



Poder Judiciário  
Justiça do Trabalho  
Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região

# AÇÃO CIVIL PÚBLICA CÍVEL ACPCiv 1000783-36.2021.5.02.0073

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

## Processo Judicial Eletrônico

**Data da Autuação:** 24/06/2021

**Valor da causa:** R\$ 50.000,00

### Partes:

**AUTOR:** SINDICATO DOS JORNALISTAS PROFISSIONAIS NO EST DE SAO PAULO -  
CNPJ: 62.584.230/0001-00

ADVOGADO: RAPHAEL DA SILVA MAIA - OAB: SP161562

ADVOGADO: DANUBIA OLIVEIRA ALMEIDA - OAB: SP376595

ADVOGADO: FABIO AUGUSTO ROCHA VELHO LINS FRANCO - OAB: SP284145

ADVOGADO: THIAGO DOS SANTOS BAROLLI - OAB: SP325661

**AUTOR:** SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDUSTRIAS GRAFICAS  
COMUNICACAO E SERVICOS GRAFICOS DE SAO PAULO E REGIAO

- CNPJ: 60.983.442/0001-27

ADVOGADO: RAPHAEL DA SILVA MAIA - OAB: SP161562

ADVOGADO: DANUBIA OLIVEIRA ALMEIDA - OAB: SP376595

ADVOGADO: FABIO AUGUSTO ROCHA VELHO LINS FRANCO - OAB: SP284145

ADVOGADO: THIAGO DOS SANTOS BAROLLI - OAB: SP325661

**AUTOR:** SIND EMPREG ADM EMPRESAS PROPR JORNAIS REVISTAS S PAULO - CNPJ:  
60.976.644/0001-41

ADVOGADO: RAPHAEL DA SILVA MAIA - OAB: SP161562

ADVOGADO: MARIA CATARINA BENETTI - OAB: SP52792

**RÉU:** IMPRENSA OFICIAL DO ESTADO S/A - IMESP

- CNPJ: 48.066.047/0001-84

EXCELENTÍSSIMO(A) SENHOR(A) DOUTOR(A) JUIZ(A) DO TRABALHO DE UMA DAS VARAS DO TRABALHO DE SÃO PAULO-SP

**URGENTE**

**AÇÃO CIVIL PÚBLICA com pedidos de Tutela de Urgência para suspender os efeitos de dispensa em massa de trabalhadores concursados sem prévia negociação sindical, havida em 02/06/21, no curso da pandemia, cujos motivos determinantes do ato demissional se apresentam ilegítimos e inadequados, bem como baseado em estudo objeto de investigação criminal.**

**SINDICATO DOS JORNALISTAS PROFISSIONAIS NO ESTADO DE SÃO PAULO**, entidade sindical de primeiro grau, inscrita no CNPJ/MF sob o nº 62.584.230/0001-00, com sede na Rua Rego Freitas, nº 530, sobreloja, centro, CEP 01220-010, São Paulo/SP, **SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS GRÁFICAS DE SÃO PAULO E REGIÃO**, entidade sindical de primeiro grau, inscrita no CNPJ/MF sob nº 60.983.442/0001-27, com sede nesta Capital do Estado de São Paulo, na Rua da Figueira n. 233, Parque Dom Pedro, CEP 03003-000, e **SINDICATO DOS EMPREGADOS DA ADMINISTRAÇÃO DAS EMPRESAS PROPRIETÁRIAS DE JORNAIS E REVISTAS DE SÃO PAULO**, entidade sindical de primeiro grau, inscrita no CNPJ sob o nº 60.976.644/0001-41, estabelecido na Avenida Rio Branco, 320 - 3º andar - cj. 33/34 - Santa Ifigênia, nesta Capital de São Paulo, CEP 01206-000, por seus Advogados, vêm respeitosamente à presença de Vossa Excelência, nos termos do **art. 8º, inciso III, da Constituição Federal de 1988** e valendo-se das disposições elencadas no art. 5º, V, "a", c/c art. 21, ambos da Lei Federal nº. 7.347/85 e seu **microssistema interconectado de tutela coletiva**, propor a presente

**AÇÃO CIVIL PÚBLICA**



em face da **IMPrensa Oficial do Estado S/A - IMESP**, empresa pública da administração indireta com personalidade jurídica de direito privado e patrimônio próprio inscrita no CNPJ sob o nº 48.066.047/0001-84, com sede à rua da Mooca n.º 1.921, Bairro da Mooca, na cidade de São Paulo/SP, CEP 03103-902, pelos motivos de fato e de direito a seguir aduzidos:

**I - DA RETROSPECÇÃO DOS FATOS**

A Reclamada, **no dia 02/06/2021, iniciou a dispensa em massa de seus empregados**, demitindo por e-mail, telegrama e/ou mensagem de texto por *WhatsApp*, **sem qualquer negociação sindical prévia**, cerca de **150 trabalhadores concursados**, entre jornalistas, gráficos e trabalhadores administrativos, caracterizando-se como uma inegável **dispensa coletiva**.

Aos trabalhadores, a Reclamada simplesmente alegou de forma genérica que a referida dispensa coletiva se dava em razão da Lei estadual 17.056/19, que autorizou a **incorporação da IMESP pela PRODESP** e que, após estudos e avaliações efetuados, não seria mais adequada a manutenção dos serviços gráficos e do setor de Conteúdo Editorial da Reclamada diante do "conceito de gestão digital" adotado pela incorporadora. (vide comunicados de dispensa padrão dos 02 setores em anexo).

Importante ressaltar que as demissões foram efetuadas de forma abrupta, **sem um controle adequado quanto às condições de saúde dos demitidos**, os quais estavam em boa parte laborando em *home office* e foram **dispensados primeiramente por mensagem de texto no WhatsApp** e após por meio de telegrama ou *e-mail*, conforme se verifica por exemplo no caso de uma jornalista, a qual recebeu **diagnóstico de câncer de mama** logo em seguida da dispensa e que, mesmo comunicando e comprovando documentalmente tal fato à Reclamada, não teve a sua dispensa cancelada (vide e-mail em anexo).



Assim, logo após a dispensa dos profissionais, que se iniciou no dia 02/06/2021, os Sindicatos Autores solicitaram à empresa uma reunião emergencial no dia 03/06/2021, ocasião em que solicitaram a revogação das dispensas ocorridas enquanto pendente a pandemia da Covid-19, com a abertura imediata de uma negociação sindical com vistas a discutir a redução do impacto social de tal medida, além de acesso aos estudos da FIPE nos quais a IMESP alegou em reunião ter se baseado para concluir pela descontinuidade dos serviços gráficos e das páginas editoriais do Diário Oficial Eletrônico, o que até o momento foi negado pela Requerida, que sequer disponibilizou o número exato de demitidos aos Sindicatos Requerentes.

Cabe aqui desde já ressaltar que o mencionado estudo realizado pela FIPE, o qual embasou as demissões que se discute nessa demanda, está sub judice haja vista que o Ministério Público Estadual constatou **indícios gravíssimos de irregularidades na contratação deste pela IMESP**, ora Reclamada, os quais foram objeto de Denúncia Acusatória (doc. anexo) perante a Justiça Criminal da Barra Funda quanto à prática de vários crimes contra a administração pública (corrupção, dispensa indevida de licitação, tráfico de influência e lavagem de dinheiro), envolvendo o então presidente da IMESP, um ex-funcionário da IMESP que teria articulado a dispensa indevida da licitação, representantes da FIPE e do Movimento Brasil Livre, sendo que tal fato repercutiu na mídia, vejamos:

ESQUEMA CRIMINOSO

**Ministério Público denuncia líder do MBL e ex-membro da Imprensa Oficial por tráfico de influência**

Investigados teriam participado de esquema que implica em crimes de dispensa e fraude em licitação e corrupção passiva

26/10/2020 - 13h09minAtualizada em 26/10/2020 - 15h22min



O Ministério Público de São Paulo (MP-SP) denunciou o empresário Alessandro Monaco Ferreira, um suposto "doador" do Movimento Brasil Livre (MBL), Renan Antonio Ferreira dos Santos, um dos líderes do MBL, o ex-diretor presidente da Imprensa Oficial do Estado de São Paulo (Imesp) Nourival Pantano Junior e os ex-representantes da Fundação Instituto de Pesquisas Econômicas (Fipe) Carlos Antonio Luque e José Ernesto Lima Gonçalves por suposta participação em esquema que teria implicado em crimes de tráfico de influência, dispensa e fraude em licitação e corrupção passiva.

A denúncia é assinada pelo promotor Marcelo Batlouni Mendroni e datada do último dia 22. Na



Por fim, convém desde já destacar que, em agosto de 2019, após a aprovação da citada Lei Estadual 17.056/19 que autorizou a **incorporação** da IMESP pela PRODESP, a Reclamada procurou os Sindicatos para firmar um Acordo Coletivo de Trabalho com vigência por 02 anos, com a previsão de um Programa de Desligamento Incentivado - PDI, o qual gerou o desligamento de 223 empregados (vide acordo coletivo em anexo).

Nesse passo, diante da conduta da Empresa, que procedeu às **demissões sem a abertura de negociação sindical prévia** para minimizar os efeitos da dispensa coletiva dos trabalhadores, bem como pelo fato de que **os motivos determinantes que motivaram a dispensa são ilegítimos e inadequados**, além de serem **baseados em estudo da FIPE cuja contratação é pano de fundo de grave investigação criminal**, jogando por terra a credibilidade do teor de suas conclusões, aos Sindicatos ora Requerentes não resta outra alternativa senão buscar, por meio da presente Ação Civil Pública, uma tutela jurisdicional para ver reconhecida a nulidade do ato patronal que procedeu unilateralmente a dispensa coletiva sem prévia negociação sindical, bem como a reparação por dano moral coletivo.

## **II - DA LEGITIMIDADE ATIVA DOS SINDICATOS E DO CABIMENTO DA AÇÃO CIVIL COLETIVA**

O Primeiro Requerente é entidade sindical de primeiro grau com quase um século de existência, que representa os interesses dos **jornalistas profissionais** no Estado de São Paulo, tendo recebido do órgão competente para arquivamento dos registros sindicais, o Ministério do Trabalho e Emprego, Certidão de Registro Sindical, desde 1941 (vide carta sindical doc. Anexo).

O Segundo Requerente é entidade sindical de primeiro grau que representa os interesses dos **trabalhadores nas**



**indústrias gráficas** no Estado de São Paulo, tendo recebido do órgão competente para arquivamento dos registros sindicais, o Ministério do Trabalho e Emprego, Certidão de Registro Sindical, desde 1935 (vide carta sindical doc. Anexo).

O Terceiro Requerente é entidade sindical de primeiro grau que representa os interesses dos **trabalhadores administrativos em empresas de jornais e revistas** no estado de São Paulo, tendo recebido do órgão competente para arquivamento dos registros sindicais, o Ministério do Trabalho e Emprego, Certidão de Registro Sindical, desde 1954 (vide carta sindical doc. Anexo).

Destarte, as entidades sindicais Requerentes consubstanciam-se em associações com mais de 01 ano de existência e com legitimidade para manejar o instrumento da Ação Civil Pública, conforme o permissivo do art. 5º, inciso V, "a", da lei 7347/85.

Outrossim, a legitimidade dos Sindicatos de atuarem como substituto processual advém da própria Constituição Federal, conforme preceitua o seu artigo 8º, III, "verbis":

**"Art. 8º** É livre a associação profissional ou sindical, observando o seguinte:

(...)

