



RECURSO ORDINÁRIO TRT/RO - 0001690-91.2013.5.01.0281 - RTOOrd

A C Ó R D ã O
7ª Turma

**GREVE X MOTIM. INEXISTÊNCIA DE
INSUBORDINAÇÃO. NÃO CONFIGURAÇÃO DE
JUSTA CAUSA.**

01. A alegação da empresa de que o reclamante e seus colegas teriam “sido responsáveis pela organização de motim, pelo intuito de provocar a interrupção dos serviços da reclamada” e que a justa causa por ato de insubordinação teria sido aplicada pois “os funcionários insatisfeitos poderiam ter buscado a satisfação de seus interesses de outra maneira” não subsiste diante da constatação de que o exercício do *jus resistantiae* dos empregados que paralisaram suas atividades, em greve organizada pelo não recebimento de salários por dois meses, tem fundamento constitucional e jamais pode ser qualificada como motim, pois o exercício do direito de greve é um direito humano fundamental, protegido pelo art. 9º da CFRB, pelos diplomas internacionais que asseguram a liberdade sindical, bem como pela Declaração Sócio Laboral do Mercosul (art. 11).

02. A justa causa, por ser a pena máxima aplicada ao empregado, deve ser soberanamente comprovada e cercada de todos os seus requisitos, porquanto, além de impedir que o empregado receba a totalidade das verbas contratuais, pode macular a sua vida profissional, social e familiar.

03. É da empregadora o encargo de provar a justa causa (art. 482 da CLT) imputada ao reclamante, a



RECURSO ORDINÁRIO TRT/RO - 0001690-91.2013.5.01.0281 - RTOrd

ACÓRDÃO

7ª Turma

teor do disposto no art. 818 da CLT e no inciso II do art. 333 do CPC, devendo fazê-lo de modo cabal, indubitado e inconteste, visto que representa uma mácula na vida profissional do trabalhador. Não se desincumbindo a ré de tal ônus, resta impositiva a conversão da dispensa por justa causa em dispensa imotivada.

Vistos, relatados e discutidos estes autos de Recurso Ordinário em que são partes **CENTAURO VIGILÂNCIA E SEGURANÇA LTDA.**, como recorrente, e **FERNANDO EPAMINONDAS GOMES PINTO**, como recorrido.

RELATÓRIO

Irresignada com a decisão da 1ª Vara do Trabalho de Campos dos Goytacazes (fls. 157/160), complementada com a decisão dos embargos de declaração (fls. 165/165-v), da lavra do Juiz Filipe Bernardo da Silva, que julgou procedentes em parte os pedidos, recorre a reclamada.

Em suas razões recursais às fls. 174/181, a reclamada insurge-se contra o reconhecimento de dispensa imotivada, alegando que o reclamante praticou ato de insubordinação configurador de justa causa e pugna pela reforma da sentença quanto ao pagamento das parcelas resilitórias e dos honorários advocatícios.

Preparo comprovado às fls. 183/184.

Devidamente intimado, o recorrido apresentou contrarrazões às fls. 193/195, sem preliminares.

Dispensável a remessa dos autos ao Ministério Público do Trabalho diante do que dispõe o artigo 85 do Regimento Interno desta Egrégia Corte e por não evidenciadas as hipóteses dos incisos II e XIII do art. 83 da Lei



RECURSO ORDINÁRIO TRT/RO - 0001690-91.2013.5.01.0281 - RTOOrd

A C Ó R D ã O

7ª Turma

Complementar nº 75/93, nem as hipóteses previstas no anexo do Ofício PRT/1ª Reg. Nº 214/13-GAB, de 11/03/2013.

É o relatório.

V O T O

ADMISSIBILIDADE

Conheço do recurso, por presentes os pressupostos legais de admissibilidade.

MÉRITO

RESCISÃO INDIRETA X ABANDONO DE EMPREGO

Insurge-se a empresa reclamada contra o reconhecimento de dispensa imotivada, alegando que o reclamante praticou ato de insubordinação configurador de justa causa e pugna pela reforma da sentença quanto ao pagamento das parcelas resilitórias. Aduz que o reclamante participou de motim e impediu trabalhadores de acessarem seus postos de trabalho. Ressalta que tal situação se passava dentro de um hospital público, onde a emergência para salvar vidas é constante.

Pois bem.

