

Parecer Jurídico

Assunto: Motivação para demissão de empregados(as) da SABESP e efeitos jurídicos da privatização sobre o vínculo e as condições contratuais¹

Consultante: SINTAEMA – Sindicato dos Trabalhadores em Água, Esgoto e Meio Ambiente do Estado de São Paulo

I. Introdução

Este parecer visa esclarecer os efeitos jurídicos decorrentes da privatização da SABESP sobre os contratos de trabalho dos(as) empregados(as) celetistas admitidos por concurso público. Análise focada em:

- a) A necessidade ou não de motivação para dispensa após a privatização;
- b) A possibilidade de manutenção do vínculo público e das condições contratuais anteriores;
- c) Enquadramento jurisprudencial predominante e possíveis controvérsias;
- d) Indicação de medidas jurídicas para defesa dos interesses dos trabalhadores e trabalhadoras.

II. Enquadramento Jurídico

1. Regime jurídico dos(as) empregados(as) da SABESP

Os empregados da SABESP, enquanto empresa pública/sociedade de economia mista, foram contratados sob regime celetista, por concurso público, e estavam sujeitos aos princípios da Administração Pública (art. 37 da CF/88). Contudo, não detinham estabilidade prevista no art. 41 da Constituição, aplicável apenas a servidores estatutários.

¹

Disponível

em:

<https://www.conjur.com.br/2022-fev-09/empregado-manter-emprego-publico-privatizacao/>

2. Princípios e dispositivos legais aplicáveis

A Constituição Federal estabelece, em seu artigo 1º, os fundamentos da República, entre os quais se destacam a dignidade da pessoa humana e os valores sociais do trabalho. No artigo 5º, são previstos os direitos e garantias fundamentais, assegurando a toda a cidadania igualdade, liberdade e proteção contra retrocessos. Já o artigo 7º trata especificamente dos direitos dos trabalhadores e trabalhadoras, dispondo sobre normas que visam à melhoria de sua condição social. O artigo 37, por sua vez, define os princípios que regem a Administração Pública, como legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência.

Em complemento a esses dispositivos constitucionais, o princípio da vedação do retrocesso social, consolidado no entendimento do Supremo Tribunal Federal (ARE 639337), impede que o Estado reduza ou suprima direitos sociais já concretizados sem uma justificativa plausível. Esse princípio resguarda o núcleo essencial dos direitos adquiridos, garantindo sua estabilidade e continuidade.

A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) também protege os direitos dos(as) trabalhadores(as). O artigo 468 veda alterações contratuais unilaterais que resultem em prejuízo ao empregado(a). Além disso, os artigos 10, 443, 445 e 448 tratam de regras relacionadas à contratação de trabalhadores(as), à formação do vínculo empregatício, à duração dos contratos e à sucessão de empregadores, assegurando a continuidade e a preservação dos direitos trabalhistas mesmo em situações de mudança na estrutura das relações de trabalho.

3. Jurisprudência relevante

STF (RE 589.998/PI): a dispensa de empregados de empresa pública prestadora de serviço público deve ser motivada enquanto a empresa estiver

sob controle estatal, vinculada aos princípios da Administração Pública. Caso específico Empresa Brasileira de Correios e Telégrafos (ECT).² TST, SDI-1, OJ 247: dispensa de empregados de empresa pública ou sociedade de economia mista, mesmo concursados, independe de motivação para validade, salvo para a ECT, dada sua prerrogativa especial.³

III. Pontos centrais e controvérsia jurídica

1. Antes da privatização, a dispensa sem motivação pode ser questionada com base na jurisprudência do STF, pois os empregados e empregadas ainda estavam vinculados a entes públicos e seus princípios legais.
2. Após a privatização, o entendimento majoritário do TST é que o novo controlador privado não está obrigado a motivar a demissão dos empregados e empregadas, que passam a ter vínculo exclusivamente celetista sem incidência dos princípios administrativos.
3. Exceção: O caso da ECT, que mantém a exigência de motivação mesmo para seus empregados celetistas em razão de prerrogativas equiparadas às da Fazenda Pública.
4. Condições contratuais e direitos adquiridos devem ser preservados conforme o art. 468 da CLT e o princípio da vedação do retrocesso social, não podendo

²A decisão do STF referente ao RE 589.998/PI, embora tenha iniciado julgamento em 2013, teve seu julgamento sob o regime de repercussão geral concluído em outubro de 2018, quando o Plenário fixou a tese de que a Empresa Brasileira de Correios e Telégrafos (ECT) tem o dever jurídico de motivar, em ato formal, a demissão de seus empregados. Essa decisão, além de vincular a ECT, inspira o debate sobre dispensa motivada em outras empresas públicas e sociedades de economia mista, ainda que a jurisprudência majoritária do TST entenda que após privatização a exigência de motivação não se aplica.

³Sobre o TST, SDI-1, OJ 247, a Orientação Jurisprudencial n° 247 da Subseção I da Seção de Dissídios Individuais do Tribunal Superior do Trabalho estabelece que a dispensa de empregados de empresa pública e sociedade de economia mista, mesmo admitidos por concurso público, pode ocorrer sem necessidade de motivação para ser válida. A única exceção é a Empresa Brasileira de Correios e Telégrafos (ECT). Esse entendimento do TST está fundamentado no artigo 173, § 1º, da Constituição Federal, que prevê que empregados dessas entidades celetistas submetem-se ao regime próprio das empresas privadas, inclusive na possibilidade de demissão sem justa causa motivada.

ser alterados unilateralmente pela nova controladora apenas pela mudança de regime.

