



Poder Judiciário  
Justiça do Trabalho  
Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região

## **Ação Trabalhista - Rito Ordinário** **0100255-86.2022.5.01.0342**

### **Processo Judicial Eletrônico**

**Data da Autuação:** 29/04/2022

**Valor da causa:** R\$ 69.730,83

**Partes:**

**RECLAMANTE:** RONALD DE ANDRADE GOMES

**ADVOGADO:** TARCISIO XAVIER PEREIRA

**RECLAMANTE:** FELIPE ABILIO SANTOS

**ADVOGADO:** TARCISIO XAVIER PEREIRA

**RECLAMANTE:** MARCELINO VIEIRA BALBINO DA SILVA

**ADVOGADO:** TARCISIO XAVIER PEREIRA

**RECLAMANTE:** JOSE MARCOS DA SILVA

**ADVOGADO:** TARCISIO XAVIER PEREIRA

**RECLAMANTE:** ULISSES CEZARIO DE OLIVEIRA

**ADVOGADO:** TARCISIO XAVIER PEREIRA

**RECLAMANTE:** FELIPE CORREA SOARES

**ADVOGADO:** TARCISIO XAVIER PEREIRA

**RECLAMANTE:** THALES DE OLIVEIRA RIBEIRO

**ADVOGADO:** TARCISIO XAVIER PEREIRA

**RECLAMADO:** COMPANHIA SIDERURGICA NACIONAL

**CUSTOS LEGIS:** MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO



PODER JUDICIÁRIO  
JUSTIÇA DO TRABALHO  
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 1ª REGIÃO  
2ª Vara do Trabalho de Volta Redonda  
**ATOrd 0100255-86.2022.5.01.0342**

RECLAMANTE: RONALD DE ANDRADE GOMES, FELIPE ABILIO SANTOS,  
MARCELINO VIEIRA BALBINO DA SILVA, JOSE MARCOS DA SILVA, ULISSES  
CEZARIO DE OLIVEIRA, FELIPE CORREA SOARES, THALES DE OLIVEIRA  
RIBEIRO  
RECLAMADO: COMPANHIA SIDERURGICA NACIONAL

Ronald de Andrade Gomes e outros oito trabalhadores ajuízam a presente demanda em face da ex-empregadora COMPANHIA SIDERÚRGICA NACIONAL, pleiteando, em suma, a reintegração ao trabalho, declarando abusiva a dispensa sem justa causa, por caracterizá-la ato antissindical. Pretende a antecipação da tutela, por considerar presentes o perigo da demora e direito evidenciado. Anexam aos autos, os TRCT's e as comunicações de dispensa, dentre outros documentos.

Da competência desse Juízo

Inicialmente, forço que se reconheça por prejudicada a pretensão do autor de distribuição da demanda em conexão com o feito 0100217-74.2022.5.01.0342, vez que a presente demanda foi à encaminhada, à livre distribuição, a esta Segunda Vara do Trabalho de Volta Redonda.

Da antecipação da tutela

Para a concessão da antecipação dos efeitos da tutela, necessário o preenchimento dos requisitos legais, a saber: probabilidade do direito e o perigo de dano ou risco ao resultado útil do processo (art. 300, caput, NCPC), tutela de urgência. Cabe, ainda, nas hipóteses do artigo 311 do NCPC, a antecipação da tutela quando evidenciado o direito cuja tutela se busca, é a tutela de evidência.

Cabe ainda ressaltar que deverá o Juízo ponderar acerca da reversibilidade da decisão, condição essencial para o deferimento da tutela de urgência antecipatória, nos termos do §3º do artigo 300, NCPC de aplicação subsidiária nesta seara.

Inegável a demissão dos reclamantes, sem justa causa, consoante TRCT's acostados e comunicação de dispensa. Inegável, ainda, a participação dos mesmos no processo de negociação coletiva, como apontam os documentos de fls. 130/134 (ID's. 9cad234 e e4f066c).