**III - ao sindicato cabe a defesa dos direitos e interesses coletivos** ou individuais da categoria, **inclusive em questões judiciais** ou administrativas;" Grifos nossos.

Também já está mais do que sedimentado na jurisprudência pátria que os Sindicatos não precisam de autorização expressa de seus associados para ingressar em Juízo. Neste Sentido:

"PROCESSUAL CIVIL. ADMINISTRATIVO. AGRAVO REGIMENTAL NO AGRAVO EM RECURSO ESPECIAL. EXECUÇÃO DE TÍTULO JUDICIAL.



ENTIDADES ASSOCIATIVAS. AUTORIZAÇÃO EXPRESSA DOS ASSOCIADOS. DESNECESSIDADE.

1. A jurisprudência desta Corte Superior de Justiça firmou-se no sentido de que **os sindicatos e associações têm legitimidade ativa ad causam para atuarem como substitutos processuais, na fase de conhecimento, na fase de liquidação ou na execução, independentemente de autorização.**

Precedentes AgRg no REsp 497.600/RS. Rel. Ministro Humberto Gomes de Barros, Corte Especial, DJ 16/04/2007; AgRg no REsp 911.288/DF, Sexta Turma, Rel. Min. Celso Limongi, Desembargador Convocado do TJ/SP, DJe 14/09/2009; RESP1.159.101/RS. Rel; Ministro Herman Benjamin, Segunda Turma, DJe14/09/2010; AgRgno AgI 1.157.523/GO, Rel. Ministro Arnaldo Esteves Lima. Quinta Turma. DJe 2/08/2010. Grifos nossos.

2. Agravo Regimental não provido. (AgRg no REsp 265.787/DF. Rel. Ministro Benedito Gonçalves. Primeira Turma. Julgado em 07/05/2013. DJe 15/05/2013)“

Estreme de dúvida de que os Sindicatos Autores são partes legítimas para figurarem no polo ativo da presente demanda para representar judicialmente **as categorias dos jornalistas, gráficos e trabalhadores administrativos da empresa Reclamada**.

Outrossim, tendo em vista que os cerca de 150 trabalhadores dispensados são representados pelos Sindicatos Autores e partindo-se do princípio de que se trata de **direitos individuais homogêneos**, pois **decorrem um único fato gerador** - dispensa coletiva - os Requerentes têm capacidade para atuarem como substitutos processuais da suas respectivas categorias.

Com efeito, nos termos do artigo 81, inciso III, da Lei 8.078, de 11/09/1990, “verbis”:





"art. 81. A defesa dos interesses e direitos dos consumidores e das vítimas poderá ser exercida em juízo individualmente, ou a título coletivo.

Parágrafo Único. A defesa coletiva será exercida quando se tratar de:

(...)

**III - interesses individuais homogêneos, assim entendidos os decorrentes de origem comum."**

No presente caso, resta evidente que, pela **origem comum dos direitos dos substituídos a serem protegidos** (dispensa coletiva), **estamos diante de uma hipótese de proteção de direitos individuais homogêneos**, conforme preceitua o art. 81, parágrafo único, inciso III, do CDC, utilizado por analogia.

Por conseguinte, é fora de dúvida que a substituição processual consiste na autorização legal para que o substituto defenda, em nome próprio, direito alheio em processo judicial, o que no presente caso se faz necessário para proteção de direito individual homogêneo dos **jornalistas, gráficos e trabalhadores administrativos dispensados coletivamente em junho de 2021**.

Desta feita, os Sindicatos ora Requerentes possuem, no presente caso, legitimação extraordinária para, na qualidade de parte autora, defenderem, em nome próprio, direitos de seus representados, **cuja origem comum, não só permite como recomenda um tratamento judicial igualitário, sob pena de causar descrédito no jurisdicionado em caso de decisões diametralmente opostas**.

Por fim, **a discussão e solução coletiva da questão de fundo objeto da presente Ação Civil Pública** (nulidade da dispensa coletiva e respectiva reparação por dano moral), **contribuirão** em muito com a **celeridade e economia processual** da Justiça do Trabalho como um todo, **evitando a multiplicação de centenas de Reclamações**





**Trabalhistas individuais** que sobrecarregariam ainda mais a tão atarefada especializada.

**NO MÉRITO**

**III - DA NECESSIDADE DE PRÉVIA NEGOCIAÇÃO SINDICAL PARA DISPENSA**

**COLETIVA**

Primeiramente, importante ressaltar que há uma grande diferença entre dispensas individuais e dispensas coletivas, tendo a doutrina e a jurisprudência demonstrado muito bem suas características e efeitos.

Mister se faz assinalar que as dispensas individuais inserem-se no ramo do direito individual do trabalho, quanto que as dispensas massivas, são afetadas ao direito coletivo do trabalho, pela amplitude de seus efeitos no meio social e o número de interessados envolvidos.

É por isso que diversas decisões judiciais, inclusive do Tribunal Superior do Trabalho, já assentaram entendimento no sentido de que as despedidas massivas pressupõem a negociação coletiva, com a ampla participação sindical, conforme artigos 8º, III e 114, §§ 1º e 2º, da Constituição Federal.

Neste sentido a paradigmática decisão prolatada pela Seção de Dissídios Coletivos do TST, em agosto de 2009, no RODC nº 309/2009-0000-15-00.4, assim como outras relevantes decisões na mesma esteira, prolatadas nos seguintes feitos: TRTrodc-2004700-91.2009.5.02.000, de 14.11.2001, que teve como Relatora Ministra Kátia Magalhães Arruda; RO-173-02.2011.5.15.0000, julgado em 13.08.2012, que teve como Relator Ministro Maurício Godinho Delgado.



Assim sendo importante trazer à baila a seguinte decisão, que bem destacou a diferença entre dispensas individuais e coletivas, vejamos:

“DISPENSA COLETIVA. NEGOCIAÇÃO COLETIVA. A despedida individual é regida pelo Direito Individual do Trabalho, que possibilita à empresa não motivar nem justificar o ato, bastando homologar a rescisão e pagar as verbas rescisórias. Todavia, quando se trata de despedida coletiva, que atinge um grande número de trabalhadores, devem ser observados os princípios e regras do Direito Coletivo do Trabalho, que seguem determinados procedimentos, tais como a negociação coletiva. Não é proibida a despedida coletiva, principalmente em casos em que não há mais condições de trabalho na empresa. No entanto, devem ser observados os princípios previstos na Constituição Federal, da dignidade da pessoa humana, do valor social do trabalho e da função social da empresa, previstos nos artigos 1º, III e IV, e 170, caput e III, da CF; da democracia na relação trabalho capital e da negociação coletiva para solução dos conflitos coletivos, (arts. 7º, XXVI, 8º, III e VI, e 10 e 11 da CF), bem como as Convenções Internacionais da OIT, ratificadas pelo Brasil, nas Recomendações nos 98, 135 e 154, e, finalmente, o princípio do direito à informação, previsto na Recomendação nº 163, da OIT e no artigo 5º, XIV, da CF/88. A negociação coletiva entre as partes é essencial nestes casos, a fim de que a dispensa coletiva traga menos impacto social e atenda às necessidades dos trabalhadores, considerados hipossuficientes. Precedente. **Acrescente-se que configura conduta antissindical a dispensa em massa de trabalhadores justificada por participação em movimento reivindicatório.** (RO - 51548-68.2012.5.02.0000, Relatora Ministra: Kátia Magalhães Arruda, Data de Julgamento:



12/05/2014, Seção Especializada em Dissídios Coletivos, Data de Publicação: DEJT 16/05/2014)." Grifo nosso.

Por sua vez, o Colendo TST em sede de Recurso de Ordinário de Dissídio Coletivo originário do TRT da 15ª Região, manteve o entendimento cristalizado no célebre caso de dispensa em massa, ocorrida em 2009 na EMBRAER, de que o impacto social gerado com a dispensa coletiva, reclama prévia tentativa de negociação com o Sindicato da categoria, de forma a minimizar os efeitos deletérios, para a sociedade como um todo, da rescisão coletiva dos contratos de trabalho (SDC - Recurso Ordinário nº TST-RO-173-02.2011.5.15.0000, Rel. Min. Maurício Godinho Delgado, DOEJ 31/08/12).

**IV - DA UTILIZAÇÃO DO DIREITO COMPARADO PARA CARACTERIZAR OS PARÂMETROS DA DISPENSA COLETIVA**

Primeiramente, ressalta-se que para fins de caracterização da dispensa coletiva, deve-se no presente caso considerar incontestemente que **o número de trabalhadores demitidos em junho de 2021, cerca de 150 profissionais, configura-se numa dispensa em massa.**

Outrossim, na falta de uma legislação específica para a quantificação da dispensa coletiva no Brasil, pode-se recorrer ao **Direito Comparado** (vide doc. anexo), o qual é **fonte formal subsidiária do Direito brasileiro, nos termos do art. 8º, caput, da CLT.**

Nesse sentido, a Diretiva n. 59, de 1998, da **União Europeia**, em seu artigo 1º, considera como dispensa coletiva quando forem desligados **"num período de 90 dias, no mínimo 20 trabalhadores, qualquer que seja o número de trabalhadores habitualmente empregados nos estabelecimentos em questão"** (art. 1º).



Na **Itália**, a Lei n. 223, de 1991, prevê que a dispensa coletiva se configura quando o empregador que possua mais de quinze empregados em consequência de uma redução ou transformação da atividade ou do trabalho, efetue, no mínimo, cinco dispensas, no lapso de 120 dias, em cada unidade produtiva, ou em mais unidades produtivas, desde que situadas no âmbito territorial de uma mesma província (art. 24).

Na **França**, há dispensa coletiva quando são desligados ao menos 10 empregados no período de 30 dias (art. L1233-46 do Código do Trabalho).

Em **Portugal**, há dispensa coletiva quando o empregador, simultânea ou sucessivamente, no período de três meses, proceda ao desligamento de, pelo menos, dois ou cinco trabalhadores, conforme se trate, respectivamente, de microempresa ou de pequena empresa, por um lado, ou de média ou grande empresa, por outro (art. 359 do Código do Trabalho).

Na **Finlândia**, há dispensa coletiva quando são desligados ao menos 10 trabalhadores em empresas que empregam no mínimo 20 empregados (Lei sobre as Dispensas Coletivas, que repete os critérios previstos na Diretiva n. 59, de 1998, da União Europeia) (SUVIRANTA, A. J. **Finland. International Encyclopaedia for Labour Law and Industrial Relations**. v. 6. coord. Roger Blanpain. The Hague: Kluwer Law International, 1999. p. 73 e ss.)

Na **Inglaterra**, há dispensa coletiva quando são desligados ao menos 20 empregados, nos termos do "Collective Redundancies and Transfer of Under takings (Protection of Employment) (Amendment) Regulations". (HONEYBALL, Simon. BOWERS, John. **Textbook on Labour Law**. 8ª ed. Oxford: Oxford University Press, 2004. p. 222.)



Nesse diapasão, cumpre notar que o Direito comparado, mais especificamente, o Código do Trabalho de Portugal, já foi citado expressamente em recente decisão do TRT-3, de lavra do Desembargador José Eduardo de Resende Chaves Júnior, abaixo transcrita, para fins de caracterização da dispensa coletiva, com fundamento no artigo 8º, caput, da CLT.

