



Poder Judiciário
Justiça do Trabalho
Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região

AÇÃO CIVIL PÚBLICA CÍVEL ACPCiv 0000591-53.2020.5.06.0103

[PARA ACESSAR O SUMÁRIO, CLIQUE AQUI](#)

Processo Judicial Eletrônico

Data da Autuação: 28/05/2020

Valor da causa: R\$ 3.000.000,00

Partes:

AUTOR: MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO - CNPJ: 26.989.715/0001-02

RÉU: RODOTUR TURISMO LTDA - CNPJ: 12.790.622/0001-40



Documento assinado pelo Shodo

PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 6ª REGIÃO
3ª Vara do Trabalho de Olinda
RODOVIA PE-15,, 1, KM 4,8, Tabajara, OLINDA/PE - CEP:
53350-000
ACPCiv 0000591-53.2020.5.06.0103
AUTOR: MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO
RÉU: RODOTUR TURISMO LTDA



DECISÃO

Vistos, etc.

Como fato

Trata-se de ação em que o MPT busca tutela liminar de reintegração ao emprego e impeditiva de novas rescisões contratuais dos trabalhadores demitidos em massa a partir de 25/03/2020, além de outras medidas, como entrega de documentos, não demissão em massa etc., constantes dos pedidos de letras “a” a “h” da prefacial, em sede de pedido liminar.

O MPT, junto com a petição inicial apresentou fundamentação e um bojo probatório bastante robusto acerca da sua tese, pelo que o pedido liminar merece acolhida, ao menos em parte em caráter prima facie.

Vieram-me os autos conclusos. É o relatório.

A tutela de urgência encontra-se estabelecida no art. 300 do CPC, conforme adequação aos requisitos formais ali determinados. Estes requisitos se baseiam na necessidade da existência de probabilidade do direito e o perigo de dano ou o risco ao resultado útil do processo.

Os documentos trazidos pelo demandante comprovam que a demissão em massa se deu em desacordo com uma série de normas e princípios constitucionais que norteiam e servem de pilar e sustentação ao sistema jurídico pátrio, como o a proteção contra demissão injusta, insculpida no inciso I do art. 7º, da dignidade da pessoa humana (art. 1º., III) , construir uma sociedade livre, justa e solidária (art. 3º., I-), na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa (art. 1º, IV, da CF/88), tem por fim assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social, art. 170, caput, na função social do trabalho, função social da propriedade, art. 170, III, o trabalho



enquanto primado da ordem social, visando a realização da justiça social, art. 193. TODOS DE ORDEM CONSTITUCIONAL, além inúmeros outros que guaridam o sistema. Também não posso de considerar o princípio do pleno emprego buscado pela *Legis Fundamentalis* como fator de inserção do individuo na cadeia produtiva do pais, gerando-lhe renda para uma subsistência digna do mesmo e de sua família.

Decerto que no âmbito individual, “infelizmente” ainda predomina no direito pátrio a doutrina do *employment at will*, segundo a qual não existe qualquer óbice à dispensa do trabalhador, mesmo sem motivação, incidindo apenas uma majoração pecuniária ao empregador, descurando do maior bem – para o empregado – que é o trabalho enquanto principal e no mais das vezes a única fonte de sobrevivência sua e de sua família. É um direito construído sobre pilares da individualidade estéril e divorciada do sentimento e compromisso com o bem comum, COMO SE FÓSSEMOS ILHAS ISOLADAS NUM COSMO DE AUTOSUFICIÊNCIA E SOLIDÃO.

Ademais, há de se concordar com o MPT, quando alega violação do princípio da boa fé objetiva previsto expressamente no art. 422 do Código Civil, que em síntese apertada demanda dos contratantes um agir de modo leal e ético.

Desse princípio fundante, manifestam vários institutos, dentre eles *venire contra factum proprium*, *supressio*, *surrectio* e *tu quoque*.

A vedação de *venire contra factum proprium*, impede que uma das partes do contrato contrarie o seu próprio comportamento, depois de ter produzido, em outra pessoa, uma expectativa, afinal o contrato de trabalho não se trata de uma disputa em que a ganância, a mentira e o arдил servem como estratégia de batalha. O contrato, pelo contrário deve guardar um mínimo de ética e sentimento de colaboração a fim de que todos os fins nele perseguidos sejam atingidos para um melhor viver em sociedade.

