



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  
1ª VARA DO TRABALHO DE CRICIÚMA  
**ATOrd 0000683-67.2023.5.12.0003**  
RECLAMANTE: MARCOS DIONISIO PEREIRA MARTINS  
RECLAMADO: FUNDICAO ERUS LTDA.

SENTENÇA

Vistos, etc.

## I – RELATÓRIO

**MARCOS DIONISIO PEREIRA MARTINS**, já qualificado, ajuizou ação trabalhista em face de **FUNDIÇÃO ERUS LTDA.**, postulando os itens elencados na petição inicial. Anexou documentos.

O valor de alçada foi fixado nos termos indicados na peça inicial.

Houve produção de prova documental e oral. Deferida a utilização, como prova emprestada, dos depoimentos da testemunha Geovane Alexandre na ação trabalhista nº 0000677-60.2023.5.12.0003, e das testemunhas Simone Dragoni, Fernanda Nandi Serafim e Marco Aurélio Bicca Retegue, colhidos no processo nº 0000606-96.2023.5.12.0055.

Encerrada a instrução processual.

Razões finais remissivas, pelo autor, e por memoriais pela reclamada.

Rejeitadas as propostas conciliatórias oportunamente formuladas.

É o relatório.

## II – FUNDAMENTAÇÃO

### QUESTÃO PROCESSUAL

**DIREITO INTERTEMPORAL. APLICAÇÃO DA LEI NO TEMPO. ENTRADA EM VIGOR DA LEI Nº 13.467/17 E MEDIDA PROVISÓRIA Nº 808/17, COGNOMINADA "REFORMA TRABALHISTA"**

1. A Lei nº 13.467/17, de 13/07/2017, denominada "Reforma Trabalhista", trouxe significativas alterações na CLT, "[...] a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho".

Ante a entrada em vigor da referida lei, em 11/11/2017, impende analisar o aspecto intertemporal de sua aplicação, sob a ótica do direito material e do direito processual do trabalho.

2. Quanto à aplicação intertemporal do direito material, sabe-se que a publicação de nova norma jurídica revoga a anterior, não sendo possível, todavia, a sua aplicação retroativa, em detrimento do direito adquirido, do ato jurídico perfeito e da coisa julgada (art. 5º, inc. XXXVI, da CF).

Todavia, ao contrário do que ocorre com as normas de direito material, as regras processuais produzem efeitos imediatos atraindo a teoria do *Tempus Regit Actum*. Desta forma, a nova norma passa a ser aplicada aos processos em andamento e não somente àqueles que se iniciarem a partir da vigência da lei em comento.

Portanto, é evidente que não é possível a aplicação da nova legislação trabalhista para atos praticados antes da sua entrada em vigor.

Todavia, também não há olvidar o que dispôs o art. 2º da Medida Provisória nº 808, de 14/11/2017, que alterou a Consolidação das Leis do Trabalho, no sentido de que "[o] disposto na Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017, se aplica, na integralidade, aos contratos de trabalho vigentes". Esta Medida Provisória perdeu eficácia em 23/04/2018.

Ante o referido normativo, não se pode negar a aplicação da "lei nova" aos contratos que, embora iniciados em período anterior à sua vigência, continuam sendo diferidos. Nesse caso, na hipótese de eventual direito subtraído pela Lei nº 13.467/17, e caso não assegurado por fonte autônoma (contrato, acordo ou convenção coletivas, por exemplo, que têm vigência estipulada), o empregado terá jus a ele até o período de competência anterior à vigência da referida lei, mas não mais a partir daí. Preservam-se as parcelas antigas, submetendo as subsequentes à "lei nova". O mesmo ocorrerá com os direitos que foram ampliados.

Assim sendo, a lei nova terá eficácia imediata, tal como pretendeu o legislador.

Em resumo, os contratos que continuarem vigentes após a entrada em vigor da Lei nº 13.467/17 deverão ser analisados sob a égide dos dois acervos de regência, observada a aplicação da lei no tempo de acordo com o período de competência.

**3.** Quanto à aplicação intertemporal do direito processual do trabalho, importante ressaltar que conforme estabelece o art. 14 do CPC, aplicado de forma subsidiária ao processo do trabalho, a norma processual não retroagirá e será aplicável imediatamente aos processos em curso, respeitados os atos processuais e as situações jurídicas consolidadas sob a vigência da norma revogada.