Os autores sustentam que as dispensas ocorridas tiveram o claro intuito de enfraquecer o movimento paredista. De fato, a empresa reclamada pretendeu a declaração de ilegalidade na paralisação que apontou existir, consoante se deduz dos autos do processo 0100215-07.2022.5.01.0342. Argumentou, à época, a necessidade de se impedir que os trabalhadores se organizassem para a reivindicação, à margem do sindicato da categoria, elementos de Ids a6806c9 e dab75d3. Apontando para ato abusivo do empregador, está o Inquérito Civil – MPT 000168.2022.01.0010, tendo o Ministério Público Trabalho, através da RECOMENDAÇÃO 2736.2022, entendido pela necessidade de a empresa-ré reintegrar os trabalhadores demitidos na data de 11/04/2022 e, ainda, recomendando que a empresa se abstinhasse de demitir empregado no período em que se negocia acordo coletivo.

A nosso sentir, não há dúvidas de que os autores integram comissão que deveria ter espaço para participar das negociações coletivas. Sustentam essa assertiva os fatos públicos (notas de jornal local, por exemplo: ID c65850a), telegrama enviado ao SINDICATO DA CATEGORIA: fls. 130/134 , ID's. 9cad234 e e4f066c e, ainda, manifestação oficial do d. MPT.

A demissão conjunta da comissão de trabalhadores na mesma data, aliada aos demais fatos já expostos, a nosso sentir, não deixa dúvidas acerca do objetivo ilegal da ré em enfraquecer ou inviabilizar o exercício constitucional do direito de manifestação e greve.

Normas constitucionais (art. 8º, caput c/c incisos I e III e art. 9º) aliadas às normas protetivas insertas na Convenção 98 da OIT vedam expressamente atos de restrição empresarial a obreiros em face de atividades sindicais.

A Magna Carta consagra um amplo direito de greve, nos seguintes termos:

*“(...) Art. 9º É assegurado o direito de greve, competindo aos **trabalhadores** decidir sobre a oportunidade de exercê-lo e sobre os interesses que devam por meio dele defender.*

Conforme destaca Eduardo J. Couture, a greve é um meio de autotutela à disposição do operariado para suprir a lacuna da proteção social ou da proteção legal. Plá Rodriguez, em artigo dedicado a Arnaldo Sussekind, publicado pela LTr, pontifica que *“a greve constitui uma medida de luta que se efetua para pressionar o empregador ou o grupo de empregadores a fim de obter sucesso de uma reivindicação ou evidenciar publicamente um protesto”*.

No magistério de Rodrigues Pinto, os conceitos analíticos de greve são os seguintes:

a)  
*Cessação do trabalho, acertada por um grupo de trabalhadores, com o objetivo de defender seus interesses profissionais;*

b)  
*Recusa coletiva e combinada de trabalho, manifestando a intenção dos assalariados de se colocarem provisoriamente fora do contrato, a fim de assegurar o sucesso de suas reivindicações;*

c)  
*Suspensão de caráter temporário do trabalho, pactuada e acertada por um grupo organizado de trabalhadores, com o abandono dos locais de trabalho, com o objetivo de fazer pressão sobre os empregadores, na defesa de seus interesses profissionais e econômicos.*

Ora, pelo próprio conceito de “greve”, verifica-se que o empregador não pode adotar condutas que impeçam o seu livre exercício garantido na Magna Carta, tal como tem feito com a demissão dos autores da demanda.