Também entendo que a demandada, ao demitir trabalhadores em massa, após ter realizado acordo junto ao MPT, conforme se verifica no Termo de Conciliação positiva junto ao MPT de id ac6d51c, incorreu na violação de busca de outros meios alternativos de solução às demissões em massa, pelo que entendemos que tal comportamento, mesmo que lastreado no nóvel art. 477-A da CLT trazido pela funesta reforma trabalhista, além da violação do princípio acima de natureza civil, padece de inconstitucionalidade bem como de inconvençionalidade, entendimento este traduzido no Enunciado 57, aprovado na 2ª Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho, realizada no XIX Congresso Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho - Conamat (2018), senão vejamos:

(...)

Enunciado 57



“DISPENSA COLETIVA: INCONSTITUCIONALIDADE O art. 477-A da CLT padece de inconstitucionalidade, além de inconvenção, pois viola os artigos 1º, III, IV, 6º, 7º, I, xxvi, 8º, III, VI, 170, caput, III e VIII, 193, da Constituição Federal, como também o artigo 4º da Convenção 98, o artigo 5º da Convenção 154 e o art. 13 da Convenção 158, todas da OIT. Viola, ainda, a vedação de proteção insuficiente e de retrocesso social. As questões relativas à dispensa coletiva deverão observar: a) o direito de informação, transparência e participação da entidade sindical; b) o dever geral de boa fé objetiva; e c) o dever de busca de meios alternativos às demissões em massa.”

Ademais, demissões em massa devem preceder de uma negociação coletiva e debate sério e comprometido com as entidades sindicais, MPT, Órgãos governamentais, a fim de buscar outros caminhos de solução que não a demissão pura e simples porque esta no mais das vezes representa a única fonte de sobrevivência da grande maioria das pessoas e, sem trabalho, o homem sofre, a sociedade perde, a economia se sufoca, gerando um ciclo vicioso de caos e violência.

Nessas águas do entendimento jurídico vem navegando o TST, senão vejamos:

“RECURSO ORDINÁRIO EM DISSÍDIO COLETIVO. DISPENSAS TRABALHISTAS COLETIVAS. MATÉRIA DE DIREITO COLETIVO. IMPERATIVA INTERVENIÊNCIA SINDICAL. RESTRIÇÕES JURÍDICAS ÀS DISPENSAS COLETIVAS. ORDEM CONSTITUCIONAL E INFRACONSTITUCIONAL DEMOCRÁTICA EXISTENTE DESDE 1988. A sociedade produzida pelo sistema capitalista é, essencialmente, uma sociedade de massas. A lógica de funcionamento do sistema econômico-social induz a concentração e centralização não apenas de riquezas, mas também de comunidades, dinâmicas socioeconômicas e de problemas destas resultantes. A massificação das dinâmicas e dos problemas das pessoas e grupos sociais nas comunidades humanas, hoje, impacta de modo frontal a estrutura e o funcionamento operacional do próprio Direito. Parte significativa dos danos mais relevantes na presente sociedade e das correspondentes pretensões jurídicas têm natureza massiva. O caráter massivo de tais danos e pretensões obriga o Direito a se adequar, deslocando-se da matriz individualista de enfoque, compreensão e enfrentamento dos problemas a que tradicionalmente perfilou-se. A construção de uma matriz jurídica adequada à massividade dos danos e pretensões característicos de uma sociedade contemporânea – sem prejuízo da preservação da matriz individualista, apta a tratar os danos e pretensões de natureza estritamente atomizada – é, talvez, o desafio mais moderno proposto ao universo jurídico, e é sob esse aspecto que a questão aqui proposta será analisada. As dispensas coletivas realizadas de maneira maciça e avassaladora, somente seriam juridicamente possíveis em um campo normativo hiperindividualista, sem qualquer regulamentação social, instigador da existência de mercado hobbesiano na vida econômica, inclusive entre empresas e trabalhadores, tal



como, por exemplo, respaldado por Carta Constitucional como a de 1891, já há mais um século superada no país. Na vigência da Constituição de 1988, das convenções internacionais da OIT ratificadas pelo Brasil relativas a direitos humanos e, por consequência, direitos trabalhistas, e em face da leitura atualizada da legislação infraconstitucional do país, é inevitável concluir-se pela presença de um Estado Democrático de Direito no Brasil, de um regime de império da norma jurídica (e não do poder incontrastável privado), de uma sociedade civilizada, de uma cultura de bem-estar social e respeito à dignidade dos seres humanos, tudo repelindo, imperativamente, dispensas massivas de pessoas, abalando empresa, cidade e toda uma importante região. Em consequência, fica fixada, por interpretação da ordem jurídica, a premissa de que ‘a negociação coletiva é imprescindível para a dispensa em massa de trabalhadores’.