No dizer de Maurício Godinho Delgado, considera-se justa causa para ruptura do contrato de trabalho “o *motivo relevante, previsto legalmente, que autoriza a resolução do contrato de trabalho por culpa do sujeito comitente da infração*” (*Curso de Direito do Trabalho*, 6ª. ed., São Paulo: Ltr, 2007, p. 1183). Tal motivo relevante tanto pode ser praticado pelo empregado, como pelo empregador, e é carregado de tal gravidade, e produz tal consequência, que faz desaparecer a fidúcia necessária para manutenção do contrato, tornando indesejável, ou mesmo impossível, a manutenção da relação de emprego.



RECURSO ORDINÁRIO TRT/RO - 0001690-91.2013.5.01.0281 - RTOrd

A C Ó R D ã O

7ª Turma

A legislação trabalhista brasileira adotou o critério taxativo – ou de tipicidade legal - para caracterização de infrações ensejadoras da justa causa, ou seja, somente a conduta tipificada na lei trabalhista autoriza a resolução do contrato de trabalho por justa causa. Os tipos jurídicos da justa causa são descritos, de modo geral, nos arts. 482, relativamente aos empregados, e 483, no que concerne aos empregadores, da CLT.

Portanto, para o empregador demitir o empregado por justa causa a lei trabalhista, de modo similar à lei penal, adotou o princípio penal clássico da legalidade, ou seja, não há infração ou pena sem prévia lei que as definam.

De acordo com o artigo 482 da CLT, são os seguintes atos que constituem justa causa para a resolução do contrato de trabalho pelo empregador:

- a) ato de improbidade;
- b) incontinência de conduta ou mau procedimento;
- c) negociação habitual por conta própria ou alheia sem permissão do empregador, e quando constituir ato de concorrência à empresa para a qual trabalha o empregado, ou for prejudicial ao serviço;
- d) condenação criminal do empregado, passada em julgado, caso não tenha havido suspensão da execução da pena;
- e) desídia no desempenho das respectivas funções;
- f) embriaguez habitual ou em serviço;
- g) violação de segredo da empresa;
- h) ato de indisciplina ou de insubordinação;
- i) abandono de emprego;
- j) ato lesivo da honra ou da boa fama praticado no serviço contra qualquer pessoa, ou ofensas físicas, nas mesmas condições, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;
- k) ato lesivo da honra ou da boa fama ou ofensas físicas praticadas contra o empregador e superiores hierárquicos, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;
- l) prática constante de jogos de azar.

Além de tais hipóteses, que são motivo geral de justa causa, existe a chamada justa causa específica, que igualmente autoriza a resolução contratual, para os aprendizes (caso de faltas reiteradas), e para os ferroviários



RECURSO ORDINÁRIO TRT/RO - 0001690-91.2013.5.01.0281 - RTOrd

A C Ó R D ã O

7ª Turma

(hipótese de recusa na realização de trabalho extraordinário ou casos de urgência ou de acidentes, capazes de afetar a segurança ou regularidade do serviço).

Cometida a falta grave, possui o empregador, em decorrência do poder disciplinar que advém de seu poder de direção, o direito de extinguir vínculo com o empregado. Para tanto, deve observar, na aplicação da justa causa, penalidade máxima aplicável ao empregado, os seguintes elementos: (a) comprovação de autoria do empregado na falta cometida; (b) existência de dolo ou culpa do empregado; (c) gravidade da falta; (d) imediatidade na ciência da falta, sua apuração e rescisão; (e) nexo de causalidade entre a falta grave cometida e o efeito danoso suportado pelo empregador; (f) singularidade da punição; e (g) proporcionalidade da punição.

O requisito de singularidade da punição objetiva evitar que o empregado seja punido em duplicidade pela mesma falta. Assim, se já foi suspenso por determinada falta grave, não mais pode vir a sofrer as consequências da justa causa.

Quanto à proporcionalidade da punição, embora o juiz não possa modificar a punição aplicada pelo empregador, verificando que a dosimetria da pena não corresponde à gravidade da falta, compete-lhe descaracterizar a penalidade e declarar a dispensa sem justa causa ou, se estável, determinar a reintegração. Deste modo, o empregador, ao aplicar a justa causa, deve ter em mente que esta punição deve corresponder à gravidade da conduta praticada pelo empregado.

A ocorrência de falta do empregado que justifique a resolução do contrato de trabalho deve ser comprovada pelo empregador, a quem cabe o ônus da prova, a teor do art. 818 da CLT, c/c art. 333, I e II, do CPC. A aplicação da justa causa, por possuir graves efeitos para o empregado, exige prova cabal dos fatos a ele imputados.