O ordenamento jurídico pátrio adota a teoria do isolamento dos atos processuais, motivo por que, em regra, a nova norma jurídica rege todos os atos processuais praticados após a sua vigência.

Todavia, há atos processuais que merecem ser analisados com a devida cautela, sob pena de violação aos princípios da segurança jurídica e do devido processo legal, além de afronta ao disposto no art. 10 do CPC (vedação da "decisão-surpresa"): as partes, quando do ajuizamento da ação, tinham conhecimento de consequências jurídicas distintas da apresentada pela novel legislação.

No caso, quanto aos institutos que possuem natureza híbrida ou bifronte (processual e material), como a justiça gratuita (art. 790, §§ 3º e 4º da CLT), custas processuais, honorários periciais (art. 790-B, da CLT) e sucumbenciais (art. 791-A da CLT), os ditames estabelecidos pela nova lei não devem ser aplicados aos processos em curso, quando da entrada em vigor da Lei nº 13.467/17.

No mesmo sentido encontram-se os Enunciados 20 e 21 aprovados na 3ª Edição dos Debates Institucionais na Justiça do Trabalho de Santa Catarina que ocorreram no V Encontro Institucional da Magistratura do Trabalho de Santa Catarina, *in verbis*:

*"20º - DIREITO PROCESSUAL. A lei vigente na data do ajuizamento da ação é a que rege as normas aplicáveis aos direitos bifrontes - de natureza processual e material -, tais como sucumbência e assistência judiciária gratuita."*

*"21º - CPC/2015, ART. 14. DIREITO INTERTEMPORAL PROCESSUAL. APLICAÇÃO DA NOVA LEGISLAÇÃO (LEI 13.467/2017) ÀS NORMAS EXCLUSIVAMENTE DE CUNHO PROCESSUAL E NÃO ÀQUELAS DE CARÁTER HÍBRIDO/BIFRONTE. Diploma processual que altera o anterior,*

*como regra, tem aplicação imediata a atos processuais futuros, exceto quanto a efeitos híbridos/bifrontes (natureza de direito processual e material)."*

Por fim, quanto às normas jurídicas regulamentadoras dos recursos, também há observar o direito intertemporal, de sorte que a data de publicação da sentença deverá ser o marco temporal para aplicação da lei no tempo.

A IN 41, editada pelo TST, se constitui em balizamento normativo que indica a aplicação das respectivas normas processuais no âmbito daquela Corte de Justiça, não se constituindo em regra de observância obrigatória e vinculante deste Juízo.

4. Registro que no julgamento do presente feito será considerada a aplicação da lei no tempo, conforme os esclarecimentos deste tópico, inclusive quanto aos novos institutos introduzidos pela Lei 13.467/2017.

## **PREJUDICIAL DE MÉRITO**

### **PRESCRIÇÃO**

Tendo em vista que o autor foi admitido em 22/10/2014 e a propositura da reclamação trabalhista ocorreu em 07/08/2023, acolho a arguição da reclamada e, com amparo nos arts. 7º, XXIX, da CF e 11 da CLT, pronuncio a prescrição quinquenal das pretensões de natureza condenatória anteriores a 07/08/2018, julgando-as extintas, com resolução do mérito, nos termos do art. 487, II, do CPC. O prazo prescricional se aplica ainda ao FGTS postulado, ante o que consta na modulação de efeitos da decisão do STF no RE 709.212, com repercussão geral.

### **LEI Nº 13.467/17 – INCONSTITUCIONALIDADES**

Em decisão proferida pelo Supremo Tribunal Federal na ADI nº 5766, já transitada em julgado, foram declarados inconstitucionais os arts. 790-B, *caput* e § 4º, e 791-A, § 4º, da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

Ao contrário do que sustentou a parte autora, não visualizo qualquer inconstitucionalidade nos demais dispositivos da novel legislação, pois observado o devido processo legislativo e respeito aos princípios norteadores da seara trabalhista.

Rejeito.

### **VALOR INDICADO A CADA PEDIDO**

Requer a parte autora, na petição inicial, sejam os valores atribuídos aos pedidos como mera estimativa, de forma a não limitar o valor de eventual condenação.

