Por não ter feito negociação, Record terá de recontratar empregados

Por não ter feito negociação coletiva, a Record terá de recontratar 600 empregados que foram demitidos no final de 2015. A decisão é da 44ª Vara do Trabalho do Rio de Janeiro, em ação movida pelo Sindicato dos Trabalhadores em Empresas de Radiodifusão (Sinrad-RJ). A empresa terá 20 dias para reintegrar os profissionais, sob pena de multa diária de R$ 500 por empregado não recontratado.

A juíza Joana de Mattos Colares entendeu que a demissão em massa foi irregular por não ter sido precedida de negociação coletiva, conforme pontuou o Ministério Público do Trabalho em manifestação no processo. Por isso, também determinou que a Record não promova outras dispensas coletivas sem prévia negociação com o sindicato, sob pena de pagamento de multa.

De acordo com a magistrada, há princípios da Constituição e normas da Organização Internacional do Trabalho que limitam o poder de dispensa arbitrária do empregador. “Não se trata de limitação absoluta à dispensa em massa de empregados, que deve, tão somente, obedecer a certos procedimentos e princípios, a fim de resguardar e otimizar a relações de trabalho”, concluiu Joana Colares.

Na ação, a Record alegou que as dispensas decorreram do encerramento da atividade de produção televisiva, o que, segundo a magistrada, não ficou comprovado nos autos. “Tal argumento se revela raso e frágil, pois mesmo que a empresa tivesse sido extinta, o que não é o caso, deveria ter sido realizada negociação com o sindicato, a fim de se minimizarem as consequências econômico-sociais na vida de seus empregados”, afirmou o MPT em parecer.

Impacto social
De acordo com o procurador do Trabalho Carlos Augusto Sampaio Solar, as dispensas coletivas de trabalhadores não podem ser exercitadas de modo unilateral pelo empregador. “Pelo impacto social que geram, devem ser submetidas à prévia negociação coletiva trabalhista com o sindicato representante da categoria profissional, o que não ficou comprovado nos autos que tenha ocorrido.”

Medidas como suspensão do contrato de trabalho para que uma parcela de empregados participe de cursos de qualificação profissional, criação de programas de demissão voluntária (PDVs), ou adoção de critérios sociais, no caso de a demissão ser inevitável (como dispensa dos mais jovens em detrimento dos mais idosos, ou preservação dos profissionais que tenham encargos familiares), podem ser levadas em conta durante uma negociação prévia, como forma de minimizar os prejuízos da dispensa em massa.

“É incontestável que esse tipo de dispensa massiva, quando procedida sem que sejam adotadas certas cautelas, gera grande repercussão no meio social, por privar grande quantidade de trabalhadores de verbas de natureza alimentar, o que acaba por onerar, indiretamente, a Seguridade Social, através da utilização de recursos destinados à Previdência Social e mesmo à Assistência Social”, destacou a juíza em sua decisão, proferida na última semana. *Com informações da Assessoria de Imprensa da Procuradoria Regional do Trabalho da 1ª Região.*

Processo 0011775-03.2015.5.01.0044

Date Created
23/02/2016

2023 - www.conjur.com.br - Todos os direitos reservados.