DISPENSAS COLETIVAS TRABALHISTAS. EFEITOS JURÍDICOS. A ordem constitucional e infraconstitucional democrática brasileira, desde a Constituição de 1988 e diplomas internacionais ratificados (Convenções OIT n. 11, 87, 98, 135, 141 e 151, ilustrativamente), não permite o manejo meramente unilateral e potestativista das dispensas trabalhistas coletivas, por se tratar de ato/fato coletivo, inerente ao Direito Coletivo do Trabalho, e não Direito 290 Revista de Informação Legislativa Individual, exigindo, por consequência, a participação do(s) respectivo(s) sindicato(s) profissional(is) obreiro(s). Regras e princípios constitucionais que determinam o respeito à dignidade da pessoa humana (art. 1º, III, CF), a valorização do trabalho e especialmente do emprego (arts. 1º, IV, 6º e 170, VIII, CF), a subordinação da propriedade à sua função socioambiental (arts. 5º, XXIII e 170, III, CF) e a intervenção sindical nas questões coletivas trabalhistas (art. 8º, III e VI, CF), tudo impõe que se reconheça distinção normativa entre as dispensas meramente tópicas e individuais e as dispensas massivas, coletivas, as quais são social, econômica, familiar e comunitariamente impactantes. Nesta linha, seria inválida a dispensa coletiva enquanto não negociada com o sindicato de trabalhadores, espontaneamente ou no plano do processo judicial coletivo. A d. Maioria, contudo, decidiu apenas fixar a premissa, para casos futuros, de que ‘a negociação coletiva é imprescindível para a dispensa em massa de trabalhadores’, observados os fundamentos supra. Recurso ordinário a que se dá provimento parcial.”

A fim de evitar isso, medidas provisórias, a exemplo da 936 e 937 foram editadas a fim de preservação do emprego.

Observe-se também que o Estado de PE, quando da edição dos diversos Decretos impondo medidas restritivas, excepcionou o ramo de atividade da demandada de modo que, ainda sendo efetivamente atingida pela PANDEMIA EM RAZÃO DO COVID-19, a mesma não sofreu como tantos outros ramos empresariais pois teve sua atividade mantida ativa.

Por amor ao debate, este Juízo esclarece que não é assintomaticamente indiferente e insensível aos dramas pelo que vem passando a classe empresária, em virtude dessa crise pandêmica e sanitária. Tem consciência das dificuldades e problemas muitos que os empregadores, ou boa



parte destes, vêm suportando, sobretudo num País, onde chefes de governo se digladiam a todo momento ao invés de se unir em prol do povo, em prol da nação como um todo. Afinal, nossa pátria é a nossa nau, nosso habitat, estamos todos nesse mesmo barco chamado BRASIL.

Não se está aqui a dizer que em hipótese alguma a demissão é vedada, mas que necessita e urge, mesmo e sobretudo em época de crise como a atual experienciada de um debate amplo e coordenado para busca de outros meios de solução, pelas razões acima já esposadas.

Sequer poderá a requerida invocar que por força maior está a demitir funcionários, posto, que conforme o já salientado, a mesma não se encontra privada de exercer as suas atividades, tendo o dever social de buscar junto ao sindicato obreiro outros meios que pudesse diminuir os seus custos, conforme assim prevê a Medida provisória 936, com redução de jornada e salários proporcionais por um determinado tempo, sem precisar jogar na rua inúmeros empregados, conforme o estão fazendo as empresas de transporte coletivo, demitindo aos milhares, trazendo infortúnios a essas famílias, incertezas e dificuldades financeiras que irão carrear para os seus trabalhadores problemas substanciais em seus sustentos.