"Cumpre, preliminarmente, esclarecer que a dispensa tem nítida conotação coletiva, porquanto envolve, nos meses de novembro e dezembro de 2017, cerca de 100 professores. **A legislação brasileira é omissa quanto ao enquadramento conceitual de dispensa coletiva, razão pela qual, socorresse ao Código do Trabalho de Portugal, nos termos do artigo 8º da CLT,** que bem define o instituto: DIVISÃO II. Despedimento coletivo. Artigo 359. ° Noção de despedimento coletivo 1 - Considera-se despedimento coletivo a cessação de contratos de trabalho promovida pelo empregador e operada simultânea ou sucessivamente no **período de três meses**, abrangendo, pelo menos, dois ou **cinco trabalhadores**, conforme se trate, respectivamente, de microempresa ou de pequena empresa, por um lado, ou de média ou grande empresa, por outro, sempre que aquela ocorrência se fundamente em encerramento de uma ou várias secções ou estrutura equivalente ou redução do número de trabalhadores determinada por motivos de mercado, estruturais ou tecnológicos. (grifei). É entendimento assente na jurisprudência do Col. TST que a dispensa coletiva requer, para sua validade, amplo e prévio diálogo. Isso porque a Constituição da República prevê, como seus pilares, a dignidade da pessoa humana, o valor social do trabalho e a função social da empresa, valorizando, ainda, a livre negociação coletiva e a democracia nas relações entre capital e trabalho. (...)" (grifos nossos).



Nesse passo, destaque-se a brilhante sentença da 61ª Vara do Trabalho, nos autos da Ação Civil Pública nº 1000446-88.2018.5.02.0061, cujo citado juízo **caracteriza a dispensa coletiva utilizando o direito comparado para completar a lacuna legal**, senão vejamos:

**"O ordenamento jurídico brasileiro não disciplina os exatos limites do que seria considerada dispensa coletiva, estando o magistrado apto a utilizar o direito comparado por força do artigo acima destacado.**

**No presente caso, plenamente possível tomar emprestado os ensinamentos do Código do Trabalho Português, que regula a questão no artigo 359.** Considera-se despedimento coletivo a cessação de contratos de trabalho promovida pelo empregador e operada simultânea ou sucessivamente no período de três meses, abrangendo, pelo menos, dois ou cinco trabalhadores, conforme se trate, respectivamente, de microempresa ou de pequena empresa, por um lado, ou de média ou grande empresa, por outro, sempre que aquela ocorrência se fundamente em encerramento de uma ou várias secções ou estrutura equivalente ou redução do número de trabalhadores determinada por motivos de mercado, estruturais ou tecnológicos" As demissões de trabalhadores podem ser classificadas da seguinte forma levando-se em consideração o sujeito a que ela é dirigida: A rescisão contratual individual é aquela dirigida a um empregado isoladamente considerado. A rescisão plúrima se caracteriza pela demissão de vários trabalhadores por motivos relacionados à conduta de cada empregado individualmente considerado. **Por sua vez, a dispensa coletiva se caracteriza pela demissão de diversos trabalhadores de forma simultânea ou sucessiva por motivo único e geral, ou seja, sem que seja apurada a conduta de cada trabalhador individualmente considerado.** Restou incontroverso nos autos o fato de que a requerida promoveu a



demissão de número considerável de trabalhadores em razão de ato único e geral, o que revela tratar-se efetivamente de demissão coletiva, independente do percentual de empregados que fazem parte do seu quadro de pessoal.”

Dessa forma, resta claro que as 150 demissões ocorridas em junho de 2021 tiveram caráter coletivo.

**V - DA CORRETA INTERPRETAÇÃO DO ART. 447-A DA CLT**

Primeiramente, não há plausibilidade no argumento de que o novel art. 477-A da CLT teria afastado a necessidade de negociação coletiva para a realização de dispensa em massa.

Ora, mencionado artigo apenas prevê que não se exige prévia autorização da entidade sindical para a realização da dispensa coletiva. Mas, mesmo antes da reforma trabalhista, isso não era exigido pela legislação.

O art. 477-A da CLT em momento algum prevê que a negociação coletiva não é exigida para a validade da dispensa em massa, e nem poderia fazê-lo, por força das normas constitucionais e supralegais aplicáveis (art. 5º, inciso XIV, art. 7º, XXVI, art. 8º, III e VI, da CF/88, e Convenções 11, 98, 135, 141 e 158, da OIT, ratificadas pelo Brasil).

Com efeito, destaque-se novamente a supracitada sentença da 61ª Vara do Trabalho, nos autos da Ação Civil Pública nº 1000446-88.2018.5.02.0061, que também demonstrou com brilhantismo que **ainda prevalece em nosso ordenamento a necessidade de prévia negociação com o sindicato, o que não se confunde com a autorização dispensada no novel art. 447-A da CLT**, senão vejamos:

“Superada a premissa de que a questão controvertida envolve





demissão coletiva ou em massa, **passa-se a analisar a necessidade de prévia negociação coletiva**. O artigo 477-A, da CLT, introduzido pela Lei 13.467/2017, disciplina que: "As dispensas imotivadas individuais, plúrimas ou coletivas equiparam-se para todos os fins, não havendo necessidade de autorização prévia de entidade sindical ou de celebração de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho para sua efetivação". **À primeira vista pode-se chegar à equivocada conclusão de que não se faz necessária prévia negociação coletiva para validade de demissões coletivas. Ocorre que toda legislação infra constitucional deve ser interpretada à luz da Lei Maior, levando-se em consideração a unidade e coerência de todo o ordenamento jurídico**. O artigo 8º da Constituição Federal enaltece o papel dos sindicatos na defesa dos direitos e interesses coletivos da categoria, nos seguintes termos: "**Artigo 8º: É livre a associação profissional ou sindical, observado o seguinte: III - ao sindicato cabe a defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria, inclusive em questões judiciais ou administrativas VI - é obrigatória a participação dos sindicatos nas negociações coletivas de trabalho;**" O **artigo 7º** da Lei Maior também destaca a **importância das negociações coletivas**, nos incisos VI, XIII, XIV e XXVI. Do mesmo modo, a Constituição Federal deixa claro que o Brasil tem por fundamento a **dignidade humana** e o **valor social do trabalho (artigo 1º, III e IV)**, sendo certo que a **propriedade deve cumprir sua função social**, conforme disciplina os artigos 5º, XXIII, e 170, III. Destaca-se, neste mesmo sentido, a valorização da negociação coletiva por normas internacionais como a Convenção 154 da OIT que incentiva a utilização da negociação coletiva; assim como as Convenções 11, 98 e 151, todas da OIT. A negociação coletiva igualmente é valorizada pela própria Lei 13.467/2017 ao disciplinar matérias que poderão prevalecer até mesmo sobre a lei. **Logo, por todos**



esses motivos não se pode - a partir de uma interpretação literal e isolada do artigo 477-A da CLT, extrair que não se faz necessária prévia negociação coletiva para despedidas coletivas. Na verdade, o artigo 477-A, da CLT não exige prévia autorização da entidade sindical, ou mesmo a formalização de acordo coletivo ou convenção coletiva de trabalho, mas não dispensa a negociação coletiva, o que por certo iria de encontro com todos os dispositivos legais já mencionados acima. Convém destacar que as demissões em massa causam grande impacto social, cujos termos dependem de prévia negociação coletiva na tentativa de minimizar os prejuízos à coletividade, mormente levando-se em consideração a boa-fé objetiva e os fins sociais da propriedade."

#### **VI - DA INCONSTITUCIONALIDADE DO ART. 477-A DA CLT**

Sem olvidar que em nosso ordenamento jurídico o precedente judicial não possui a mesma força normativa presente no sistema da *Commonn Law* anglo-saxônico, certo é que as reiteradas decisões judiciais sobre um mesmo tema servem como jurisprudência a guiar o julgador sobre como os nossos Tribunais estão enfrentando a questão pendente de julgamento, destacaremos abaixo precedente jurisprudencial que reconheceu a inconstitucionalidade do novel art. 477-A da CLT.

Nesse passo convém destacar trecho de recente decisão liminar, na qual o brilhante magistrado prolator demonstrou à sociedade a total **inconstitucionalidade do art. 477-A da CLT**, senão vejamos:

"Em sentido oposto, a superveniente disciplina da matéria pelo art. 477-A da CLT (Lei 13.467/2017) indicaria evidente retrocesso no âmbito das relações de trabalho, vedado pelo



art. 7º, caput, da Constituição Federal. Ainda que se considere necessária, para a proteção da relação de emprego contra dispensa arbitrária ou sem justa causa, a regulamentação prevista pelo art. 7º, I, da Constituição Federal, evidentemente não é dado ao legislador ordinário legislar em sentido diametralmente oposto às regras constitucionais (nota 2). Impõe-se, portanto, interpretar o art. 477-A da CLT no sentido de não excluir a necessidade de prévia negociação para a validade das dispensas coletivas."

(41ª Vara do Trabalho de São Paulo, autos n. 1001897-48.2017.5.02.0041) Grifo e sublinhado nosso.

Nesse passo, nem se alegue que com o advento da propalada reforma trabalhista a exigência da prévia negociação sindical para validade da dispensa coletiva caiu por terra, haja vista que o novel art. 477-A da CLT padece de inegável vício de inconstitucionalidade.

Conforme demonstrado alhures, na r. sentença proferida pela 41ª Vara do Trabalho da capital, ao esclarecer que "não é dado ao legislador ordinário legislar em sentido diametralmente oposto às regras constitucionais", temos que o novel art. 477-A da CLT é inconstitucional porque ofende claramente o espírito do art. 7º, inciso I, da CF/88, que prevê ampla proteção à relação de emprego contra a despedida arbitrária, o qual, ainda que não regulamentado por lei complementar, detém a eficácia negativa que toda norma constitucional possui, ou seja, o poder de impedir o legislador infraconstitucional de instituir normas posteriores que firam o norte protetivo previsto na norma constitucional de eficácia limitada ou programática.

Nesse passo, necessário tecer comentário a cerca da eficácia normativa das normas de cunho constitucional, vez que, diferentemente das leis infraconstitucionais, todas as normas



constitucionais gozam da chamada eficácia negativa ou impeditiva, que nada mais é do que o efeito imediato de impedir o surgimento de normas posteriores que violem o norte estabelecido na norma constitucional.

Num primeiro momento, defendia-se que as normas programáticas não passavam de exortações morais, ou seja, declarações desprovidas de qualquer eficácia.

Posteriormente, entretanto, por força da influência da doutrina italiana, preocupada com a existência de um grande número de regras programáticas na Constituição italiana de 1947, um novo posicionamento doutrinário apareceu.

Liderados pelo constitucionalista italiano *Vezió Crisafulli*, uma nova corrente doutrinária surgiu, defendendo a eficácia das normas constitucionais programáticas, recusando a estas o mero rótulo de "conselhos", "declamações" ou "exortações morais".

Segundo essa corrente, as normas constitucionais limitadas são eficazes. Contudo, o modo como a eficácia se manifesta é diferente em relação às demais regras constitucionais.

Com efeito, como os âmbitos (elementos) normativos sofrem de uma deficiência, por não estarem devidamente delimitados, existe de fato um obstáculo à aplicabilidade direta e imediata das normas programáticas ou limitadas.

Contudo, elas produzem efeitos jurídicos, que se espalham por todo o sistema, pelos seguintes motivos: i) estabelecem um vínculo obrigatório para os órgãos públicos; ii) limitam a discricionariedade dos órgãos legislativos; iii) **determinam a inconstitucionalidade superveniente das normas infralegais que disponham em sentido contrário;** iv) **proíbem a edição de normas contrárias;** v) servem como elemento de integração dos demais preceitos



constitucionais; vi) **fixam diretivas para o legislador ordinário**; vii) estabelecem diretrizes para a interpretação das fontes infraconstitucionais.

