a realização de greve sem a participação da entidade sindical, o movimento grevista dos trabalhadores imprescinde do cumprimento dos requisitos previstos na Lei nº 7.783/1989. Nosso E. Regional reconheceu a abusividade do movimento paredista, equiparando-o à uma greve política, fugindo à esfera de melhoria das condições de trabalho. Como bem delineado na decisão retromencionada, "não há como se admitir que os trabalhadores exijam que a empresa seja gerida por certas e determinadas*



*peças, porque a relação de emprego está assentada no pagamento pela força de trabalho de forma subordinada, e não contempla a participação dos obreiros na gestão da empresa.". Com efeito, a abusividade do direito de greve, sem observância dos requisitos legais, não protege o trabalhador como na hipótese da greve legal. E nestes autos, restou comprovado que o autor aderiu à greve deflagrada em objeção à nova administração da empresa e, chamado a retornar ao trabalho, manteve-se afastado, em claro desrespeito à decisão judicial proferida pela Justiça Comum no processo nº 5009498-34.2020.8.24.0020. Importa salientar que a reclamada aceitou a proposta de conciliação formulada pelo Tribunal Regional do Trabalho nos autos do Dissídio Coletivo de Greve, a qual contemplava as seguintes condições: a) retorno imediato das atividades, a partir das 11h do dia 01/06/2023; b) pagamento dos dias de paralisação; c) readmissão dos trabalhadores dispensados por justa causa no período de paralisação, com retomada das atividades até 02/06/2023; e d) garantia temporária de emprego para todos os trabalhadores por 4 meses, a contar de 01/6/2023 a 30/09/2023, exceto eventual dispensa por justa causa. Os empregados, como demonstrado nos vídeos anexados ao processo, não aceitaram a proposta de conciliação, permanecendo no movimento paredista deflagrado sem a observância dos requisitos legais. Relevante destacar, ainda, que o movimento paredista aforado pelos empregados da ré, do qual o autor participou, teve duração superior a 30 (trinta) dias, sendo notório o prejuízo ocasionado à reclamada e, por consequência, aos empregados, com a depreciação ou inutilização de produtos já adquiridos e à queda no faturamento da empresa, mantendo-se, todavia, as obrigações pela ré assumidas com fornecedores, trabalhadores, financiamentos e encargos fiscais e sociais junto a órgãos públicos. Ante a ausência de animus do autor ao retorno ao trabalho, como constato de seu depoimento ao Juízo, considero lícita a conduta da empresa ao dispensar o autor por justa causa.*

Pois bem.

O autor, em audiência, disse que participou de todo o movimento grevista. Indagado sobre o motivo da greve, disse que não entende, disse que todo mundo parou, **depois disse, após muito indagado pela juíza, que tem a ver com a nova administração, que a administração anterior é melhor. Disse que foram pedir pra eles retornarem, uma tal de Simone, e um advogado também.**

No caso concreto, é incontroverso que a paralisação das atividades nasceu como manifestação contrária à troca de gestão da empresa, fato que decorreu de decisão da Justiça Comum (2ª ALTERAÇÃO CONTRATUAL DE FLS. 36).





**Vale salientar inclusive que esta Justiça do Trabalho já declarou a abusividade da greve envolvendo a ré, conforme PROCESSO nº 0000651-71.2023.5.12.0000 (DCG), decisão no id 9492941. Nesta ocasião assentou-se que nem de greve propriamente dita se trata, mas de uma insurgência ilegítima uma vez que contesta decisão estatal na verdade.**

Desse modo, considerando que esta Corte declarou a abusividade da greve, tendo em vista ainda que o próprio autor que aderiu a movimento político e não de fato grevista para contestar a troca da gestão da empresa, tendo em vista ainda que o próprio autor reconheceu que foi chamado a voltar mas se recusou, concordo que há abandono de emprego, sendo legítima a justa causa.

Greve haveria se estivesse em jogo busca por direitos trabalhistas, mas no caso o caso enquadra-se mais como uma rebelião por insatisfação contra a mudança na gestão da empresa. Trata-se do que se chama de greve selvagem, sobre a qual escreveu o Desembargador Reinaldo Branco de Moraes:

*"esse aspecto, observo que a Lei nº 7.783/1989 assegura o exercício de direito de greve pelo trabalhador, mas observados critérios e requisitos expressamente nela dispostos, a exemplo da devida notificação prévia do empregador e da participação sindical, situações não observadas pelo grupo manifestante.*

*Ao contrário, paralisaram inesperadamente a produção da empresa e colocaram em risco o maquinário, prejudicando toda a linha de produção.*

*É a chamada greve "selvagem", que nas palavras de Ronald Amorim e Souza, in Greve & Locaute, São Paulo: LTr, 2007, pg. 75-76, caracteriza-se da seguinte forma:*