Trata-se de um direito dos trabalhadores! Nesse sentido, aponta Amauri Mascaro Nascimento que a greve

*“é forma de autodefesa conferida pela ordem jurídica, para que, através de uma ação direta, os trabalhadores possam responder à alteração das condições objetivas existentes, prejudiciais aos seus interesses, salariais ou não e, pela greve, forçar a modificação do contrato de trabalho, impondo sua vontade.”*

Conforme destaca Arion Sayão Romita,

*“(…)  
a interpretação do art. 9º da Constituição deve observar, em plano sistemático, as diretrizes traçadas pelos textos constitucionais que: realçam os valores sociais do trabalho como um dos fundamentos em que se esteia o Brasil constituído em Estado Democrático de Direito (art. 1º, IV); determinam que se construa uma sociedade livre, justa e solidária, como um dos objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil (art. 3º, I); protegem o direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade (art. 5º); protegem o trabalho como um dos direitos sociais (art. 6º); asseguram a participação dos trabalhadores na criação do ordenamento jurídico que lhes diz respeito (art. 10) e bem*

*assim na gestão da empresa (art. 7º, XI e art. 11); preconizam a redução das desigualdades sociais, como um dos princípios a que obedece a ordem econômica (art. 170, inc. VII); exaltam a valorização do trabalho humano, como um dos pilares de sustentação da mesma ordem econômica (art. 170); apontam o primado do trabalho como a base da ordem social (art. 193); consagram o bem-estar e a justiça sociais como objetivos colimados pela ordem social (art. 193). À luz desses princípios básicos, institucionais, deve ser entendido o preceito constitucional que assegura o exercício do direito de greve. Qualquer interpretação que resulte em repressão ou restrição despropositada do exercício desse direito padecerá de inconstitucionalidade /ilegalidade."*

Pinto Martins destaca, ademais, que

*"(...) se o sindicato ou a entidade de grau superior não se interessarem pelas reivindicações ou sobre a paralisação, os interessados*

*também poderão constituir a comissão de negociação, pois caso contrário ficariam aliados de qualquer poder para a solução do conflito coletivo. Essa comissão não terá personalidade jurídica ou sindical, apenas irá participar da negociação (...)*”.

Necessário, ainda no tocante à probabilidade do direito, esclarecer que a garantia constitucional do direito à greve, regulada pela lei 7783/1989, confere aos trabalhadores a liberdade de escolha no tocante ao exercício de greve, o que se aplica, sem dúvidas, às manifestações levadas a cabo pelos trabalhadores:

art. 1º É assegurado o direito de greve, competindo aos trabalhadores decidir sobre a oportunidade de exercê-lo e sobre os interesses que devam por meio dele defender.

Art. 2º Para os fins desta Lei, considera-se legítimo exercício do direito de greve a suspensão coletiva, temporária e pacífica, total ou parcial, de prestação pessoal de serviços a empregador.

Ainda que não se possa falar em greve formalmente declarada pelo sindicato da categoria, não se pode olvidar o que vem acontecendo nesse período, em especial a articulação dos trabalhadores com o objetivo de melhorar suas condições de trabalho, como se evidencia dos documentos de ID's 8fed7ef, ec3f462 e 47a989b. Essa situação, ressalvada toda a formalidade que cerca a declaração de greve, deve ser socorrida com a proteção estampada pela lei 7783/1989, em seu artigo 7º, parágrafo único:

Art. 7º Observadas as condições previstas nesta Lei, a

participação em greve suspende o contrato de trabalho, devendo as relações obrigacionais, durante o período, ser regidas pelo acordo, convenção, laudo arbitral ou decisão da Justiça do Trabalho.

**Parágrafo único. É vedada a rescisão de contrato de trabalho durante a greve, bem como a contratação de trabalhadores substitutos, exceto na ocorrência das hipóteses previstas nos arts. 9º e 14. (negritou-se).**

A prescrição legal tem por objetivo trazer certas garantias aos trabalhadores a fim de impedir que o poder exercido pelo empregador resulte na anulação, por completo, de direito tido por fundamental, no caso, o direito de greve. Não obstante não se possa falar em uma greve formal, como normalmente se concebe ser ela a greve declarada pelo SINDICATO da categoria, a realidade que cerca o SINDICATO DOS METALÚRGICOS é *sui generis*, como salientamos na decisão proferida nos autos do processo 0100215-07.2022.5.01.0342, *literis*:

O  
sindicato dos metalúrgicos é de fato o órgão sindical que representa, formalmente, a categoria dos trabalhadores junto à requerente. Na última década de sua história, o sindicato dos metalúrgicos teve suas eleições declaradas nulas pelo Judiciário, com ordem expressa para a realização de novas eleições, no entanto, até o presente momento não se efetivaram as decisões judiciais relacionadas. Citamos os processos: 0000504-

94.2010.5.01.0521e 000756-58.2014.5.01.0521 ACP. e, ainda, as execuções provisórias em curso (0100770.92.2020.5.01.0342 e 0100009-90.2022.5.01.03420 evidenciando o descumprimento reiterado das decisões judiciais. Em outras palavras, o órgão de representação dos trabalhadores vem sendo conduzido por dirigentes cuja eleição já fora declarada nula por mais de uma vez.

Diante de tal realidade, a ruptura do contrato de trabalho dos autores – membros de comissão representativa dos trabalhadores – em momento no qual a categoria busca melhores condições de trabalho e se reúne de forma legítima e pacífica, não pode ser chancelada por essa especializada, ao menos, a partir dos elementos trazidos com a exordial, os quais nos permitem concluir pela presença do *periculum in mora e do fumus boni iuris* apontando assim a necessidade de reintegração desses trabalhadores, na medida em que a abusividade do ato de ruptura contratual é evidenciado.

A greve, disciplinada pela Lei nº 7.783/89, é um fato social, concernente “a suspensão coletiva, temporária e pacífica, total ou parcial da prestação pessoal de serviços” (art. 2º). Significa dizer, em outras palavras, que configura o movimento paredista a simples paralisação temporária dos trabalhos por parte de um grupo ou por todos os empregados do empreendimento econômico, para defesa de interesses comuns, a critério dos trabalhadores e suscetíveis de postulação na ordem social. Porém, “a responsabilidade pelos atos praticados, ilícitos ou crimes cometidos, no curso da greve, será apurada, conforme o caso, segundo legislação trabalhista, civil ou penal (art. 15 da Lei de Greve).

É possível a demissão de empregado grevista, desde que fique configurado no curso do movimento abuso de direito, o que não se coaduna com os elementos dos autos. Neste ensejo,

*“(...) RECURSO ORDINÁRIO. MOVIMENTO PAREDISTA. ABUSO NO EXERCÍCIO DO DIREITO. NÃO CARACTERIZADO. A regra é que a simples participação em greve não configura falta grave a ensejar o deslinde contratual por justa causa, sendo necessário o empregador comprovar o cometimento de atos, durante o movimento paredista, que afetem a fidúcia inerente ao contrato de emprego. Nessa linha, a Súmula 316 do Supremo Tribunal Federal, de seguinte teor: “A*

*simples adesão a greve não constitui falta grave*" (Processo RO 0000015-56.2015.5.06.0161, Redator Valdir Jose Silva de Carvalho, 25/07/2016, Terceira Turma, TRT6)

**Pelo exposto, defere-se a pretensão autoral, para determinar, em sede de tutela antecipada, a reintegração dos autores aos quadros da reclamada.**

**Intimem-se os autores, ficando cientes do deferimento da antecipação de tutela, devendo diligenciar, nos próximos cinco dias, junto à Divisão de Apoio à Execução e ao CEJUSC Regional 2, através do email: dapex-reg-2@trt1.jus.br, a fim de obter informação do dia e hora para o cumprimento do mandado de reintegração.**

Expeça-se o competente mandado de reintegração, devendo constar expressamente a presente decisão.

**Retifique-se a autuação para que o Ministério Público do Trabalho tenha ciência da presente demanda e participe, entendendo pertinente, ante os fatos sociais trazidos à baila. Intime-se. Faculta-se a manifestação no prazo de quinze dias.**

No mesmo ato deverá a ré ser citada acerca da presente ação, observando-se os parâmetros que se seguem.

