



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 5ª REGIÃO
21ª Vara do Trabalho de Salvador
ATSum 0000174-82.2020.5.05.0021
RECLAMANTE: SINDICATO DOS TRABALHADORES EM EMPRESAS
INTERMUNICIPAIS DE TRANSPORTES RODOVIARIOS NO ESTADO
DA BAHIA
RECLAMADO: VIACAO JEQUIE CIDADE SOL LTDA

Vistos, examinados;

SINDICATO DOS TRABALHADORES EM EMPRESAS INTERMUNICIPAIS DE TRANSPORTES RODOVIÁRIOS NO ESTADO DA BAHIA – SINDINTER propõe Reclamação Trabalhista contra **VIAÇÃO JEQUIÉ CIDADE SOL LTDA.**, requerendo liminarmente a concessão de tutela de urgência, com base no art. 300 do CPC, supletivo.

Alega o sindicato autor que a ré - empresa de transporte coletivo de passageiros intermunicipais atuante Estado da Bahia, vem realizando numerosas despedidas, todas escudadas na pandemia do COVID – 19. Argumenta que a partir do dia 20/03/2020 a ré despediu cerca de 11 (onze) empregados, sem pagamento de aviso prévio e multa de 40% sobre FGTS, e, sem que houvesse negociação coletiva. Arremata que que a ré embasou as despedidas nos Decretos Estaduais de nºs 19.549 e 15.550 do ano em curso, que suspenderam parcial e temporariamente as atividades de transportes coletivos no Estado da Bahia, atraindo o quanto disposto nos arts. 501 e 486 da CLT, que, combinados, tratam da paralisação das atividades empresariais por motivo de força maior, ensejadas por ato de autoridade. Continua dizendo que as despedidas foram formalizadas no primeiro dia de suspensão parcial das atividades das empresas de transporte coletivo, sendo injustificável a motivação de dificuldades econômicas.

Assim, sustentando a ilegalidade das despedidas em massa, porque além de atentarem contra a subsistência dos substituídos, ocorreram sem que houvesse negociação com o sindicato de classe, o autor requer a concessão de tutela de urgência, liminarmente, inclusive, com cominação de multa, para que: **a)** seja reconhecida a nulidade das despedidas realizadas após 20/03/2020, com a reintegração de todos os substituídos alcançados pelo ato extintivo, assegurando – se – lhes o mesmo tratamento outorgado aos demais empregados, a exemplo de suspensão do contrato de trabalho e percepção do benefício emergencial instituído pela Medida Provisória nº 936/2020; **b)** que a ré se abstenha de realizar novas despedidas enquanto perdurar o estado de emergência provocado pela pandemia do COVID – 19.

Pois bem. Sem entrar propriamente na questão da legitimidade das despedidas coletivas e necessidade de chancela sindical para que as mesmas se tornem efetivas, questão hodiernamente disciplinada pelo art. 477 – A da CLT, o fato é que **as alegações do sindicato autor são absolutamente pertinentes.**

Estamos vivendo uma pandemia mundial provocada pelo COVID – 19, com reflexos na

sociedade globalizada. O Governo Federal reconheceu o estado de calamidade pública determinando a adoção de medidas para combater, conter e prevenir o avanço do COVID – 19, acorde com a Lei 13.979/20 c/c Decreto Legislativo nº 02/2020. Seguindo as mesmas diretrizes, o Governo Estadual publicou o Decreto nº 19.529 de 16/03/2020, e, o Decreto nº 19.549/20, onde além de reconhecer a situação de emergência no território baiano, impôs restrições em diversos segmentos de atividades, dentre as quais destacamos o que aqui nos interessa, por refletir no objeto da presente demanda, que é a suspensão de circulação, saída e chegada de qualquer transporte coletivo intermunicipal e ônibus interestaduais.

Enfim, tais medidas acabaram por afetar diretamente os contratos de trabalho dos empregados, sendo imperativo que se buque da ordem jurídica uma solução equilibrada, mormente, se considerarmos que algumas empresas serão afetadas diretamente com a paralisação total das atividades, ainda que transitoriamente.

Neste contexto, foi promulgada a Medida Provisória nº 927/20, dispondo sobre algumas medidas trabalhistas, tais como antecipação de férias, diferimento no recolhimento do FGTS, e, na sequência, a Medida Provisória nº 936/20, que instituiu o Programa Emergencial de Manutenção de Renda e Emprego, prevendo também a possibilidade de suspensão do contrato de trabalho ou redução proporcional da jornada e do salário, com a contrapartida em favor do empregado de recebimento de um benefício emergencial temporário, a ser custeado com recursos da União, tudo com o escopo de tentar reduzir os impactos e enfrentar a crise do coronavírus.