Ou seja, não pode o legislador infraconstitucional instituir lei que caminhe no sentido diametralmente contrário da vontade do constituinte.

Portanto, mesmo as normas meramente programáticas são dotadas de eficácia negativa, impedindo o retrocesso em determinada matéria.

Desta feita, o art. 7, I, da CF/88, por ser uma norma de direito fundamental, é ainda mais potente do que uma norma meramente programática, ou seja, ainda que seja de eficácia limitada, goza de efeitos impeditivos quanto à produção legislativa posterior, servindo como **bússola a guiar os caminhos do legislador infraconstitucional**.

Nesse passo, resta evidente que não poderia o poder legislativo derivado editar uma norma que fosse no sentido de retroceder à proteção ao trabalhador contra dispensas sem justa causa, vez que o compromisso constitucional era de fazer o oposto, ou seja, de dificultar a dispensa arbitrária e sem justa causa, cabendo ao Poder Judiciário, por meio do controle de constitucionalidade por via de exceção, colocar as coisas no seu devido lugar, invalidando por inconstitucional norma posterior que se desviasse da rota constitucional.

Portanto, resta evidente que o artigo 477-A da CLT é absolutamente inconstitucional porque caminha no sentido oposto ao norte constitucional protetivo previsto no art. 7, inciso I, da CF/88, o qual, ainda que não regulamentado, possui, desde a promulgação da carta cidadã, efeitos negativos para impedir a elaboração de novas



normas infraconstitucionais que lhe contrariem o espírito.

Assim, legitimar as referidas dispensas tratadas nesses autos com base no art. 477-A da CLT, na qual não houve a negociação prévia com os Recorrentes, viola dispositivo constitucional previsto no art. 7º, inciso I, em sua eficácia negativa, bem como os princípios constitucionais do valor social do trabalho, da função social da empresa e da negociação coletiva para solução dos conflitos coletivos e por fim as convenções coletivas 98, 154 e 158 da OIT.

É por isso que diversas decisões judiciais, inclusive do Tribunal Superior do Trabalho, já assentaram entendimento no sentido de que as despedidas massivas pressupõem a negociação coletiva, com a ampla participação sindical.

Neste sentido, destaque-se a relevante decisão do Colendo TST prolatada no RO-6-61.2011.5.05.0000, de 13.11.2012, cujo relator foi Ministro Walmir Oliveira da Costa, o qual se transcreve abaixo a sua brilhante ementa, vejamos:

**"DISSÍDIO COLETIVO DE NATUREZA JURÍDICA. DISPENSA COLETIVA. ENCERRAMENTO DA UNIDADE FABRIL. NEGOCIAÇÃO COLETIVA. 1. Ao interpretar o sistema constitucional vigente, como também as Convenções da OIT, firmou-se a jurisprudência desta Seção de Dissídios Coletivos no sentido de que a dispensa coletiva não constitui mero direito potestativo do empregador, uma vez que, para sua ocorrência e a definição de seus termos, tem de ser objeto de negociação com o correspondente sindicato de trabalhadores. 2. Na hipótese vertente, a empresa suscitada encerrou suas atividades no município de Aratu-BA, procedendo à dispensa de todos os empregados dessa unidade industrial, alegando questões de estratégia empresarial e redução dos custos de produção. 3. Nesse contexto, a negociação coletiva prévia com a entidade**



sindical dos trabalhadores fazia-se ainda mais necessária, tendo em vista que não se tratava de mera redução de pessoal, mas de dispensa da totalidade dos empregados do estabelecimento, com consequências mais graves para os trabalhadores desempregados. 4. Impõe-se, portanto, a manutenção da decisão recorrida que declarou a ineficácia da dispensa coletiva, e suas consequências jurídicas no âmbito das relações trabalhistas dos empregados envolvidos. Recurso ordinário a que se nega provimento."

#### **VII - DA INCONVENCIONALIDADE DO ART. 477-A DA CLT**

Fosse pouco a flagrante inconstitucionalidade do art. 477-A da CLT, fato é que a referida norma viola também inúmeras Convenções internacionais ratificadas pelo Estado brasileiro, quais sejam Convenção n. 98 e Convenção n. 154 e Recomendação n. 163, todas da OIT - Organização Internacional do Trabalho.

Desse modo, resta claro que a Reclamada procedeu a uma dispensa coletiva, a qual é inválida por vício não só de inconstitucionalidade, como também por vício de inconvencionalidade, posto não ter sido precedida por uma negociação coletiva com o sindicato profissional envolvido.

Nesse passo, convém trazer à baila a paradigmática decisão prolatada pela 1ª Seção de Dissídios Individuais do TRT da 3ª Região, em abril de 2018, no Mandado de Segurança nº 0011778-65.2017.5.03.0000, cujo relator foi o Desembargador José Eduardo de Resende Chaves Júnior, que destaca que a correta interpretação do art. 477-A deve levar em conta os preceitos internacionais aos quais o Brasil aderiu, **garantindo-se a exigência da "consulta prévia" ao ente sindical como uma observância do dever de diálogo social pelo qual nosso Estado se comprometeu no sistema internacional de proteção aos direitos humanos**, senão vejamos:





"(...)

2. O disposto no art. 477-A da CLT, introduzido pela Lei n. 13.467/17, em sua própria literalidade, a despeito de esclarecer não ser necessária a "autorização prévia de entidade sindical ou de celebração de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho para sua efetivação", **quedou-se silente a respeito da necessidade da instauração da consulta prévia para sua validade, no que bem andou o legislador, pois não poderia mesmo avançar mais e derogar os preceitos internacionais que tratam da necessidade do diálogo social no âmbito coletivo**. 3. **As normas de direitos humanos sobre o trabalho, quando internalizadas no ordenamento nacional, asseguram um patamar mínimo (não um teto) de garantias que dirigem a interpretação das normas emanadas do legislador ordinário.** 4. **O juiz brasileiro não é apenas um juiz nacional, mas um garante do sistema internacional de proteção aos direitos humanos.**" (vide acórdão em anexo, grifos e sublinhados nossos)

Conforme muito bem destacado na fundamentação do acórdão supracitado, vale lembrar que, nos termos do art. 26 da Convenção de Viena sobre Direito dos Tratados entre Estados e Organizações Internacionais ou entre Organizações Internacionais, ratificada pelo Brasil em 25.10.09 através do Decreto 7030/09:

**"Todo tratado em vigor obriga as partes e deve ser cumprido por elas de boa-fé".**

Por sua vez, dispõe ainda o art. 27 da mesma Convenção de Viena que:

"1. Um Estado-parte de um tratado não pode invocar as disposições de seu direito interno para justificar o inadimplemento de um tratado.



2. Uma organização internacional parte de um tratado não pode invocar as regras da organização para justificar o inadimplemento de um tratado.

3. As regras dos parágrafos precedentes não prejudicam o artigo 46."

Nessa senda, a consulta prévia, decorrente do diálogo social tripartido ou mesmo bipartido, está expressamente consagrada no **artigo 7º da Convenção OIT 154**, internalizada no ordenamento nacional pelo **Decreto 1.256/1994**, que trata do fomento à negociação coletiva:

Art. 7 - As medidas adotadas pelas autoridades públicas para estimular o desenvolvimento da negociação coletiva deverão ser objeto de consultas prévias e, quando possível, de acordos entre as autoridades públicas e as organizações patronais e as de trabalhadores.

Destarte, questões coletivas devem ser, evidentemente, tratadas no âmbito coletivo e negocial, é nesse sentido que dispõe também o **art. 4º da Convenção OIT 98**, também ratificada pelo Brasil pelo **Decreto n. 33.196, de 29.6.53**, que assenta a necessidade de fomentar e promover o diálogo social bipartido para as questões afetas às condições de emprego.

Não bastasse, dispõe o **art. 26 da Convenção Americana de Direitos Humanos (Pacto de São José da Costa Rica)**, da qual o Brasil é signatário, a necessidade de adotar uma **interpretação progressiva de não retrocesso nas questões jurídicas afetas aos direitos sociais**:

"Artículo 26. Desarrollo Progresivo. Los Estados Partes se comprometen a adoptar providencias, tanto a nivel interno como mediante la cooperación internacional, especialmente



económica y técnica, para lograr progresivamente la plena efectividad de los derechos que se derivan de las normas económicas, sociales y sobre educación, ciencia y cultura, contenidas en la Carta de la Organización de los Estados Americanos, reformada por el Protocolo de Buenos Aires, en la medida de los recursos disponibles, por vía legislativa u otros medios apropiados".

Resta evidente que a dispensa em massa, pela comoção social e repercussão familiar profunda que provoca na vida do trabalhador, não pode ser banalizada e interpretada como mero direito potestativo do empregador.

Conforme relatado no citado acórdão do TRT da 3ª Região, em recente decisão da Corte Interamericana de Direitos Humanos, proferida em 13 de novembro de 2017, no julgamento do Caso Lagos del Campo Vs. Peru, foram reafirmados os princípios da progressividade, também conhecido como princípio da vedação ao retrocesso social, e da proteção ao emprego contra despedida arbitrária, em relação a todos os países que compõem o sistema interamericano de direitos humanos e a OEA, esfera do ordenamento jurídico internacional que, efetivamente, abrange o Estado brasileiro.

Por fim, não é demais relembrar que o Excelso Supremo Tribunal reconheceu o estatuto da **supralegalidade aos tratados e convenções internacionais** ratificados pelo Brasil, devendo prevalecer sobre leis ordinárias como a Reforma Trabalhista.

Portanto, diante dos mandamentos constantes das Convenções e Tratados mencionados acima, resta inquestionável o direito dos Sindicatos Requerentes em ver observado pela Empresa o seu direito à negociação/consulta prévia na hipótese de dispensa coletiva de membros de suas categorias.



**VIII - DA NULIDADE DA DISPENSA COLETIVA E DA REINTEGRAÇÃO**

Tendo sido demonstrado à sociedade que o procedimento da Requerida em **dispensar coletivamente cerca de 150 trabalhadores**, entre jornalistas, gráficos e trabalhadores administrativos, violou normas constitucionais e convenções internacionais adotadas no direito interno, devem ser consideradas nulas de pleno direito as respectivas dispensas, razão pela qual devem os trabalhadores desligados serem reintegrados aos seus postos de trabalho, sem prejuízo dos salários de todo o período de afastamento.

Ademais, caso efetivamente se demonstre inviável a reintegração aos postos de trabalho, o que se admite apenas por hipótese, o nosso ordenamento jurídico dispõe de mecanismos que ofertam solução sem que haja lesão aos trabalhadores.

Assim, considerando que o art. 8º da CLT faculta ao magistrado, na ausência de disposições legais, o uso da analogia, poderia ser aplicado o art. 496 da CLT que estabelece que, quando a reintegração for desaconselhável, o tribunal do trabalho poderá converter aquela obrigação em indenização devida nos termos do art. 497.

