

PODER JUDICIÁRIO FEDERAL  
Justiça do Trabalho - 2ª Região

SDC - CADEIRA 07

PROCESSO TRT/SP nº 1000333-31.2015.5.02.0000 - SDC

CAUTELAR PREPARATÓRIA DE DISSÍDIO COLETIVO

REQUERENTE: SINDICATO DOS TRABALHADORES EM ÁGUA, ESGOTO E MEIO AMBIENTE DO ESTADO DE SÃO PAULO - SINTAEMA

REQUERIDO: COMPANHIA DE SANEAMENTO BÁSICO DO ESTADO DE SÃO PAULO - SABESP

Trata-se de Ação Cautelar Preparatória de Dissídio Coletivo de Natureza Jurídica ajuizada por SINDICATO DOS TRABALHADORES EM ÁGUA, ESGOTO E MEIO AMBIENTE DO ESTADO DE SÃO PAULO – SINTAEMA em face de COMPANHIA DE SANEAMENTO BÁSICO DO ESTADO DE SÃO PAULO - SABESP.

Informa o requerente que a empresa requerida está demitindo em massa os seus empregados, rescindindo os contratos de trabalho em número superior a 335 trabalhadores somente no último mês de fevereiro de 2015, sem a prévia negociação com o sindicato da categoria profissional, em puro arbítrio, violando a boa-fé que rege as partes contratantes.

Prossegue relatando que os trabalhadores deliberaram pelo movimento grevista a partir de 0h do dia 19.03.2015; que a conduta da requerida viola os princípios da dignidade da pessoa humana, bem como o que fora estabelecido na cláusula 7ª do acordo coletivo 2014/2015, cujo teor prevê a garantia de 98% dos trabalhadores no emprego; que os Tribunais tem firmado o entendimento de que a exigência de negociação coletiva prévia para a dispensa em massa de trabalhadores constitui requisito de eficácia do ato empresarial; que o impacto social de uma despedida em massa é vultoso; que a sociedade enfrenta uma séria crise hídrica, momento em que ganha ainda maior relevância os serviços prestados por esses empregados dispensados.

Por tudo isso, requer: 1 - Defira o pedido LIMINAR, para anular a dispensa coletiva realizada pela requerida não precedida de negociação coletiva com o sindicato requerente e em flagrante afronta a norma coletiva vigente, conforme Jurisprudência deste Egrégio TRT, determinado a imediata Reintegração de todos os trabalhadores dispensados coletivamente neste mês de Fevereiro de 2015; E, OU 2 - Determine que a Requerida Sabesp, suste toda e qualquer dispensa de trabalhadores a partir do ajuizamento da presente, com base na norma coletiva em discussão nestes autos, até o transito em julgado da ação principal que será a de Dissídio Coletivo de Natureza Jurídica.

DECIDO

A despedida coletiva representa fato coletivo e, portanto, é regida por princípios e regras do Direito Coletivo do Trabalho, tanto no âmbito material quanto processual. O Direito do Trabalho vem vocacionado por normas de ordem pública relativa com regras de procedimentalização. A despedida coletiva não é proibida, mas está sujeita ao procedimento de negociação coletiva: a) deve ser justificada, b) apoiada em comprovados motivos de natureza técnica e econômica e, ainda, c) deve ser bilateral, precedida de negociação coletiva com o Sindicato, mediante adoção de critérios objetivos.

É o que se extrai da interpretação sistemática da Carta Federal e da aplicação das Convenções Internacionais da OIT ratificadas pelo Brasil e dos princípios Internacionais constante de Tratados e Convenções Internacionais, que embora não ratificados, têm força principiológica, máxime nas hipóteses em que o Brasil participa como membro do organismo internacional como é o caso da OIT.