Considerando-se os termos do ATO CONJUNTO CSJT.GP. GVP.CGJT Nº 5 , DE 17 DE ABRIL DE 2020 que prorrogou por tempo indeterminado as medidas de prevenção ao contágio pelo novo coronavírus (COVID-19) em toda a Justiça do Trabalho e, tendo em vista a ausência de regulamentação(até o momento) para a realização de audiências telepresenciais, possibilitadas pelo CNJ através da Portaria 61 /2020 e Resolução 105/2020, e, ante o preconizado pelo ATO 11 da Corregedoria Geral da Justiça do Trabalho em 23/04/2020, em especial artigo 6º possibilitando a aplicação do rito processual civil para a apresentação de resposta pelo reclamado, passa-se à análise do presente feito.

Na presente lide o autor pretende que o réu (minimamente qualificado pelo mesmo, nos termos da Resolução 185/2017 do CSJT) reintegre os autos e pague indenização em razão de ato ilícito.

Apresenta documentos. Liquidada cada um dos pedidos apresentados.

Assim, a fim de conciliar a exigência legal de possibilitar às partes a conciliação (solução desejável e fomentada pelo legislador), o direito

fundamental à duração razoável do processo(art. 5º, LXXVIII, CF), a eficiência administrativa(art. 37, CF), e, também do princípio da concentração dos atos processuais, garantindo, todavia o contraditório e ampla defesa, bem como diante da possibilidade expressa prescrita no artigo 6º do ATO 11 da CGJT, e considerando-se a excepcionalidade do período em que atravessamos, em razão da Pandemia novo coronavírus (COVID-19) vez que não se verifica, de plano, inépcias na exordial, à luz do artigo 319 do CPC. determina-se:

a) A citação do réu para apresentar resposta (art. 335, CPC), no prazo de quinze dias, a partir do recebimento da notificação, observando-se a presunção da súmula 16 do c. TST., sob cominação de reputar-se revel, nos termos do artigo 344, CPC, com previsão expressa de aplicação nos termos do Ato 11 do CGJT. No mesmo prazo deverá informar se há possibilidade de conciliação e, ainda, apontar as provas que pretende produzir, justificadamente, observando-se o artigo 336 do CPC. Deverá o réu apresentar, no prazo conferido para sua resposta, obrigatoriamente, os seguintes documentos: Ficha do empregado onde se possa verificar data da contratação, evolução salarial, afastamentos, etc., salvo se o objeto da ação versar sobre o reconhecimento de vínculo; os controles de frequência e recibos salariais do período trabalhado, e comprovantes de recolhimento de FGTS se houver pedido de diferenças a este título, na forma do art. 396 do CPC e sob as penas do art. 400 do CPC. Acaso pretenda a produção de prova testemunhal deverá apresentar nome completo, com CPF, endereço completo com CEP, e-mail ou telefone das mencionadas testemunhas, sob cominação de preclusão da oportunidade de indicar as testemunhas a serem intimadas para a assentada.

b) Apresentada resposta em forma de contestação, intime-se o autor, facultando sua manifestação no prazo de quinze dias, preclusivos, ficando ciente de que, acaso pretenda a produção de prova testemunhal deverá apresentar nome completo, com CPF, endereço completo com CEP, email ou telefone das mencionadas testemunhas, sob cominação de preclusão da oportunidade de indicar as testemunhas a serem intimadas para a assentada.

c) Ultrapassado o prazo legal sem a apresentação de contestação, venham os autos conclusos para julgamento, ante a revelia do réu.

Fica assegurado às partes a possibilidade de requererem a qualquer tempo, em conjunto (art. 190 do CPC), a realização de audiência conciliatória.

VOLTA REDONDA/RJ, 03 de maio de 2022.