**IX - DA TEORIA DOS MOTIVOS DETERMINANTES DO ATO ADMINISTRATIVO E DA ILEGITIMIDADE, INADEQUAÇÃO E SUSPEIÇÃO DA MOTIVAÇÃO APRESENTADA PARA AS DEMISSÕES - ARGUMENTO SUCESSIVO PARA NULIDADE DO ATO ADMINISTRATIVO DA DISPENSA**

Conforme decisão do Plenário da Suprema Corte no julgamento do Recurso Extraordinário nº 589998, o qual foi dotado de repercussão geral, de relatoria do Ministro Ricardo Lewandowski, estipulou-se que **é obrigatória a motivação da dispensa unilateral de empregado público concursado**, senão vejamos:



“EMPRESA BRASILEIRA DE CORREIOS E TELÉGRAFOS - ECT. DEMISSÃO IMOTIVADA DE SEUS EMPREGADOS. IMPOSSIBILIDADE. NECESSIDADE DE MOTIVAÇÃO DA DISPENSA. RE PARCIALMENTE PROVIDO.

I - Os empregados públicos não fazem jus à estabilidade prevista no art. 41 da CF, salvo aqueles admitidos em período anterior ao advento da EC nº 19/1998. Procedentes.

II - Em atenção, no entanto, aos **princípios da impessoalidade e isonomia**, que reagem a admissão por concurso público, **a dispensa do empregado de empresas públicas e sociedades de economia mista que prestam serviços públicos deve ser motivada**, assegurando-se, assim, que tais **princípios**, observados no momento daquela admissão, **sejam também respeitados por ocasião da dispensa**.

III - A **motivação do ato de dispensa**, assim, visa a resguardar o empregado de uma possível quebra do postulado da **impessoalidade** por parte do agente estatal investido do **poder de demitir**.

IV - Recurso extraordinário parcialmente provido para afastar a aplicação, ao caso, do art. 41 da CF, **exigindo-se, entretanto, a motivação para legitimar a rescisão unilateral do contrato de trabalho.**” (grifos nossos)

Portanto, após a citada decisão a IMESP tem respeitado a **necessidade de real motivação para a prática legítima do ato de rescisão unilateral do contrato de trabalho dos seus empregados públicos concursados**.

Por outro lado, ainda que o STF no futuro julgamento do RE nº 688267, de relatoria do Min. Alexandre de Moraes, sobre a obrigação ou não de motivação para validade das dispensas de empregados concursados de empresas públicas e sociedades de economia mistas, seja no sentido da desnecessidade, fato é que **a Reclamada espontaneamente apresentou a motivação para os atos demissionais realizados, razão pela qual nos termos da Teoria dos Motivos**



Determinantes esta vinculada à veracidade e adequação da mesma.

A Administrativista Irene Patrícia Nohara, em sua obra *Direito Administrativo*, pág. 208, 5. ed. São Paulo, Atlas, 2015, esclarece o alcance da **Teoria dos Motivos Determinantes**, vejamos:

"Assim, a teoria dos motivos determinantes é definida como aquela pela qual a validade de um ato administrativo motivado depende da existência ou veracidade dos motivos de fato alegados. Se a Administração Pública motiva um ato, mesmo que discricionário, ela se vincula aos motivos declarados, de modo que ele só será válido se os motivos forem verdadeiros." Grifo e sublinhado nosso.

Nesse passo, transportando esse conceito para o direito do trabalho, não remanesce qualquer dúvida de que os motivos que conduziram à despedida do empregado público vinculam a Administração, ante a incidência da Teoria dos Motivos Determinantes, razão pela qual **na hipótese destes não coincidirem com o real embasamento da dispensa, reputar-se-á nula de pleno direito a rescisão contratual**, sendo medida de rigor a reintegração do empregado irregularmente dispensado.

Destarte a teoria em questão encontra campo fértil de aplicação nas hipóteses de dispensa de empregados públicos, eis que a exigência apenas do requisito motivação pode conduzir às distorções fáticas, sendo razoável **imputar à Administração Pública a obrigação de associar o motivo formal do ato de dispensa do empregado público à cabal comprovação de sua veracidade e adequação.**

Assim, resta **plenamente passível de controle judicial a veracidade e adequação dos motivos apresentados como determinantes do ato administrativo demissional do empregado público**, sob pena de ofensa aos princípios que regem o ato administrativo.



Desta forma, tendo em vista que a Reclamada procedeu com a motivação dos atos demissionais, justificando-os na Lei Estadual nº 17.056, de 05/06/19, mister se verificar a sua redação, senão vejamos:

**"LEI Nº 17.056, DE 05 DE JUNHO DE 2019.**

*Autoriza o Poder Executivo a adotar providências relacionadas à extinção e incorporação das empresas que especifica e dá providências correlatas*

O GOVERNADOR DO ESTADO DE SÃO PAULO:

Faço saber que a Assembleia Legislativa decreta e eu promulgo a seguinte lei:

**Artigo 1º - Fica o Poder Executivo autorizado a adotar as providências necessárias com vistas à dissolução, liquidação e a extinção da Companhia de Desenvolvimento Agrícola de São Paulo - CODASP, da Companhia Paulista de Obras e Serviços - CPOS e da Empresa Paulista de Planejamento Metropolitano S.A. - EMPLASA, bem como à incorporação da Imprensa Oficial do Estado S.A. - IMESP pela Companhia de Processamento de Dados do Estado de São Paulo - PRODESP, nos termos da Lei Federal nº 6.404, de 15 de dezembro de 1976.**

**Artigo 2º - As atividades públicas exercidas pelas empresas previstas no artigo 1º não serão paralisadas, devendo, em cumprimento ao princípio da eficiência administrativa, ser desempenhadas por outros órgãos ou entidades da administração.**

**Parágrafo único - Os atuais empregados do quadro efetivo das empresas citadas no artigo 1º desta lei, cujas atribuições sejam compatíveis com as que serão desempenhadas pelos órgãos ou entidades destinatárias, poderão ser integrados aos quadros de pessoal, observada a legislação específica.**

**Artigo 3º - Após a extinção das empresas referidas nesta**





lei, o Poder Executivo deverá prestar informações à Assembleia Legislativa a respeito da alienação dos respectivos bens imóveis, destacando onde serão alocados estes recursos no Orçamento do Estado, nos termos previstos no inciso XVI do artigo 20 da Constituição Estadual.

**Artigo 4º** - A adoção das providências previstas nos artigos 1º e 2º desta lei dependerá de ato do Poder Executivo.

**Artigo 5º** - Esta lei entra em vigor na data de sua publicação.

Palácio dos Bandeirantes, 05 de junho de 2019.”

Importante esclarecer que a supracitada lei estadual é fruto do PL 001/2019, enviada à ALESP pelo Governador João Doria e que **originalmente previa a possibilidade de extinção da IMESP** e que após pressão dos sindicatos e dos deputados da oposição, foi alterado para em relação à IMESP prever apenas a hipótese de incorporação, bem como para incluir um mecanismo de aproveitamento dos empregados das empresas atingidas. (vide tópico “introdução dos fatos” apresentado na Denúncia Acusatória do Ministério Público Estadual, pág 02/04)

Por sua vez a lei das Sociedades Anônimas define o conceito de incorporação no seu artigo 227, senão vejamos:

Art. 227. A **incorporação** é a operação pela qual **uma ou mais sociedades são absorvidas por outra**, que **lhes sucede** em todos os direitos e obrigações.

Nesse passo, resta evidente que, diferentemente do que ocorreu com a CODASP, a CPOS e a EMPLASA, para as quais a lei estabeleceu como objetivo a extinção das empresas, em relação à IMESP a vontade do legislador bandeirante foi manter as atividades da referida empresa, incorporando-a à PRODESP, que, absorvendo suas atividades,



passará a lhe suceder, tendo inclusive previsto a possibilidade de aproveitamento de seus empregados cujas atividades fossem compatíveis.

Portanto, eventual dispensa baseada numa impossibilidade de aproveitamento dos empregados da incorporada IMESP em qualquer atividade da PRODESP necessita ficar cabalmente demonstrada, o que não ocorreu *in casu*, haja vista que os funcionários sequer tiveram acesso até o presente momento aos tais "estudos e avaliações" efetuadas que concluíram que não seria mais adequada a manutenção dos serviços gráficos da Reclamada, diante do "conceito de gestão digital" adotado pela incorporadora.

Outrossim, em relação aos jornalistas e trabalhadores administrativos, não há qualquer razão lógica que impeça o aproveitamento de tais funcionários nos quadros da PRODESP, que certamente possui cargos dessas categorias. Caso a motivação para o desligamento fosse eventual sobreposição de cargos, haveria que se explanar qual foi o critério para que os empregados da Incorporada fossem desligados e não os da Incorporadora, já que, nesse caso, por serem empresas estatais, prevalece o interesse público e os princípios da isonomia e impessoalidade.

Na verdade, levando em consideração o fato de que já houve 223 desligamentos por ocasião do PDI em 2019/2020, a presente demissão em massa de mais 150 trabalhadores denota o **caráter intencional do Governo do Estado de SP de indiretamente extinguir as atividades da IMESP**, desrespeitando claramente a intenção da Lei Estadual 17.056/19, que foi a de **preservar suas atividades por meio da incorporação**, razão pela qual devem as respectivas demissões iniciadas no dia 02/06/21 serem declaradas nulas de pleno direito, determinando-se a reintegração dos trabalhadores indevidamente demitidos sem prejuízo do pagamento dos salários do período.



Nesse passo, ainda que a PRODESP tenha um conceito de gestão digital, fato é que por força da citada lei estadual referida empresa deverá a partir da incorporação suceder à IMESP no desempenho das atividades para os quais esta foi criada, sendo as atividades de impressão e comunicação editorial a "alma" da Imprensa Oficial do Estado de São Paulo, conforme se verifica no art. 2 do seu Estatuto Social que elenca os objetivos da empresa:

**"art. 2º - Constitui objeto da empresa:**

- I. **editar, imprimir, distribuir e publicar**, por qualquer meio - físico e/ou eletrônico - os Diários Oficiais e neles veicular as publicações determinadas por lei, de natureza pública e privada, inclusive as matérias de interesse de particulares de publicação obrigatória nos jornais oficiais;
- II. manter sob sua permanente guarda e conservação as publicações veiculadas nos Diários Oficiais, pelos meios físicos e/ou tecnológicos mais apropriados, assegurando o acesso a qualquer interessado;
- III. prestar serviços de autenticidade, certificação digital e mecânica, a pedido de qualquer interessado, de todos os atos e documentos públicos e privados, objeto de suas publicações;
- IV. promover e atualizar permanentemente serviços eletrônicos das publicações dos atos e documentos públicos e privados, assegurando o acesso a qualquer interessado, mediante os meios tecnológicos disponíveis;
- V. prestar serviços de infraestrutura de chaves públicas, desempenhando o papel de Autoridade Certificadora e de Registro do Governo do Estado, podendo credenciar outros órgãos dos Poderes Executivo, Legislativo e Judiciário da União, dos Estados e dos Municípios e demais instituições de interesse público, como Autoridades Certificadoras e/ou Autoridades de Registro, prestando, inclusive, serviços de



consultoria técnica aos credenciados, de treinamentos e de soluções eletrônicas com uso da certificação digital;

VI. prestar serviços de emissão de certificados digitais e de autenticidade com identificação biométrica a qualquer interessado;

VII. prestar serviços de gerenciamento eletrônico de documentos para os Poderes Executivo, Legislativo e Judiciário da União, dos Estados e dos Municípios e demais instituições de interesse público, com a utilização de autenticidade e certificação digital e com a possibilidade de arquivamento físico e/ou eletrônico dos documentos;

VIII. prestar serviços e disponibilizar soluções com a infraestrutura necessária, mediante assinatura e autenticação com certificação digital e/ou identificação biométrica, para atender as necessidades de governo eletrônico, anuindo perenidade e segurança em processos eletrônicos dos Poderes Executivo, Legislativo e Judiciário da União, dos Estados e dos Municípios, e demais instituições de interesse público;

