

Interesse geral prevalece sobre individual em demissão coletiva

Em uma demissão em massa, o interesse de um trabalhador não pode se sobrepor ao interesse coletivo. Com base nesse entendimento, a 9ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região (MG) absolveu o município de Uberlândia da condenação ao pagamento de parcelas trabalhistas e rescisórias a um médico que não concordava com o cancelamento da sua demissão.

Esse profissional, um ginecologista, moveu reclamação contra a sua empregadora, Fundação Maçônica Manoel dos Santos, e o município de Uberlândia, dizendo ter sido admitido para prestar serviços médicos em Unidade de Atendimento Integrado do município. No dia 31 de maio de 2013, foi dispensado sem justa causa, mas continuou a trabalhar, pois o aviso prévio terminaria em 30 de junho de 2013.

Contudo, no dia 17 de junho de 2013, a Fundação Maçônica e a Prefeitura de Uberlândia firmaram com o Ministério Público do Trabalho o Termo de Ajuste de Conduta 60/2013, uma vez que a rescisão dos contratos de trabalho de milhares de empregados da Fundação foi considerada nula, ante a ausência de negociação coletiva prévia para embasar a demissão em massa.

Dez dias depois, o médico afirmou não querer cancelar o aviso prévio que estava em curso. Por isso, pleiteou o pagamento das verbas rescisórias, bem como a aplicação das multas dos artigos 467 e 477 da Consolidação das Leis do Trabalho e a reparação por danos morais em razão do atraso no acerto rescisório.

A fundação e o município apresentaram defesa, insistindo na nulidade da dispensa do reclamante, tendo em vista o TAC firmado junto ao MPT. Sustentaram que o médico não manifestou qualquer objeção em relação ao cancelamento da demissão dos trabalhadores e continuou prestando serviços normalmente. Portanto, o contrato de trabalho continua em vigor.

O Juízo de 1º Grau entendeu ser aplicável o artigo 489 da CLT, em que se faculta a uma das partes reconsiderar ou não a dação do aviso prévio, e condenou os réus, de forma subsidiária, ao pagamento de saldo de salário de 30 dias e outras parcelas trabalhistas e rescisórias. Foi contra essa decisão que o município de Uberlândia recorreu, afirmando que o trabalhador não preencheu as condições determinadas no TAC, ou seja, não comprovou que havia obtido nova oportunidade de emprego, tendo o seu contrato continuado a vigorar normalmente, como se não houvesse aviso prévio.

No TRT-3, a relatora do recurso, desembargadora Mônica Sette Lopes, esclareceu que o médico comunicou à Fundação que cumpriria o aviso prévio e que não tinha interesse em cancelá-lo, tendo, inclusive, feito o exame médico demissional, no dia 17 de junho de 2013. Mas, por outro lado, no TAC constou que o ente municipal assume o pagamento das verbas salariais devidas aos empregados da Fundação Maçônica, ligados diretamente à área de saúde, sem repasse de valores para a entidade, mantendo o vínculo de emprego destes trabalhadores até que haja orçamento suficiente para o pagamento integral e no prazo legal das verbas rescisórias devidas a cada empregado.

A desembargadora fez questão de frisar que uma das obrigações assumidas pelos reclamados seria a

manutenção dos contratos de trabalho dos empregados prestadores de serviços na área de saúde para o município de Uberlândia "até que haja orçamento disponível e seja assegurado o pagamento integral e no prazo legal das verbas rescisórias devidas para cada trabalhador". Outro compromisso firmado foi o de que "somente efetivarão a dispensas dos empregados da Fundação [...] quando houver verba orçamentária disponível e suficiente para o pagamento integral das verbas rescisórias no prazo legal previsto no artigo 477, parágrafo 6º da CLT".

No entender de Mônica, o aviso prévio dado ao reclamante antes da assinatura do TAC perdeu a validade, pois na cláusula nona consta que o município deverá encaminhar para a Fundação, com antecedência de 30 dias, "a relação dos empregados a serem dispensados e os avisos prévios emitidos, a fim de que possam ser assinados pelo representante legal desta". Já a cláusula 12 dispõe expressamente: "Os avisos prévios emitidos e as dispensas realizadas pela Fundação Maçônica Manoel dos Santos, a partir de 27 de maio de 2013, em razão do término do Contrato de Parceria 263/2010 são nulos e não geram qualquer efeito legal".

Ficou ressalvado no TAC que apenas aqueles empregados que comprovarem a obtenção de nova oportunidade de emprego teriam o acerto rescisório efetuado no prazo legal contado da data do recebimento do aviso já emitido pela Fundação. Mas ela concluiu não ser este o caso do médico.

A relatora esclareceu que o caso não é de reconsideração do aviso prévio de que trata o artigo 489 da CLT, onde é facultado a uma das partes aceitar ou não a reconsideração, mas sim de dispensa que não se consumou no final da vigência do aviso prévio, porque houve um acordo entre os reclamados e o MPT.

Acompanhando esse entendimento, a 9ª Turma deu provimento ao recurso para absolver os réus de toda a condenação imposta na sentença, já que foi considerado inválido o rompimento do contrato de trabalho do ginecologista. *Com informações da Assessoria de Imprensa do TRT-3.*

Processo 0001815-54.2013.5.03.0103

Date Created

08/02/2015