IV. Diferencial: Serviço Público Essencial da SABESP

A SABESP presta serviços públicos essenciais de água e esgoto, fundamentais para a saúde e qualidade de vida da população. Por isso, a dispensa de seus empregados e empregadas deve ser cuidadosamente motivada, já que impacta diretamente a continuidade e eficiência desses serviços.

Isso se fundamenta em princípios constitucionais, como o da continuidade do serviço público e a vedação do retrocesso social. Além disso, verifica-se que a privatização tem provocado precarização das condições de trabalho, reforçando a necessidade de proteção jurídica nas demissões.

Referências: Constituição Federal, art. 37; STF, RE 589.998/PI; STF, ARE 639.337 (princípio do retrocesso social); TST, OJ 247 da SDI-1; Jurisprudência TST, processo TST-RR 1001720-07.2023.5.02.0322.4

V. Análise aplicada ao caso SABESP

Após a privatização, a SABESP torna-se uma empresa privada, e seus empregados passam a ter vínculo celetista comum. Contudo, por prestar serviço público essencial, a atividade continua regulada pelo Estado, mantendo sua natureza pública.

No entanto, ainda podem ser questionadas judicialmente as dispensas que envolvam situações de estabilidade legal, como no caso de dirigentes sindicais, membros da CIPA, empregadas gestantes ou decorrentes de acidente de trabalho, entre outras hipóteses previstas em lei.

⁴O processo TST-RR 1001720-07.2023.5.02.0322 não trata diretamente da necessidade de motivação para demissões, mas reafirma a proteção aos direitos trabalhistas dos empregados da SABESP, incluindo o respeito às normas que regem o vínculo e as condições contratuais.

Além disso, deve-se observar que dispensas coletivas precisam ser precedidas de negociação com o sindicato, conforme entendimento recente consolidado pelo STF.

Demissões anteriores à privatização podem ser questionadas judicialmente caso contrariem os princípios aplicáveis durante a vigência da administração pública.

A sucessão trabalhista na transferência do vínculo para nova controladora privada é válida desde que preservadas as condições essenciais do contrato. O tema é controverso e, judicialmente, a balança pende para a ausência de exigência de motivação para a dispensa, apresentando cenário jurídico desafiador para os trabalhadores e trabalhadoras.

VI. Medidas e recomendações jurídicas para defesa dos trabalhadores e trabalhadoras

1. Ação Civil Pública com base na função social da empresa e do contrato de trabalho

Objetivo: Defender que, mesmo privatizada, a SABESP mantém obrigações sociais diferenciadas, dada a natureza do serviço que presta. Isso pode justificar a exigência de motivação para dispensas, ao menos em massa ou que afetem setores essenciais. Medida cabível: Ação Civil Pública proposta por sindicato ou pelo Ministério Público do Trabalho, com pedido de liminar para exigir motivação em demissões que afetem a continuidade do serviço público. **2. Ação judicial por dispensa abusiva com base no princípio da boa-fé e da função social do contrato**

Objetivo: Em casos específicos, argumentar que a dispensa foi arbitrária ou abusiva, por desconsiderar o impacto social da

demissão ou por atingir trabalhadores(as) que executam funções essenciais ao serviço público.

Medida cabível: Reclamação trabalhista individual, com pedido de reintegração ou indenização por dispensa abusiva.

3. Negociação coletiva para exigir motivação em determinadas hipóteses de demissão

Fundamento: Art. 7º, XXVI, da CF (reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho).

Objetivo: Negociar cláusula em acordo ou convenção coletiva que exija justificativa objetiva para dispensas, ao menos nos seguintes casos: Demissões em massa; Demissões de empregados(as) com estabilidade sindical; Demissões de funções estratégicas para a prestação dos serviços.

Medida cabível: Proposição de ACT ou CCT via sindicato profissional, com cláusula de motivação obrigatória em determinadas hipóteses.

4. Atuação do MPT para mediação e controle de dispensas

Objetivo: Provocar a atuação do Ministério Público do Trabalho para: Mediar negociações coletivas com cláusulas de proteção contra demissões arbitrárias; Requerer Termos de Ajustamento de Conduta (TAC) prevendo motivação em demissões coletivas ou critérios objetivos de desligamento. Medida cabível: Representação formal ao MPT.

5. Ação judicial com base em dispensa discriminatória, persecutória ou fraudulenta

Objetivo: Nos casos em que a dispensa tiver indícios de perseguição, represália política/sindical ou discriminação, pleitear: Reintegração; Indenização por dano moral; Nulidade do ato de dispensa.

Medida cabível: Ação individual trabalhista com pedido de nulidade da dispensa.

VII. Conclusões finais

Dispensas após a privatização, embora não exijam motivação legal, ainda podem ser judicialmente questionadas se configurarem abuso de direito, fraude, retaliação sindical ou descumprimento de normas coletivas.

O cenário é juridicamente desafiador, mas há espaço para estratégias jurídicas bem fundamentadas, especialmente na defesa de direitos adquiridos e fiscalização de irregularidades no processo de desestatização.

