
Demissão coletiva só é possível depois de negociação com sindicato

Despedida coletiva não é proibida, mas está sujeita a negociação coletiva. O entendimento é da Seção Especializada em Dissídios Coletivos do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região (São Paulo), que declarou nula a demissão de 600 funcionários da empresa Amsted Maxion Fundição.

O sindicato dos metalúrgicos de Osasco e região organizou uma greve depois que a empresa demitiu 450 trabalhadores na primeira leva e 150 na segunda. Segundo a empresa, a redução do quadro de funcionários foi motivada pela crise econômica. Para ela, a greve era ilegal e abusiva porque as negociações ainda eram possíveis. Além disso, o sindicato não fez assembleia e não notificou a greve com 48 horas de antecedência, diz a empresa.

Segundo a juíza Ivani Contini Bramante, relatora, “a greve é maneira legítima de resistência às demissões unilaterais em massa, vocacionadas a exigir o direito de informação da causa do ato demissivo massivo e o direito de negociação coletivo diante das demissões feitas de inopino, sem buscar soluções conjuntas e negociadas com sindicato”.

Para ela, “a greve, portanto, é legal e não abusiva. A empresa deu causa à greve com a conduta unilateral e arbitrária de dispensa em massa e ofensiva aos ditames constitucionais e legais”.

Ivani lembra que “a despedida individual é regida pelo Direito Individual do Trabalho, e, assim, comporta a denúncia vazia, ou seja, a empresa não está obrigada a motivar e justificar a dispensa, basta dispensar, homologar a rescisão e pagar as verbas rescisórias. Quanto à despedida coletiva é fato coletivo regido por princípios e regras do Direito Coletivo do Trabalho, material e processual. Portanto, deve ser tratada e julgada de acordo com os princípios e regras do Direito Coletivo do Trabalho”.

Dessa forma, a desembargadora observou que “a despedida coletiva não é proibida, mas está sujeita ao procedimento de negociação coletiva. Portanto, a dispensa coletiva deve ser justificada, apoiada em motivos comprovados, de natureza técnica e econômicos e, ainda, deve ser bilateral, precedida de negociação coletiva com o Sindicato, mediante adoção de critérios objetivos.”

Processo: 20.281.200.800.002.001

Date Created

16/01/2009