Diante da redação do art. 840, § 1º, da CLT e, ainda, do que dispõe a tese jurídica nº 06 deste E. Tribunal, indefiro o pedido.

### **DA REVERSÃO DA JUSTA CAUSA**

Noticia o autor na peça preambular que, admitido em 22/10/2014, 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 seguro-desemprego 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, dia 19/05, por não aceitar a gestão que entrou na administração da empresa, e que não aceitou a proposta da ré para retornar ao trabalho, pois só queria a gestão anterior. Disse, ainda, que o advogado desta empresa esteve junto ao movimento para conversar e tentou argumentar consigo e demais trabalhadores, mas que não o deixaram falar porque não queriam a direção atual.

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 impescinde 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 pessoas, 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 e, chamado a retornar ao trabalho, afirmou que isso somente ocorreria se houvesse alteração na gestão da empresa, 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.

Dessarte, indefiro o pedido de reversão de justa causa pelo autor formulado na peça de ingresso e, por corolário, restam indeferidos todos os pedidos por ele formulados nesta ação, inclusive o pedido de reparação de danos morais, por dela decorrerem.

Deverá a reclamada, contudo, comprovar estes autos no prazo de 10 (dez) dias a contar de intimação específica, a baixa do contrato de trabalho na CTPS do autor, sob pena de multa diária no valor de R\$ 100,00 (cem reais), limitada a R\$ 3.000,00 (três mil reais).

### **JUSTIÇA GRATUITA**

Considerando que o salário relativo ao período contratual ultrapassa 40% (quarenta por cento) do limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social, e não tendo o autor comprovado a insuficiência de recursos para o pagamento das custas do processo, indefiro à parte autora o benefício da gratuidade de justiça, com base nos §§ 3º e 4º do artigo 790 da CLT.

### **HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS SUCUMBENCIAIS**

Julgados improcedentes os pedidos, não há falar em honorários advocatícios a serem pagos pela reclamada.

Diante da recente decisão proferida pelo C. STF na ADIN 5766, já transitada em julgado, deixo de condenar a parte reclamante no pagamento de honorários sucumbenciais em benefício dos procuradores da reclamada.

### **III - DISPOSITIVO**

Ante o exposto, fixo o marco prescricional em 07/08/2018 e, no mérito, nos termos da fundamentação supra, que passa a fazer parte integrante deste dispositivo, decido julgar **PROCEDENTES EM PARTE** os pedidos formulados por **MARCOS DIONISIO PEREIRA MARTINS** em face de **FUNDIÇÃO ERUS LTDA** para condenar a ré na obrigação de fazer de comprovar nestes autos, no prazo de 10 (dez) dias a contar de intimação específica, a baixa do contrato de trabalho na CTPS do autor, sob pena de multa diária no valor de R\$ 100,00 (cem reais), limitada a R\$ 3.000,00.

Defiro à parte reclamante os benefícios da Justiça Gratuita.

Custas, pela parte reclamante, sucumbente nos pedidos remuneratórios, no importe de R\$ 1.579,46, calculadas sobre o valor da causa, dispensadas.

Ficam cientes as partes do teor da presente decisão, e de que a interposição de **EMBARGOS DE DECLARAÇÃO COM CARÁTER PROTELATÓRIO** ensejará o reconhecimento de litigância de má-fé e cominação imediata de multa superior a 1% (um por cento) e inferior a 10% (dez por cento) do valor corrigido da causa, e indenização material a parte contrária, sem prejuízo de arcar com os honorários

advocatícios e com todas as despesas que efetuou, o que faço com amparo nos arts. 793-A a 793-C da CLT e art. 1026, § 3º, do CPC, aplicável subsidiariamente ao Processo do Trabalho (art. 769 da CLT).

Intimem-se.

Cumpra-se.

Nada mais.

CRICIUMA/SC, 06 de junho de 2024.

**JANICE BASTOS**

Juiz(a) do Trabalho Substituto(a)



Assinado eletronicamente por: JANICE BASTOS - Juntado em: 06/06/2024 16:46:18 - 18d07a2  
Certificado por TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 12ª REGIÃO:02482005000123  
<https://pje.trt12.jus.br/pjekz/validacao/24060616085806900000064713507?instancia=1>  
Número do processo: 0000683-67.2023.5.12.0003  
Número do documento: 24060616085806900000064713507