*Tem-se como greve selvagem aquela greve em que alguns aspectos normativos essenciais, ademais do comportamento observador do princípio de boa-fé, deixam de ser respeitados. Será, então, selvagem aquela que foi deliberada ao arrepio da participação sindical, havendo tal órgão em representação da categoria ou estando esta integrada na estrutura sindical. O ordenamento jurídico brasileiro legitima a greve sem a presença do sindicato quando os empregados nela interessados não disponham de organismo que os represente em qualquer dos graus da pirâmide sindical (art. 4º, parágrafo 2º, da Lei nº 7.783, de 28 de junho de 1989 - Lei de Greve). Os estatutos do sindicato devem estabelecer quórum de deliberação, ademais das formalidades para convocação da assembleia. Como os interesses em disputa são próprios da categoria e, por natural, não se imagina estejam todos os trabalhadores dela integrantes, alistados ou filiados ao sindicato, estes representam uma parcela do todo. Como se vê, a assembleia não é exclusiva dos associados ao sindicato, mas de quantos guardem a condição de integrantes da categoria interessada. A deliberação deverá ser adotada*



*a partir de uma convocação desses integrantes da classe e a conclusão será alcançada pelo consenso da maioria dos que a ela acudirem ...*

*De igual modo, o que alguns caracterizam como greve "surpresa" mais não se deve entender senão como uma forma selvagem de deflagrar uma greve, uma vez que sequer a vontade de negociar aparece com a certeza de haver chegado ao conhecimento do empregador ou que este, ciente, a houvesse recusado sem nem mesmo chegar à mesa de negociação. Ademais disso, o instrumento de pré-aviso há que ser certo, idôneo, para que não se surpreendam, a um só tempo e a depender da atividade que se manifesta em greve, a população e o próprio Poder Público.*

*Logo, não há acolher a alegação do autor de simples exercício de reunião, porque assim fosse, não teriam paralisado a atividade industrial e tampouco se negado a retornarem ao trabalho. Daí entendo não se enquadrar a situação em espécie de paralisação pacífica."*

Neste caso de greve selvagem, a aplicação da justa causa foi mantida no PROCESSO nº 0000364-52.2014.5.12.0056, relator Reinaldo Branco de Moraes.

O abandono de emprego, além de todo o exposto, está caracterizado em vídeo juntado aos autos em que os trabalhadores expressamente se negam a retornar ao trabalho com a nova administração, voltando apenas se o antigo administrador voltar, fls. 145 e seguintes, O QUE TIPIFICA, INCLUSIVE, REBELIÃO EM FACE DE DECISÃO DA JUSTIÇA ESTATAL.

Face ao exposto, nada a modificar.

Nego provimento.

## **2.DANOS MORAIS**

Sendo lícita a justa causa, entendo que não há qualquer fato para indenizar por danos morais.

## **3.HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS A FAVOR DO AUTOR**

Sendo sucumbente na discussão jurídica, não há falar em honorários advocatícios.

## **4.LIMITAÇÃO DA CONDENAÇÃO AO VALOR DOS PEDIDOS**

A questão restou pacificada no âmbito deste Regional desde a edição da Tese Jurídica nº 6 em IRDR.





Nego provimento.

### **ALERTA AOS LITIGANTES**

Considerando que os embargos de declaração são cabíveis exclusivamente nos casos em que houver omissão e contradição no julgado ou manifesto equívoco no exame dos pressupostos extrínsecos do recurso (CLT, art. 897-A), ou ainda, nos casos em que evidenciada obscuridade ou erro material na decisão proferida (CPC, art. 1.022), alerto aos litigantes que a medida aclaratória somente será recebida nas estritas hipóteses legais acima descritas.

Vale dizer, a utilização equivocada da medida aclaratória como sucedâneo recursal, ou o seu manejo com a finalidade exclusiva de prequestionamento de matérias, dispositivos legais e/ou de teses recursais não abordadas de forma específica, bem como a tentativa de nova apreciação das provas constantes nos autos implicará na aplicação das multas previstas no art. 1.026, §§ 2º e 3º, do CPC, c/c art. 769 da CLT.

**ACORDAM** os membros da 3ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região, por unanimidade, **CONHECER DO RECURSO**. No mérito, por igual votação, **NEGAR-LHE PROVIMENTO**. Custas conforme arbitradas na sentença. Intimem-se.

Participaram do julgamento realizado na sessão do dia 28 de agosto de 2024, sob a Presidência do Desembargador do Trabalho José Ernesto Manzi, o Desembargador do Trabalho Wanderley Godoy Junior e o Juiz do Trabalho Convocado Hélio Henrique Garcia Romero (ATO SEAP/NUMAG Nº 38/2024). Presente o Procurador do Trabalho Keilor Heverton Mignoni. Processo proveniente da sessão virtual 16 a 23/08/2024. Sustentaram oralmente os advogados Guilherme Nuernberg de Moraes, procurador da parte autora, telepresencialmente e Vladimir de Marck, procurador da parte ré, presencialmente.

**WANDERLEY GODOY JUNIOR**  
Relator