Ainda que se pudesse falar que o seguro-desemprego e o FGTS depositado evitaria este problema de subsistência por um período, não podemos deixar de revelar a nossa preocupação com a relocação no mercado de trabalho formal destes trabalhadores, que em sua grande maioria irão acrescer o exército de pessoas que laboram na informalidade, de forma extramente precária.

A manutenção do trabalhador em seu posto de trabalho obedece ao princípio da continuidade da relação laboral, como sintoma da natureza tutelar do sistema normativo trabalhista.

A conservação da relação de emprego, nos dizeres do ilustre e brilhante colega o Desembargador Sérgio Torres “gera um sentimento de segurança para o trabalhador, transmitindo-lhe uma tranquilidade de que certamente não desfrutaria, caso existisse a incerteza acerca do prosseguimento do contrato”.

Não posso deixar de indicar que tal direito encontra-se inscrito e assegurado pela Declaração Universal dos Direitos Humanos, com aprovação pela Assembleia Geral da Organização das Nações Unidas, ali inserida em seu art. XXIII,1.

Traz tal tutela um sentimento de segurança ao trabalhador, mas conforme os fundamentos expressos por Francisco Meton Marques de Lima, “aponta a existência de um fundamento de ordem moral e outro de ordem técnica”. Segundo o ilustre autor o primeiro fundamento se revela ao mencionado direito ao trabalho, ou seja, o direito do qual cada indivíduo é titular do sentido de acesso a uma fonte de trabalho.

Se não bastasse o contínuo desmonte do sistema tutelar do Direito do Trabalho, num assalto direto aos direitos básicos de dignidade do trabalhador e do trabalho exercido pelo mesmo,



colocando-o ao nível de uma simples mercadoria, retornando a um pensamento antigo da sociedade de desvalor do trabalho humano, mormente o de ordem física.

Veja-se, inclusive, a desigualdade de tratamento concedido pelo Governo Federal aos Bancos que receberam um aporte de aproximadamente um trilhão de reais, e para as grandes empresas, de forma célere, enquanto os micros e pequenos empresários lutam contra a burocracia estatal, com exigências absurdas, e as migalhas que foram jogadas para os trabalhadores. Tratamento de extrema desigualdade, como se o trabalho executado pelos obreiros não tivessem qualquer valor para a formação das riquezas das empresas e do país.

Usa-se, inclusive, da distração com relação a pandemia, para empurrar normas trabalhistas que elastecem mais ainda a exploração do trabalho humano e desmonte da tutela protetiva.

Enquanto muitos países proibiram a demissão de trabalhadores na pandemia, o Brasil, com este governo extremamente neoliberal e autoritário, executa benesses para militares com empregos públicos, grandes empresários e para aliados, e a sociedade padece neste desgoverno, sem rumo quanto a uma política de combate ao vírus, colocando agora, inclusive, militares, sem formação na área da saúde, num Ministério extremamente técnico e que necessita de quadros verdadeiramente qualificados para tal missão.

De Jean- Baptiste-Henri Dominique Larcodre se extraí a frase “Entre os fortes e fracos, entre ricos e pobres, entre senhor e servo é a liberdade que oprime e a lei que liberta”.

Tal menção nos leva a uma falsa conclusão que uma lei é sempre justa e libertadora dos oprimidos, o que não é verdade.

Podemos citar que muitos sistemas jurídicos autorizavam a escravidão e a servidão; o sistema jurídico norte-americano permite que em caso de segurança nacional, se prenda sem formalização de acusação e constatação de culpa, por tempo indeterminado. A lei autoriza isto, portanto, ela permite a exploração e o autoritarismo.

O Brasil e os EUA foram os países que mais escravizaram negros e índios, sendo que o Brasil cerca de 6.000.000 e os EUA cerca de 4.900.000, computando-se tão somente aqueles que eram registradas as vendas dos documentos oficiais de registros, não se computando aí a escravidão clandestina. Não é a toa que os dois tem regimes políticos atuais com semelhanças ideológicas e que defendem a primazia da raça branca, simbolizada no brinde do leite puro.

Um as leis e não são poucas no mundo hodierno, são as que mais sustentam o sistema de privilégios e exploração dos mais humildes.