Os precedentes do C. TST a respeito da matéria são nesse mesmo sentido, conforme pode ser extraído do aresto abaixo:

**“RECURSO ORDINÁRIO EM DISSÍDIO COLETIVO DE GREVE. DISPENSA TRABALHISTA COLETIVA. IMPERATIVA INTERVENIÊNCIA SINDICAL. ORDEM CONSTITUCIONAL. PROIBIÇÃO DE DESCONTO DOS DIAS PARADOS. INCIDÊNCIA DAS REGRAS ORIUNDAS DAS CONVENÇÕES DA OIT Nº 11, 98, 135, 141 E 151; E DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL BRASILEIRA DE 1988 - ARTS. 1º, III, 5º, XXIII, 7º, I, 8º, III E VI, 170, III E VIII.** A dispensa coletiva é questão grupal, massiva, comunitária, inerente aos poderes da negociação coletiva trabalhista, a qual exige, pela Constituição Federal, em seu art. 8º, III e VI, a necessária participação do Sindicato. Trata-se de princípio e regra constitucionais trabalhistas, e, portanto, critério normativo integrante do Direito do Trabalho (art. 8º, III e VI, CF). Por ser matéria afeta ao direito coletivo trabalhista, a atuação obreira na questão está fundamentalmente restrita às entidades sindicais, que devem representar os trabalhadores, defendendo os seus interesses perante a empresa, de modo que a situação se resolva de maneira menos gravosa para os trabalhadores, que são, claramente, a parte menos privilegiada da relação trabalhista. As dispensas coletivas de trabalhadores, substantiva e proporcionalmente distintas das dispensas individuais, não podem ser exercitadas de modo unilateral e potestativo pelo empregador, sendo matéria de Direito Coletivo do Trabalho, devendo ser submetidas à prévia negociação coletiva trabalhista ou, sendo inviável, ao processo judicial de dissídio coletivo, que irá lhe regular os termos e efeitos pertinentes. É que a negociação coletiva ou a sentença normativa fixarão as condutas para o enfrentamento da crise econômica empresarial, atenuando o impacto da dispensa coletiva, com a adoção de certas medidas ao conjunto dos trabalhadores ou a uma parcela deles, seja pela adoção da suspensão do contrato de trabalho para participação do empregado em curso ou programa de qualificação profissional oferecido pelo empregador (art. 476-a da CLT), seja pela criação de Programas de Demissão Voluntária (PDVs), seja pela observação de outras fórmulas atenuantes instituídas pelas partes coletivas negociadas. Além disso, para os casos em que a dispensa seja inevitável, critérios de preferência social devem ser eleitos pela negociação coletiva, tais como a despedida dos mais jovens em benefício dos mais velhos, dos que não tenham encargos familiares em benefício dos que tenham, e assim sucessivamente. Evidentemente que os trabalhadores protegidos por garantias de emprego, tais como licença previdenciária, ou com debilidades físicas reconhecidas, portadores de necessidades especiais, gestantes, dirigentes sindicais e diretores eleitos de CIPAs, além de outros casos, se houver, deverão ser excluídos do rol dos passíveis de desligamento. Inclusive esta Seção de Dissídios Coletivos, no julgamento do recurso ordinário interposto no dissídio coletivo ajuizado pelo Sindicato dos Metalúrgicos de São José dos Campos e Região e outros em face da Empresa Brasileira de Aeronáutica - EMBRAER S/A e outra (processo n. TST-RODC-30900-12.2009.5.15.0000), em que também se discutiu os efeitos jurídicos da dispensa coletiva, fixou a premissa, para casos futuros de que a negociação coletiva é imprescindível para a dispensa em massa de trabalhadores. No caso concreto - em que a empresa comunicou aos trabalhadores que promoveria a dispensa de 200 empregados, equivalente a 20% da mão de obra contratada -, a atuação do Sindicato foi decisiva para que fosse minimizado o impacto da dispensa coletiva. A interferência da entidade sindical propiciou aos desligados um implemento das condições normais da dispensa, com o estabelecimento de diversos direitos de inquestionável efeito atenuante ao abalo provocado pela perda do emprego, entre eles, a instituição de um PDV. Nesse contexto, a greve foi realizada pelos empregados dentro dos limites da lei, inexistindo razão para que a classe trabalhadora seja prejudicada em razão do exercício de uma prerrogativa constitucional. Reafirme-se: o direito constitucional de greve foi exercido para tentar regulamentar a dispensa massiva, fato coletivo que exige a participação do Sindicato. Destaque-se a circunstância de que, conforme foi esclarecido na decisão dos embargos de declaração, a Suscitante já iniciara o processo de despedida de alguns empregados, prática cuja continuidade foi obstada pela pronta intervenção do Sindicato. Considera-se, por isso, que a situação especial que ensejou a greve autoriza o enquadramento da paralisação laboral como mera interrupção do contrato de trabalho, sendo devido o pagamento dos dias não laborados, nos termos da decisão regional. Recurso ordinário desprovido.” (TST - RO: 1730220115150000 173-02.2011.5.15.0000, Relator: Mauricio Godinho Delgado, Data de Julgamento: 13/08/2012, Seção Especializada em Dissídios Coletivos)