**IX. editar e/ou coeditar publicações de interesse público e de difusão cultural, tais como livros, revistas, catálogos, coleções, dentre outros;**

**X. prestar serviços gráficos e/ou editoriais, utilizando-se de quaisquer meios físicos e/ou tecnológicos, para publicações de interesse público, tais como livros, revistas, catálogos, coleções, dentro outros, dos Poderes Executivo, Legislativo e Judiciário da União, dos Estados e dos Municípios, e demais instituições de interesse público;**

XI. a distribuição, diretamente ou por intermédio de terceiros, dos seus produtos e serviços;

**XII. a prestação de serviços de comunicação, diretamente ou por intermédio de terceiros, aos Poderes Executivo, Legislativo e Judiciário da União, dos Estados e dos Municípios, e demais instituições de interesse público;**



XIII. **a capacitação e o aperfeiçoamento profissional de seus empregados.** (vide Estatuto Social em anexo)

Nessa quadra, resta claro que a motivação do ato demissional dos substituídos não se coaduna com os objetivos da Lei Estadual n. 17.056/19, que por meio do instituto da incorporação implicitamente objetivava preservar as relevantes atividades desempenhadas pela Imprensa Oficial do Estado de SP, atraindo por analogia nos termos do **artigo 2º, "d" e "e" da Lei 4717/65 (Lei de Ação Popular) e respectivo parágrafo único, "d" e "e", a nulidade do ato demissional** seja pela **inexistência dos motivos** apresentados por serem **juridicamente inadequados ao resultado a ser obtido (preservação das atividades da IMESP)**, seja pelo **desvio de finalidade** vez que praticado com **intenção diversa (extinção) da prevista na lei estadual que autoriza sua prática (incorporação)**, senão vejamos:

Art. 2º **São nulos os atos** lesivos ao patrimônio das entidades mencionadas no artigo anterior, nos casos de:

- a) incompetência;
- b) vício de forma;
- c) ilegalidade do objeto;
- d) **inexistência dos motivos;**
- e) **desvio de finalidade.**

Parágrafo único. Para a conceituação dos casos de nulidade observar-se-ão as seguintes normas:

- a) a incompetência fica caracterizada quando o ato não se incluir nas atribuições legais do agente que o praticou;
- b) o vício de forma consiste na omissão ou na observância incompleta ou irregular de formalidades indispensáveis à existência ou seriedade do ato;
- c) a ilegalidade do objeto ocorre quando o resultado do ato importa em violação de lei, regulamento ou outro ato normativo;



d) a inexistência dos motivos se verifica quando a matéria de fato ou de direito, em que se fundamenta o ato, é materialmente inexistente ou juridicamente inadequada ao resultado obtido;

e) o desvio de finalidade se verifica quando o agente pratica o ato visando a fim diverso daquele previsto, explícita ou implicitamente, na regra de competência.

Outro fator de extrema importância que conduz à nulidades das demissões é de que as mesmas foram efetuadas com base em estudo encomendado pela IMESP junto à FIPE, o qual conforme processo n. 164.944/2019, estranhamente foi objeto de dispensa de licitação registrada sob o nº 008/2019.

Ocorre que, conforme dito alhures, pesa sobre tal prestação de serviços uma **gravíssima acusação de vários crimes contra a administração pública** (corrupção, dispensa indevida de licitação, tráfico de influência e lavagem de dinheiro), envolvendo o então presidente da IMESP, Nourival Pantano Júnior, o ex-funcionário da IMESP Alessandro Monaco Ferreira e dois representantes da FIPE e do MBL, conforme se verifica na minuciosa peça de recente Denúncia Acusatória oferecida à Justiça Criminal do fórum Criminal da Barra Funda pelo Ministério Público do Estado de São Paulo (doc. anexo), da qual chama a atenção o trecho que faz referência que o serviço objeto de investigação por dispensa indevida de licitação é o "contrato que veio a ser celebrado entre FIPE e IMESP no qual aquela prestaria a essa última, serviços de consultoria na modelagem de suas funções, com foco no processo de fusão/incorporação junto à PRODESP, fruto do PL 001/2020 do Governo do Estado de SP".

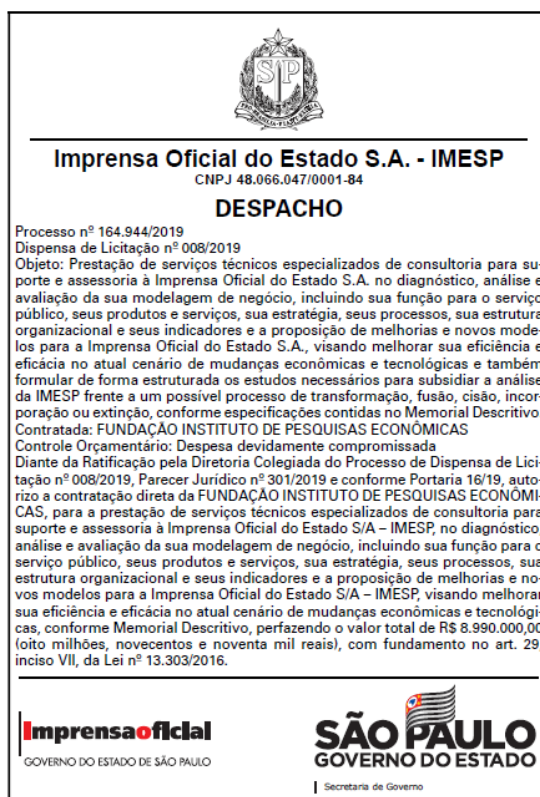
Ou seja, o estudo que a Reclamada se baseia para fundamentar a incompatibilidade na manutenção dos serviços gráficos e editoriais da IMESP no contexto da incorporação pela PRODESP e que serviu de motivação para a dispensa em massa ocorrida em 02/06/21, é







“subsidiar a análise da IMESP frente a um possível processo de transformação, fusão, cisão, incorporação ou extinção, conforme especificações contidas no Memorial Descritivo”. (*grifo nosso*)



Contudo tal escopo ampliado do contrato está em desacordo com a Lei 17.056/19, aprovada pela ALESP oito dias antes, a qual determinava de forma explícita e direta apenas a **“incorporação da Imprensa Oficial do Estado S.A. - IMESP pela Companhia de Processamento de Dados do Estado de São Paulo - PRODESP”, sem a previsão de outras hipóteses quanto ao destino da empresa.**

Por conseguinte, a demissão de aproximadamente 150 trabalhadores e a extinção de setores essenciais da atividade da IMESP indicam que a **“intenção oculta, desde 2019, era extinguir a empresa”,** o que corresponde a uma das possibilidades a serem avaliadas pela FIPE, mas que representa uma burla à lei anteriormente aprovada.





Com efeito, causa estranheza a Reclamada sonegar aos Sindicatos acesso ao referido estudo da FIPE, conforme se verifica no e-mail colacionado em que as entidades reiteraram o pedido feito em reunião realizada após as demissões e que até a presente data não foi objeto de qualquer resposta.

Portanto, tendo em vista que o estudo que fundamentou a motivação para as dispensas estar possivelmente eivado pelo vício de finalidade, vez que produzido num contexto de prática de crimes contra a administração pública, mister seja declarado nulo, determinando-se também por essa razão a reintegração dos empregados públicos afetados pelos efeitos de um produto ilícito.

Por fim, para demonstrar um exemplo recente da importância prática do Estado manter os serviços de impressão e comunicação gráfica, destaque-se que em plena pandemia foram os trabalhadores da IMESP que conceberam e imprimiram com a urgência necessária os "comprovantes de vacinação contra a COVID-19" que se popularizaram nas redes sociais como símbolo de esperança à população com o início da vacinação.

#### **X - DO DANO MORAL À COLETIVIDADE - REPARAÇÃO DOS DIREITOS DIFUSOS**

Sem prejuízo da reintegração ou não dos trabalhadores demitidos, resta inegável que a conduta da Reclamada de efetuar a dispensa coletiva, sem prévia negociação sindical, provocou um **dano moral difuso**, ou seja, a toda a coletividade, inclusive aos trabalhadores que permaneceram laborando na Reclamada e que passaram a laborar num meio ambiente de trabalho corrompido pelo medo de novas demissões em massa sem qualquer negociação prévia.

O dano moral coletivo tem seu fundamento, portanto, na injusta e relevante lesão a interesses ou direitos de natureza extrapatrimonial, concebidos pelo ordenamento como valores e



bens titularizados pela coletividade, cuja aferição é feita de forma objetiva, sem levar em consideração a evidência clara da dor ou sentimento análogo no corpo social.

Outrossim, não obstante o nosso ordenamento jurídico de tradição Romano-Germânico não seja baseado no sistema de precedentes judiciais típicos do direito Anglo-Saxão do *Commonn Law*, pede-se vênia para transcrever a ementa de um caso análogo em que o Colendo TRT da 23ª Região estabelece o cabimento do dano moral coletivo na hipótese de dispensa coletiva sem prévia negociação sindical:

**"AÇÃO CIVIL PÚBLICA. DEMISSÃO EM MASSA. AUSÊNCIA DE NEGOCIAÇÃO PRÉVIA. VIOLAÇÃO A DIREITOS TRANSINDIVIDUAIS. DANO MORAL COLETIVO. CABIMENTO.** O ordenamento jurídico brasileiro admite a indenização por danos morais para a reparação de lesão extrapatrimonial causada não só às pessoas físicas, como também às pessoas jurídicas, assim como à coletividade, genericamente considerada, sobretudo quando se tem em vista a massificação das relações de trabalho e suas repercussões na sociedade. **Demonstrada a violação a direitos transindividuais, pela demissão em massa dos trabalhadores, sem prévia negociação com o sindicato da categoria, torna-se pertinente a reparação do dano coletivo.**

Recurso parcialmente provido." (TRT da 23ª Região, RO 0000940-70.2015.5.23.0002, Rel. Des. JOÃO CARLOS RIBEIRO DE SOUZA, data de julgamento: 02.06.2017; data de publicação: 06.06.2017). Grifo e sublinhado nosso.

Por fim, recorde-se que a Requerida é entidade pública e deveria se pautar pelos princípios da legalidade, da eficiência e da razoabilidade, não sendo crível que uma empresa vinculada ao Governo do Estado de São Paulo efetue dispensa em massa em plena pandemia, quando o próprio Governador do Estado apela ao bom senso dos empresários afetados pelas medidas de distanciamento social



para que não demitam seus empregados durante o estado de calamidade de saúde em que o país vive atualmente!

Portanto, não se pode permitir que a Reclamada utilize recursos públicos, produto dos impostos da população, para efetuar demissão em massa de empregados públicos em plena pandemia, quando o que se esperava da mesma era a manutenção dos empregos e o respeito ao meio ambiente de trabalho saudável.

Desta feita, a Reclamada deve ser condenada em valor que seja compatível com a sua imensa capacidade econômica, de forma que possa efetivamente ser desestimulada a reincidir nas condutas ofensivas (dispensa coletiva sem prévia negociação sindical), bem como seja capaz de compensar à coletividade de trabalhadores, cabendo ao juízo indicar instituições, entidades ou programas/projetos públicos ou privados sem fins lucrativos, ou sucessivamente ao Fundo de Amparo ao Trabalhador (FAT), na forma do artigo 13 da Lei 7.347/85, para recebimento dos recursos provenientes da citada condenação a ser prudentemente arbitrada por Vossa Excelência a qual se sugere o valor de 50 salários mínimos.