Quando o Direito nasce da Filosofia, traz consigo uma aspiração filosófica de busca à justiça, não se justificando se contraria a sua maior razão de ser, em que pese o pensamento contrário da corrente positivista e neo-positivista. Afirmar que mesmo uma lei injusta deva ser respeitada, posto que elaborada por um legislativo votado pelo povo, é não enxergar o grande



distanciamento entre o que querem os políticos, defensores das classes mais abastadas, e o que almeja o povo.

Portanto, uma lei nem sempre liberta, mas pode aprofundar a escravidão e exploração humana.

Neste sentido, entendo perfeitamente cabível a reintegração postulada pelo Ministério Público do Trabalho, acolhendo *in totum* os pedidos contidos nesta ação.

No que tange ao receio de dano irreparável ou de difícil reparação, traduzido no reconhecido *periculum in mora*, também se vislumbra presente. Isso porque, em se tratando de emprego – como já dito mais acima enquanto meio de subsistência do trabalhador que vê na alienação da sua força de trabalho o único meio de sobrevivência honesta, o perigo na demora é presumido, não sendo viável ao trabalhador ter de aguardar todo o trâmite processual.

Com relação a um pensamento filosófico que se expressa no sentido de que "Entre os fortes e fracos, entre ricos e pobres, entre senhor e servo é a liberdade que oprime e a lei que liberta.", nem sempre isto acontece.

As leis dos EUA e do Brasil autorizavam a escravidão dos negros e índios, não sendo a toa que o Brasil foi o país que mais escravizou negros (cerca de 6.000.000) e os EUA (cerca de 4.900.000), só aqueles computados nos negócios comerciais, afora os negros que eram introduzidos nos países de forma clandestina.

A Lei dos EUA autoriza nos casos de segurança nacional que o cidadão seja prezo sem formalização de culpa, por tempo indeterminado.

As leis, em geral, em que pese serem produtos de votação dos legislativos, muitas vezes não expressam as vontades das urnas, mas o desejo das elites dominantes.

Daí porque, ainda que a legislação brasileira permita a demissão de trabalhadores pelos seus empregadores, a sua utilização deverá sempre observar três princípios do contrato: boa-fé, valor social do contrato e o equilíbrio de suas cláusulas contratuais.

Diante do exposto, entendo perfeitamente preenchidos os requisitos formais para a concessão da tutela pretendida, de modo que CONCEDO a liminar requerida ante a urgência e a aparência do bom direito que embasa os pedidos e fundamentação do MPT, determinando assim a REINTEGRAÇÃO imediata de todos os trabalhadores despedidos por conta da COVID-19, a partir de 25/03/2020, bem como determino que a ré se ABSTENHA de rescindir os contratos de trabalho de seus/suas empregados/as durante a pandemia da COVID-19, ou seja, DEFIRO OS PEDIDOS EM SEDE DE LIMINAR CONSTANTES DAS LETRAS "a" A "h", inclusive quanto aos subitens e multas ali requeridas num possível descumprimento – pelo que não se espera a exceção por ora, dos elencados nas letras "e.1", "e.2" e "f".



Documento assinado pelo Shodo

A empresa tem 72 horas para reintegrar os trabalhadores/as despedidos.

INTIME-SE via mandado, através do Oficial de Justiça de plantão, certificando nos autos.

Por tratar-se de medida de urgência, os prazos não estão sujeitos a suspensão.

Remeta-se esta decisão para a Presidência deste Tribunal, conforme recomendação do CNJ.

Por ora, em face desse estado de PANDEMIA, aguarde-se até novas informações acerca de marcação de audiência inicial.

INTIME-SE o MPT, via sistema.

OLINDA/PE, 31 de maio de 2020.

ROBERTO DE FREIRE BASTOS

Juiz(a) do Trabalho Titular



Assinado eletronicamente por: ROBERTO DE FREIRE BASTOS - Juntado em: 31/05/2020 11:23:15 - fec7700
<https://pje.trt6.jus.br/pjekz/validacao/20053020034935800000044681293?instancia=1>
Número do processo: 0000591-53.2020.5.06.0103
Número do documento: 20053020034935800000044681293

SUMÁRIO

Documentos			
Id.	Data de Juntada	Documento	Tipo
fec7700	31/05/2020 11:23	Decisão	Decisão