

**PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO**

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 03ª REGIÃO
Vara do Trabalho de Ouro Preto
ACP 0012023-97.2016.5.03.0069
AUTOR(A): MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO DA 3ª
REGIÃO
RÉU: SAMARCO MINERACAO S.A., VALE S/A, BHP
BILLITON BRASIL LTDA.

**PODER JUDICIÁRIO FEDERAL
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO - 3ª REGIÃO
Vara do Trabalho de Ouro Preto**

Rua Prof. Paulo Magalhães Gomes, 15, Bauxita, OURO PRETO - MG - CEP:
35400-000
TEL.: (31) 35513354 - EMAIL: vt.ouropreto@trt3.jus.br

PROCESSO: 0012023-97.2016.5.03.0069

CLASSE: AÇÃO CIVIL PÚBLICA (65)

AUTOR(A): Ministério Público do Trabalho da 3ª Região
RÉU: SAMARCO MINERACAO S.A. e outros (2)

DECISÃO PJe-JT

Vistos etc.

O Ministério Público do Trabalho, juntamente com o Ministério Público do Estado de Minas Gerais, interpuseram a presente ação civil pública a fim de que sejam readmitidos todos os empregados da 1ª Ré, dispensados após 05/11/2015, bem como para que a empresa Samarco seja impedida de efetivar a dispensa de qualquer trabalhador antes do retorno das suas atividades.

Alegam os autores a nulidade da dispensa ao fundamento de que a interdição das atividades da empresa Samarco, em virtude do

rompimento de uma das suas barragens, acarretou a suspensão dos contratos de trabalho dos empregados, fato que obsta as dispensas realizadas.

Requer a antecipação dos efeitos do provimento final pleiteado.

Pois bem.

Segundo o art. 300 do CPC, a tutela de urgência será concedida quando houver elementos que evidenciem a probabilidade do direito e o perigo de dano ou o risco ao resultado útil do processo.

No caso em lide, em sede de cognição sumária, reputo ausentes os requisitos exigidos para o deferimento da tutela antecipada requerida.

Da análise detida do conjunto probatório, infere-se que a empresa Samarco vem adotando uma série de medidas progressivas com o fito minimizar os impactos deletérios do rompimento da barragem de Fundão, sobretudo na esfera trabalhista.

Tendo em vista a paralisação das suas atividades, a empresa concedeu, sucessivamente, licença remunerada para seus trabalhadores (ID 58ac410), férias coletivas (ID d6e4b58), bem como firmou acordo coletivo junto ao sindicato dos trabalhadores, por meio do qual as partes convencionaram a suspensão temporária dos contratos de trabalho para qualificação dos empregados (layoff), com duração prevista até abril de 2016 (ID 703c80e), posteriormente prorrogado para junho de 2016 (4fc9bd2).

No aludido acordo coletivo ficou pactuado que a empresa se absteria de realizar dispensa sem justa causa dos empregados até o término de sua vigência.

Entretanto, em virtude da indefinição acerca do retorno das operações da empresa, após o advento do referido prazo, as partes reiniciaram as negociações coletivas que culminaram com a celebração de novo

acordo coletivo (ID d87257d) a fim de regulamentar o Programa de Dispensa Voluntária

A dispensa por adesão ao referido PDV, além de estar abalizada por norma coletiva, depende da autônoma manifestação de vontade do próprio empregado, o qual, após juízo de conveniência, decide anuir à proposta do empregador consistente no pedido de dispensa voluntária, em contrapartida aos vários incentivos financeiros ofertados.

Tal qual estabelecido no acordo firmado entre o sindicato dos empregados e a 1ª ré (ID e03813a), por meio da adesão ao PDV, foi assegurado aos trabalhadores, além das verbas rescisórias, uma série de vantagens extras. E, friso mais uma vez, tal proposta por parte da empresa contou com a expressa anuência e concordância do sindicato profissional, legítimo representante dos trabalhadores.

Assim, em sede de cognição sumária, é possível concluir que as dispensas operadas até o momento resultam de adesão ao PDV- Programa de Dispensa Voluntária, o qual, *a priori*, reputo ter sido pactuado em consonância aos requisitos legais.

Depreende-se, também, da análise dos documentos anexados, que os acordos coletivos celebrados foram precedidos de ampla negociação com o sindicato da categoria, não havendo provas de coação do sindicato profissional, tampouco dos próprios empregados, diversamente do alegado pelos autores.

Ademais, contrariamente ao defendido pelos autores, a paralisação das atividades da empresa, com fundamento na interdição decorrente do grave dano ambiental ocorrido, não se afigura como hipótese de suspensão do contrato de trabalho, mas sim de interrupção do contrato do trabalho, o que, nos termos no § 6o do art. 161 da CLT, gera para o empregador a obrigação de pagar os salários dos empregados durante o período correspondente. Entretanto, não é um óbice para a celebração de acordos coletivos visando a instituição de PDV, tampouco impede a dispensa sem justa causa dos empregados.

Em face do exposto, considerando ser bastante controvertido o direito alegado, e diante do perigo de irreversibilidade da medida pleiteada, indefiro, por ora, a antecipação da tutela pretendida.

Todavia, tendo em vista a complexidade da matéria envolvida, bem como a relevância social e econômica da questão discutida e, sobretudo, os impactos que podem advir desta ação, designo **audiência para tentativa de conciliação para o dia 17/11/2016, às 15:30.**

Fica desde já esclarecido que, caso não haja possibilidade de conciliação, após a audiência será concedido prazo para que as reclamadas apresentem contestação, prosseguindo-se o feito. Desnecessária, portanto, a apresentação de defesa até a audiência de conciliação.

Intimem-se as partes.

OURO PRETO, 3 de Outubro de 2016

FLAVIA FONSECA PARREIRA STORTI
Juiz(a) Titular de Vara do Trabalho