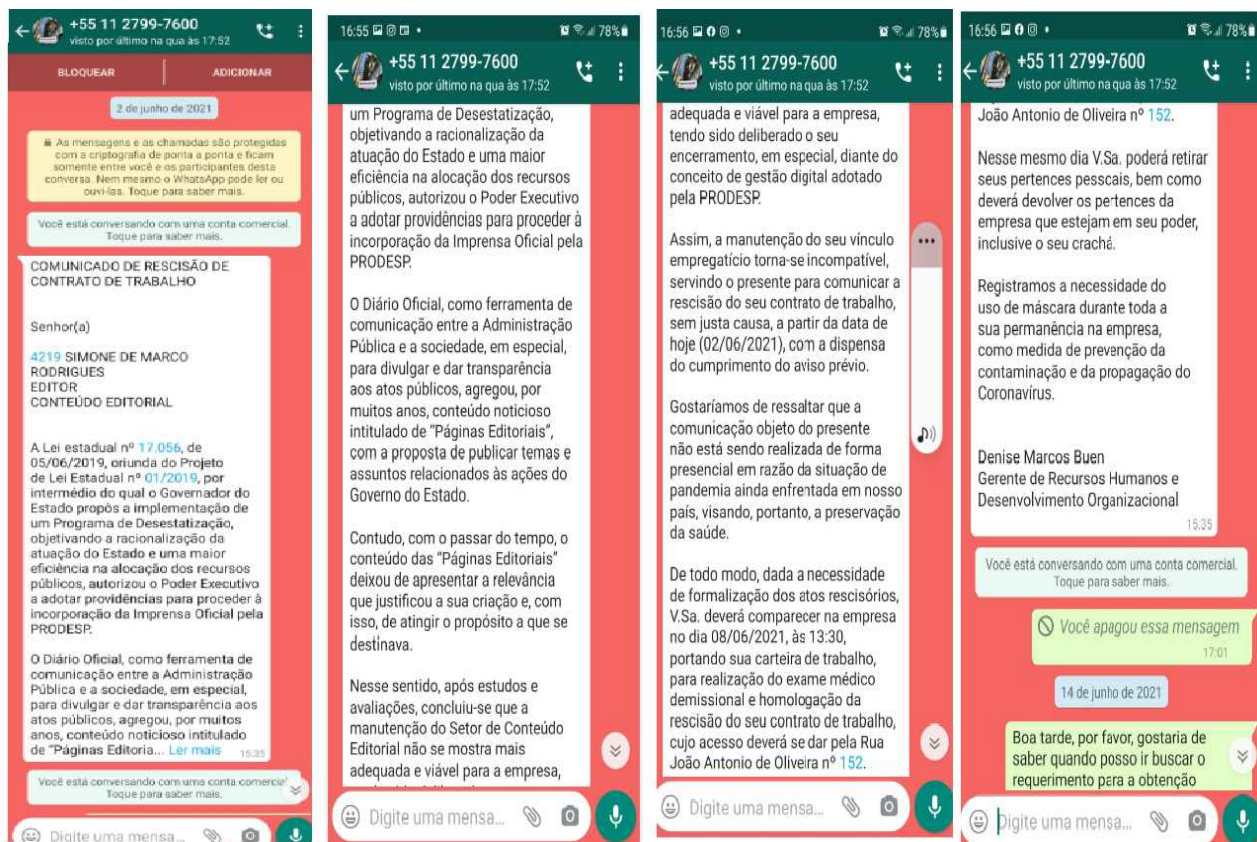
**XI - DO DANO MORAL INDIVIDUAL HOMOGÊNEO AOS SUBSTITUÍDOS - DA PRESUNÇÃO DE DANO E DA TEORIA DO DESVIO PRODUTIVO**

Diante dos fatos acima narrados, resta inegável que a Empresa deve também ser apenada com uma reparação por dano moral para cada um dos jornalistas, gráficos e trabalhadores administrativos **dispensados coletivamente em plena pandemia da COVID-19,** o que prejudicou sobremaneira não só a subsistência financeira dos trabalhadores, como também **tolheu o pleno acesso ao convênio médico da empresa,** benefício de primeira necessidade nesse período de calamidade de saúde em que os hospitais públicos estão abarrotados.



Assim, os trabalhadores substituídos foram extremamente prejudicados pela atitude da Reclamada de demitir em massa, sem prévia negociação sindical, em plena pandemia, sendo que o dano nesses casos prescinde de provas, sendo presumido.

Fosse pouco os fatos acima, certo é que também a **forma fria e indigna pela qual a Reclamada procedeu o desligamento de dezenas de trabalhadores concursados com inúmeros anos de serviços prestados à IMESP**, ou seja, por **intermédio de mensagens de WhatsApp**, é passível de reparação por danos morais, haja vista **ferir de forma acintosa a "autoestima" dos demitidos, que se sentiram descartados coletivamente e com sua dignidade violadas**, sem direito a receber qualquer satisfação pessoal pelos gestores da empresa, senão vejamos:



Registre-se por oportuno que a referida demissão em massa em plena pandemia comunicada primeiramente por *WhatsApp*,





repercutiu negativamente na mídia, aumentando a exposição e a indignação dos trabalhadores, senão vejamos:

**Pegos de surpresa, diz impressor sobre demissões em massa na Imprensa de SP**



Funcionários protestam contra demissão em massa na Imprensa Oficial do Estado de São Paulo.  
Imagem: Divulgação

Lucas Borges Teixeira  
Do UOL, em São Paulo

03/06/2021 18h59

Atualizada em 04/06/2021 11h00

Nesse passo, mister destacarmos a brilhante lição contida na sentença da 2ª Vara do Trabalho de Campinas, autos n. 0010405-64.2017.5.15.0032, decisão esta mantida pelo TRT 15ª Região e pelo Colendo TST, a qual ensina que o poder potestativo do empregador de rescindir o contrato, bem como o avanço dos meios de comunicação virtuais, não podem se sobrepor ao Princípio da Dignidade da Pessoa Humana, senão vejamos:

“Ora, é faculdade do empregador promover a dispensa do empregado, se a manutenção do contrato de trabalho não mais lhe é conveniente, desde que proceda ao regular pagamento das verbas devidas e que haja, reciprocamente, o devido respeito à dignidade dos envolvidos. Na hipótese vertente, a sumária dispensa via WhatsApp, noticiada no documento ID f5bdb58, denota, no mínimo, falta de respeito à dignidade humana, não se justificando nem mesmo em nome dos avanços



tecnológicos e de meios de comunicação virtuais." (Grifos e sublinhados nossos.

Importante frisar que alguns trabalhadores foram surpreendidos com tais mensagens no período noturno de descanso ou em ocasiões das mais difíceis como, por exemplo, no momento de realização de exames complexos de saúde. Ou mesmo tiveram as mensagens visualizadas primeiramente por membros da família (esposas, filhos etc.) que se utilizam do mesmo aparelho celular, causando uma série de constrangimentos desnecessários e que só intensificaram injustamente a sensação de serem **descartados** em plena pandemia.

Além do mais, tal procedimento causou perplexidade entre os trabalhadores, vez que nunca antes a empresa havia se dirigido aos seus empregados por tal meio de comunicação, fazendo com que alguns trabalhadores duvidassem da veracidade da mensagem, ou até acreditassem que se tratava de uma "**pegadinha**" ou de "**trote**" praticado de algum colega de trabalho!

Por óbvio que, no decorrer do dia 02/06/21, como um rastilho pólvora, a péssima notícia de que a IMESP estava efetuando uma dispensa em massa por WhatsApp se espalhou entre os diversos grupos de funcionários, fazendo com que não só os efetivamente demitidos, mas todos os empregados remanescentes da empresa, sofressem a **angústia de um iminente aviso de dispensa a cada nova notificação recebida em seus aplicativos de WhatsApp**.

Ademais, nem se alegue que a Reclamada buscou evitar deslocamentos e aglomerações desnecessários, porque muitos desses trabalhadores laboraram presencialmente na Reclamada no momento que a pandemia atingia recordes de mortos, bem como poderiam ser convocados para comparecer de forma separada ao RH para receberem pessoalmente as não só merecidas, como obrigatórias, explicações sobre a motivação do ato administrativo de dispensa.



Outrossim, ainda que assim não fosse, pode-se utilizar ao caso, por **analogia**, o entendimento que ora vem se tornando pacífico no âmbito do E. STJ no que tange às relações de consumo, que diz respeito à **Teoria do Desvio Produtivo**.

Segundo ensina Marcos Dessaune, principal expoente, no Brasil, pelo desenvolvimento da chamada Teoria do Desvio Produtivo do Consumidor:

"(...) o desvio produtivo caracteriza-se quando o consumidor, diante de uma situação de mau atendimento, **precisa desperdiçar o seu tempo** e desviar as suas competências - de uma atividade necessária ou por ele preferida - para **tentar resolver um problema criado pelo fornecedor**, a um **custo de oportunidade indesejado**, de natureza irrecuperável." (DESSAUNE, Marcos. In <http://www.conjur.com.br/2014-mar-26/tempo-gasto-problema-consumo-indenizado-apontam-decisoes>) grifos nossos.

Nesse sentido, aquela Corte Superior tem entendido que, nos casos em que o fornecedor deixa de praticar ato que lhe era imposto, levando o consumidor ao **desgaste de obter o bem da vida em juízo**, impõe-se a condenação daquele ao pagamento de uma indenização em razão do tempo perdido pelo hipossuficiente.

Assim, convém trazer à baila trecho de decisão recente do STJ em que se assentou claramente que aquele que ao realizar (ou não realizar) ato que lhe competia, levando a parte contrária ao desperdício do seu tempo para solucionar questão que não deu causa, deve ressarcir os prejuízos morais causados:

"É manifesto que o bloqueio do cartão de crédito da autora, impossibilitando-a de realizar compra quando se encontrava na boca do caixa, sem comunicação prévia e de forma



infundada, expondo-a a constrangimento e ensejando o dever de indenizar o dano moral. **A hipótese dos autos bem caracteriza aquilo que a doutrina consumerista contemporânea identifica como desvio produtivo do consumo, assim entendido como a situação caracterizada quando o consumidor, diante de uma situação de mau atendimento em sentido amplo precisa desperdiçar o seu tempo e desviar as suas competências de uma atividade necessária ou por ele preferida para tentar resolver um problema criado pelo fornecedor, a um custo de oportunidade indesejado, de natureza irrecuperável. Em outra perspectiva, o desvio produtivo evidencia-se quando o fornecedor, ao descumprir sua missão e praticar ato ilícito, independentemente de culpa, impõe ao consumidor um relevante ônus produtivo indesejado por este, onerando indevidamente seus recursos produtivos, *in verbis*: (...) O **desserviço praticado pela Apelante prejudica a prática dos atos da vida civil e provocam aborrecimentos que superam os do cotidiano, configurando dano moral,** gerando obrigação de indenizar, independentemente de prova atinente a prejuízo material, pois se trata de **dano in re ipsa**, com fulcro no artigo 186 e 927, do CC, c/c artigo 5, X, da CFRB.(...)” (STJ, REsp 1763052, Rel. Ministro Moura Ribeiro Data da Publicação, 27/09/2018) Grifo e sublinhado nosso.**

Nesse passo, pede-se vênia para colacionar trecho de importante decisão do TRT da 17ª Região, que **adotou por analogia a Teoria do Desvio Produtivo na seara trabalhista**, senão vejamos:

**"Diante das similaridades existentes entre as relações de consumo e de trabalho, em especial a característica de hipossuficiência do consumidor e do trabalhador, entendo plenamente cabível nessa Especializada a referida teoria, impondo-se ao empregador que descumprir dever legal que lhe**





competia, levando o trabalhador ao desgaste de ajuizar uma ação para obter o bem da vida (incontroverso diga-se de passagem, pois a baixa da CTPS é dever do empregador) ao pagamento de uma **reparação por danos morais.**" (Ac. da 3 Turma do TRT 17ª REGIÃO, autos 0000210-16.2018.5.17.0101, Rel. Des. DANIELE CORRÊA SANTA CATARINA, julgado em 10/06/19)

Desta feita, tomando-se por base o novel art. 223-B da CLT, que protege expressamente inclusive a **"autoestima"** do trabalhador, mister seja a Reclamada condenada nos termos do art. 223-G, incisos I (natureza do bem jurídico tutelado), II (intensidade do sofrimento ou da humilhação), IV (os reflexos pessoais e sociais da ação ou da omissão), VI (condições em que ocorreu a ofensa ou o prejuízo moral) e XI (a situação social e econômica das partes envolvidas) e respectivo parágrafo 1º, inciso II, a responder por uma **"indenização a ser paga, a cada um dos ofendidos"**, pela **"ofensa de natureza leve"** no valor de **03 salários contratuais** de cada trabalhador demitido sem prévia negociação sindical em plena pandemia.