Analisando-se prima facie a questão posta na exordial, tem-se que a requerida não cuidou de estabelecer negociação prévia com o sindicato requerente, a fim de regular a dispensa em massa realizada e diminuir o impacto social gerado.

Além disso, a cláusula 7ª, do acordo coletivo 2014/2015, estabelece um limite de 2% para as dispensas realizadas no período de 01.05.2014 a 30.04.2015, o que representa um total de 297 demissões, considerando-se o efetivo ali registrado de 14.850 empregados. Apenas com a dispensa relatada de 335 trabalhadores no mês de fevereiro, já se tem uma quantidade superior ao limite previsto.

Referida cláusula trata em seu teor de casos específicos em que as dispensas não são computadas no limite acordado, porém não há como se aferir a situação individual dos empregados dispensados em sede de Juízo prelibatório, tampouco decidir acerca de eventuais divergências interpretativas das partes a respeito da cláusula acordada.

Por outro lado, é de conhecimento público e notório que passamos por uma crise hídrica extremamente grave e que a população teme ficar sem a garantia do abastecimento de água realizado pela empresa requerida. A dispensa coletiva perpetrada é mais uma situação que pode agravar essa crise hídrica, mormente porque, neste momento, não se tem a garantia de que não haverá prejuízos aos serviços públicos essenciais prestados pela SABESP.

Assim, **DEFIRO PARCIALMENTE** a liminar e determino à requerida, sob pena de multa diária de R\$ 100.000,00 (cem mil reais), que suspenda todas as dispensas realizadas desde o dia 01.02.2015, conforme período questionado na exordial da presente cautelar, fixando o limite da lide, e que ainda não tenham sido homologadas perante o sindicato requerente, bem como se abstenha de dispensar qualquer outro empregado até que a controvérsia e os motivos técnicos, econômicos e disciplinares, caso existentes, sejam examinados por este Tribunal.

Com a concessão parcial dessa liminar, bem como por se tratar de serviço essencial, nos termos do art. 10, I, da Lei nº 7.783/1989, determino ao requerido que suspenda qualquer deflagração de movimento paredista, sob pena de multa diária no mesmo valor de R\$ 100.000,00 (cem mil reais).

**Designo audiência para o dia 19 de março de 2015 às 13h.**

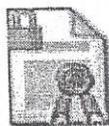
Intimem-se as partes da presente decisão.

São Paulo, 17 de março de 2015.

**Ivani Contini Bramante**

**Desembargadora Federal do Trabalho**

**Relatora**



Assinado eletronicamente. A Certificação Digital  
pertence a:

**[IVANI CONTINI BRAMANTE]**



15031713465004200000002979965

<https://pje.trtsp.jus.br/segundograu/Processo/ConsultaDocumento/listView.seam>