



Negociação coletiva não pode ser feita de forma unilateral

O direito ao equilíbrio das relações trabalhistas deve ser estendido a situações de demissão que podem afetar centenas de empregados. Desta forma, a Justiça pode interferir em disputa entre uma empresa que tenha demitido sumariamente seus funcionários às portas da falência, para que pudesse ser resguardado o “equilíbrio negocial”.

Foi com esse argumento que uma liminar de novembro de 2014, proferida pela juíza da Vara do Trabalho de Ouro Preto (MG), Graça Borges de Freitas, sustou o processo demissionário até que houvesse um acordo entre uma empresa — à época prestes a encerrar suas atividades na cidade — e seus antigos funcionários.

O teor da liminar determinava a suspensão das demissões, a reintegração de todos os demitidos desde o dia 17 de outubro último e a anexação ao processo de listagem com todos os trabalhadores desligados da empresa desde abril de 2014, junto com os respectivos termos de rescisão contratual. As medidas tinham validade até o final das negociações entre as partes.

A juíza fundamentou o voto a partir da função social da propriedade e da necessidade da proteção judicial dos trabalhadores e da comunidade contra os impactos sociais e econômicos decorrentes do fechamento da indústria. Segundo ela, a dispensa coletiva não podia "ser tratada de modo unilateral, sendo essencial a negociação coletiva para regular seus termos e efeitos", negociação esta que já estava em curso, mas sem contar com preservação dos empregos, o que poderia frustrar as tratativas.

Na decisão, a juíza concluiu ter sido necessário "garantir a proteção aos empregos até o término das tratativas, inclusive para preservar o equilíbrio negocial."

O acordo foi mantido também na Sessão de Dissídios Individuais do Tribunal do Trabalho mineiro na decisão monocrática do desembargador Sérgio da Silva Peçanha, que negou o Mandado de Segurança impetrado pela empresa. A sentença manda, ainda, que sejam pagos R\$ 975 mil "a título de manutenção do Sindicato" — Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Metalúrgicas, Mecânicas e de Materiais Elétricos de São Julião, litisconsorte ativo na briga.

Condições do acordo

Nessas novas condições, foi possível a celebração de um acordo em que a empresa passa a poder rescindir os contratos de trabalho, mas garante, em contrapartida, o pagamento de uma indenização. O cálculo é feito do número de anos trabalhados na empresa, até um máximo de 25.

Para funcionários que recebiam valor igual ou inferior a R\$ 2,5 mil, o número de anos é multiplicado pelo dobro do salário; por uma vez e meia no caso daqueles que recebiam entre R\$ 2.501 e R\$ 5 mil; por uma vez o salário, para os com rendimento entre R\$ 5.001 e R\$ 7 mil; e pela metade do salário para quem recebia acima R\$ 7 mil.

O valor mínimo a ser pago pela indenização não será inferior ao triplo do salário do empregado, mesmo



que o cálculo não atinja esse valor. Além disso, aqueles que estiverem trabalhando na empresa há menos de nove anos cujo último salário seja inferior a R\$ 2,5 mil, receberão, em adendo, outros R\$ 5 mil. No caso dos trabalhadores contratados por hora, será considerado como salário mensal o valor da hora multiplicado por 240.

O acordo é válido para todos os demitidos da unidade de Ouro Preto desde 16 de outubro de 2014 e é extensivo aos trabalhadores que tenham tido acesso a benefício previdenciário até cinco anos antes da promulgação dos valores.

Deixam de fazer parte do acordo empregados de usinas de energia elétrica da empresa que sejam aproveitados por quem venha a adquirir essas instalações, aposentados por invalidez, estagiários, menores aprendizes, contratados por tempo determinado e empregados terceirizados. Ao todo, 360 nomes constam na lista de trabalhadores que fazem parte do acordo.

A empresa também garante a manutenção do plano de saúde que o trabalhador já tinha por mais um ano, período que eventualmente pode ser prorrogado em decorrência de laudo médico. O direito cessa caso o trabalhador seja admitido em outro emprego que também proporcione plano de saúde. *Com informações da assessoria de imprensa do TRT-3.*

Clique [aqui](#) para ler a liminar e o acordo.

Processo 1121831201405030000

Date Created

21/01/2015