De resto, não se pode olvidar para o art. 2º, §2º, da CLT, que estabelece que cabe ao empregador assumir os riscos da atividade econômica desenvolvida. Expor o trabalhador ao desemprego numa situação de crise e pandemia mundial, além de se lhe transferir indevidamente os riscos da atividade econômica, também implica em grande afronta ao princípio da dignidade da pessoa humana consagrado pelo art. 5º da CF/88.

Atente – se, ainda, para o art. 5º do Decreto – lei nº 4.657/42 - Lei de Introdução às Normas de Direito Brasileiro, que estabelece que “***Na aplicação da lei, o juiz atenderá aos fins sociais a que ela se dirige e às exigências do bem comum***”, que aplica – se perfeitamente a hipótese dos autos, considerando – se o estado de calamidade globalizado, provocado pelo COVID – 19.

Por sua vez, o art. 8º, caput, da CLT, estabelece que “***As autoridades administrativas e a Justiça do Trabalho, na falta de disposições legais ou contratuais, decidirão, conforme o caso, pela jurisprudência, por analogia, por equidade e outros princípios e normas gerais de direito, principalmente do direito do trabalho, e, ainda, de acordo com os usos e costumes, o direito comparado, mas sempre de maneira que nenhum interesse de classe ou particular prevaleça sobre o interesse público.***”

Enfim, tecidas essas considerações, temos que no momento atual, e, enquanto durar a pandemia, *prima facie*, não há como se reconhecer a legitimidade das despedidas, sejam elas individuais ou coletivas, ressalvando – se situações excepcionalíssimas, apuráveis em cada caso concreto.

Em situações como estas, dever – se - a observar o mesmo tratamento dispensado pela

legislação consolidada as hipóteses de interrupção e suspensão do contrato de trabalho, onde o ato de despedida somente se tornará efetivo e produzirá eficácia após a cessão da crise, aplicando – se analogicamente o art. 471 da CLT, sem prejuízo da adoção das medidas referidas pelas Medidas Provisórias nºs 927/20 e 936/20, que buscaram estabelecer um equilíbrio entre o capital e o trabalho, com a suspensão negociada do contrato de trabalho ou redução proporcional da jornada e dos salários, garantindo – se ao trabalhador, em qualquer hipótese, um benefício mínimo para a sua subsistência.

Ressalte – se, ainda, que para o Direito do Trabalho a força maior não é excludente de responsabilidade, e, somente acarreta a extinção dos contratos de trabalho quando for a única ressonável pelo encerramento das atividades empresariais ou parcela significativa dela, inteligência que deflui do arts. 61, §§1º e 3º c/c arts. 501 e 502 da CLT.

Assentadas estas premissas, conclui – se que encontram – se presentes os requisitos para a concessão da tutela de urgência requerida, porque presentes o *fumus boni iuris* e o *periculum in mora*, tendo em vista que as numerosas despedidas, devidamente comprovadas através da documentação inclusas, além de ilegítimas e atentatórias do princípio da dignidade da pessoa humana, colocam em risco a subsistência de diversos trabalhadores num momento social tão – delicado e sem perspectivas.

Conseqüentemente, **defere – se** a liminar requerida, para o fim de se considerar ineficazes as despedidas verificadas após 20/03/2020, e, ato contínuo, determinar que a reclamada: **a)** proceda a imediata reintegração dos substituídos despedidos no emprego, garantido –se – lhe os mesmos direitos e benefícios assegurados aos demais empregados; **b)** se abstenha de realizar novas despedidas enquanto perdurar a pandemia e estado de calamidade provocados pelo COVID – 19. Como forma de assegurar o cumprimento das presentes obrigações de fazer e não fazer, comina – se multa diária no valor de R\$ 1000, 00 em favor de cada substituído prejudicado, que poderá ser revista caso se mostre insuficiente para assegurar o resultado prático equivalente ao adimplemento, nos termos dos arts. 497, 536 e 573 do CPC, supletivo, sem prejuízo de outras penalidades. **NOTIFIQUE – SE AS PARTES DO TEOR DESTA DECISÃO, ESPECIFICAMENTE A RECLAMADA PARA CUMPRIMENTO, COM URGÊNCIA.**

Salvador, 10 de abril de 2020

CINTYA AGUIAR PEREIRA

Juíza do Trabalho

SALVADOR/BA, 11 de abril de 2020.

CINTYA AGUIAR PEREIRA
Juiz(a) do Trabalho Substituto(a)