## **XII - DO PEDIDO DE MEDIDA LIMINAR**

Com efeito, sendo certo que se aplicam subsidiariamente à Ação Civil Pública os dispositivos da lei processual comum, conforme dispõe o art. 19 da Lei n. 7.347/1985, estão presentes os requisitos reclamadores da concessão de tutela em caráter provisório, nos termos do art. 300 do CPC:

**"Art. 300. 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."

Nessa quadra, a concessão de liminar em Ação Civil Pública está condicionada à presença concomitante de seus dois



requisitos autorizadores, quais sejam, o *fumus boni iuris* (plausibilidade do direito material) e o *periculum in mora* (risco de dano irreparável ou de difícil reparação).

No caso em tela, restam sobejamente evidenciados, na presente ação, a violação a princípios constitucionais e convenções internacionais ratificadas pelo Brasil no plano internacional, para justificar a necessidade de concessão da medida liminar para imediata reintegração dos trabalhadores demitidos coletivamente.

Fosse pouco, as razões de direito expostas no bojo da presente peça, importante lembrar que as demissões foram efetuadas sem um controle adequado quanto às condições de saúde dos demitidos, muitos dos quais estavam em home office e foram dispensados por meio de telegrama, e-mail e/ou mensagem por *WhatsApp*.

Outrossim, não se pode perder de vista que nos encontramos em uma das épocas mais sombrias da história moderna, com a terceira onda da pandemia batendo à porta dos lares e determinando uma falência completa de várias das instituições sociais, com perda massiva de empregos e extinção de grande parte dos postos de trabalho pelo fechamento de empresas.

Com efeito, a busca de novos empregos, para os trabalhadores coletivamente dispensados em plena pandemia, seria uma penalidade severa e praticamente intransponível, deixando centenas de famílias à mercê da falta de remuneração para a sua manutenção básica, agravando um cenário social que atualmente já é caótico.

Destarte, no que tange ao perigo da demora, resta evidente que a dispensa em massa em pleno período de pandemia da COVID-19, no qual, em razão da necessidade de distanciamento social, existem sérias restrições de circulação que dificultam a busca de nova



recolocação no já escasso mercado de trabalho brasileiro, é motivo suficiente para se deferir a tutela antecipada de forma a **garantir o sustento dos trabalhadores, bem como o respectivo acesso dos mesmos ao convênio médico empresarial, benefício de extrema necessidade nesse momento de calamidade de saúde.**

Por fim, importante ressaltar que os **trabalhadores demitidos sequer estão tendo acesso ao seguro-desemprego**, haja vista que o Ministério da Economia tem indeferido os pedidos de soerguimento com a seguinte informação no aplicativo específico "CNPJ bloqueado, cód. 69, Órgão Público, art. 37/CF", senão vejamos:



Ou seja, resta comprovado mais um motivo para se determinar a imediata suspensão das demissões para que a Reclamada primeiro corrija suas informações cadastrais junto aos órgãos competentes antes de efetuar novas dispensas de trabalhadores.



Por fim, tendo em vista que o Excelso Supremo Tribunal Federal iniciou no mês de maio passado o julgamento do RE 999.435, de relatoria do Ministro Marco Aurélio, o qual tramita sob o regime de repercussão geral e decidirá sobre a necessidade ou não de prévia negociação sindical para a validade da dispensa coletiva, tendo sido suspenso o julgamento, em razão de pedido de vista do Ministro Dias Tófoli, quando o placar estava praticamente empatado (3x2 para desnecessidade), apresenta-se como uma alternativa mais razoável ao interesse público que os funcionários sejam reintegrados, vez que a Reclamada, Empresa Pública do Estado de SP, poderá ter a consequente contrapartida da prestação de serviços enquanto se aguarda a decisão, ao passo que se os trabalhadores não forem reintegrados de imediato e a iminente decisão do STF pender para a tese da nulidade da dispensa sem prévia negociação coletiva, o erário público terá que indenizar o período da dispensa até a efetiva reintegração e logicamente não terá mais como usufruir da respectiva contrapartida por parte dos trabalhadores em relação ao interregno indenizado.

Portanto, mister seja concedida **medida liminar inaudita altera pars**, para determinar a imediate reintegração dos trabalhadores demitidos a partir do dia 02/06/21, sob pena de multa cominatória a ser prudentemente arbitrada por Vossa Excelência.

Sucessivamente ao pleito acima, pelo princípio da eventualidade, requer seja concedida **medida liminar inaudita altera pars**, ao menos para determinar a imediate reintegração dos trabalhadores demitidos a partir do dia 02/06/21, **no convênio médico empresarial da Reclamada**, sob pena de multa cominatória a ser prudentemente arbitrada por Vossa Excelência.

#### **XIII - DO PEDIDO**

Ante o exposto, após a notificação da Ré para se defender, caso queira, e a indispensável intimação do Ministério



**Público para que possa integrar a lide como Assistente Listisconsorcial ou custos legis**, os Sindicatos Autores requerem, com fundamento no art. 8, inciso III, da CF/1988, c/c art. 5º, V, "a" da Lei Federal nº 7.347/85, seja julgada **procedente** a presente Ação Civil Pública em todos os seus termos, condenando-se a empresa Ré, nos seguintes pedidos:

**EM SEDE LIMINAR:**

A) Seja concedida medida liminar *inaudita altera pars*, para determinar a imediata **reintegração** dos trabalhadores demitidos a partir do dia 02/06/21, **nos quadros da Reclamada**, sob pena de multa cominatória a ser prudentemente arbitrada por Vossa Excelência;

B) Sucessivamente, seja concedida medida liminar *inaudita altera pars*, para determinar a imediata **reintegração** dos trabalhadores demitidos a partir do dia 02/06/21, **no convênio médico empresarial** da Reclamada, sob pena de multa cominatória a ser prudentemente arbitrada por Vossa Excelência.

**EM SEDE MERITÓRIA:**

A) A declaração de **nulidade da dispensa coletiva, sem prévia negociação sindical, dos cerca de 150 trabalhadores, iniciadas em 02 junho de 2021**, com a conseqüente reintegração dos trabalhadores dispensados com o pagamento dos salários e benefícios do período ou indenização compensatória, caso o juízo entenda não ser mais possível a reintegração;

B) Condenação da empresa Requerida à obrigação de **negociar previamente com os Sindicatos Requerentes a proceduralização de eventual dispensa coletiva, nos seguintes termos: a)** abertura de um Plano de Demissão Voluntário, com incentivo financeiro adicional aos interessados no desligamento da empresa; **b)** aproveitamento dos



trabalhadores remanescentes ameaçados de dispensa em outros setores da empresa; **c)** Por fim, caso inevitável, que a despedida dos remanescentes seja distribuída no tempo, após a pandemia, de modo a minimizar impactos sociais, devendo atingir preferencialmente os trabalhadores já aposentados ou com período suficiente junto à Previdência para requerer a aposentadoria;

C) A declaração de **nulidade das dispensas em razão da ilegitimidade, inadequação e suspeição da motivação determinante para os atos administrativos demissionais dos cerca de 150 trabalhadores, iniciadas em 02 junho de 2021,** com a consequente reintegração dos trabalhadores dispensados com o pagamento dos salários e benefícios do período ou indenização compensatória, caso o juízo entenda não ser mais possível a reintegração;

D) A condenação da empresa Requerida no pagamento de **indenização por dano moral coletivo** em razão da prática de conduta antissindical ao efetuar dispensa coletiva sem prévia negociação sindical, bem como por **deteriorar o meio ambiente de trabalho dos empregados remanescentes,** a ser destinada a instituições, entidades ou programas/projetos públicos ou privados sem fins lucrativos, ou sucessivamente ao FAT - Fundo de Amparo ao Trabalhador, num valor a ser prudentemente arbitrado por Vossa Excelência que se sugere não seja inferior a 500 salários mínimos;

E) A condenação da empresa Requerida no pagamento de **indenização por dano moral individual** de natureza leve, no valor de 03 salários contratuais, a cada trabalhador demitido a partir de 02/06/21, valores a apurar na fase de liquidação;

F) Condenação da Ré no ônus da sucumbência, inclusive honorários advocatícios nos termos da lei;



G) A concessão da gratuidade de Justiça por serem entidades sem fins lucrativos, representantes dos interesses dos trabalhadores substituídos.

Protestam os Requerentes pela dispensabilidade da obrigação de liquidar os pedidos, haja vista que, por se tratar de procedimento específico da Ação Civil Pública, alguns pedidos são de obrigação de fazer, bem como pelo fato de que os Sindicatos atuam como substitutos processuais, não possuindo nessa fase processual acesso a todos os documentos de cada trabalhador, prejudicando a eficaz liquidação, nos termos do art. 324, parágrafo 1º, inciso III, do CPC/2015.

#### **XIV - DOS REQUERIMENTOS FINAIS**

Por fim, pretendem os Sindicatos Reclamantes provar o alegado por todos os meios de prova em direito admitidos, protestando pela juntada de novos documentos, depoimento pessoal da Ré e oitiva de testemunhas.

Outrossim, tendo em vista que a presente demanda coletiva é de valor inestimável na presente fase processual, atribui-se à causa, apenas para fins de alçada, o valor de R\$ 50.000,00 (cinquenta mil reais).

Pedem ainda, que as publicações no DOE sejam efetuadas em nome dos Advogados RAPHAEL S. MAIA, OAB/SP n. 161.562, pelo Sindicato dos Jornalistas e Sindicato dos Gráficos, e MARIA CATARINA BENETTI, OAB/SP n. 52.792, pelo Sindicato dos Administrativos, sob pena de nulidade.

Termos em que,

Pedem e esperam deferimento.



São Paulo, 24 de Junho de 2021.

**RAPHAEL S. MAIA**  
OAB/SP n.161.562

**MARIA CATARINA BENETTI**  
OAB/SP n. 52.792





# SUMÁRIO

Documentos			
Id.	Data de Juntada	Documento	Tipo
4953ede	24/06/2021 17:16	<a href="#">Petição Inicial</a>	Petição Inicial