No presente caso, a própria reclamada reconhece a mora salarial,



RECURSO ORDINÁRIO TRT/RO - 0001690-91.2013.5.01.0281 - RTOrd

A C Ó R D ã O

7ª Turma

que, segundo a sua testemunha, deu causa à organização da greve, dado que estavam há dois meses sem receber salário (fl. 156).

Note-se, então, que o descumprimento pelo empregador de seu maior dever contratual – pagar salário – gerou a resistência dos trabalhadores, exercício legítimo do direito de greve, direito fundamental que, segundo Bezerra Leite:

“(…) a greve constitui, a um só tempo, direito de *primeira*, de *segunda* e de *terceira dimensão*, na medida em que enquadra-se simultaneamente como:

a) *direito de liberdade* ou de primeira dimensão, pois implica um *non facere* por parte do Estado, ou seja, um *status negativus* estatal que reconhece as liberdades públicas e o direito subjetivo de reunião entre pessoas para fins pacíficos;

b) *direito de igualdade*, ou de segunda dimensão, porque é pelo exercício do direito de greve que os trabalhadores pressionam os respectivos tomadores de seus serviços, visando à melhoria de suas condições sociais e corrigindo, dessa forma, a desigualdade econômica produzida pela concentração de riquezas inerente ao regime capitalista, mormente numa economia globalizada. Tanto é assim que a Constituição brasileira de 1988 (art. 9º) considera a greve um direito social fundamental dos trabalhadores;

c) *direito de fraternidade* ou de terceira dimensão, na medida em que a greve representa inequivocamente uma manifestação de solidariedade entre pessoas, o que reflete, em última análise, a ideologia da paz, do progresso, do desenvolvimento sustentado, da comunicação e da própria preservação da família humana. Além disso, a greve, por ser um direito coletivo social dos trabalhadores, pode ser tipificada como uma espécie de direito ou interesse metaindividual ou, na linguagem do Código de Defesa do Consumidor (art. 81, par. único, II), um direito ou interesse coletivo.



RECURSO ORDINÁRIO TRT/RO - 0001690-91.2013.5.01.0281 - RTOrd

A C Ó R D ã O
7ª Turma

Ora, se a greve tem por escopo básico a melhoria das condições sociais do homem trabalhador, implica a inferência de que ela constitui um direito fundamental do trabalhador enquanto pessoa humana.” (LEITE, Carlos Henrique Bezerra. *A greve do servidor público e os direitos humanos*”. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/revista/Rev_34/artigos/Art_carlos.htm. Acesso em 27.05.2014)

Ademais, Márcio Túlio Viana desvendando os trabalhadores no momento de greve, constata:

“Em toda greve, qualquer que seja o seu objeto imediato, cada trabalhador reafirma – real e simbolicamente - a condição contrária à de sua própria existência: por algum tempo, liberta-se, *in-subordina-se*, à semelhança daqueles ex-escravos que praticavam o ócio para afirmar a sua dignidade.” (VIANA, Márcio Túlio. “Da greve ao boicote: os vários significados e as novas possibilidades das lutas operárias”. *Revista da Faculdade de Direito da UFMG*. Belo Horizonte, nº 50, p. 239-264, jan. – jul., 2007 249).

Deste modo, não havendo nos autos prova de prática de ilícito trabalhista por parte do autor, mas sim exercício de direito fundamental a greve ante a mora empresarial no pagamento de salários, entendo que não restou configurada a falta grave imputada ao reclamante.

Via de consequência, nego provimento ao recurso.

HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS

Insurge-se a reclamada quanto ao deferimento de honorários advocatícios.

Todavia, sua pretensão não merece guarida.

No caso, a reclamada foi sucumbente e o autor está assistido pelo sindicato de classe, de modo que restam preenchidos os requisitos das



RECURSO ORDINÁRIO TRT/RO - 0001690-91.2013.5.01.0281 - RTOrd

A C Ó R D ã O

7ª Turma

Súmulas nº 219 e 329 do TST.

Pelo exposto, mantenho a sentença recorrida.

Nego provimento.

CONCLUSÃO

Ante o exposto, **CONHEÇO** do recurso ordinário da reclamada e, no mérito, **NEGO-LHE PROVIMENTO.**

DISPOSITIVO

Vistos e examinados,

A C O R D A M os Desembargadores que compõem a Sétima Turma do Tribunal Regional do Trabalho da Primeira Região, por unanimidade, **CONHECER** do recurso ordinário da reclamada e, no mérito, **NEGAR-LHE PROVIMENTO.**

Rio de Janeiro, 28 de Julho de 2014.

Desembargadora do Trabalho Sayonara Grillo Coutinho Leonardo da Silva

Relatora