



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 22ª REGIÃO
3ª VARA DO TRABALHO DE TERESINA
ATOrd 0000617-40.2025.5.22.0003
AUTOR: SIND DOS TRABALHADORES NAS IND URBANAS DO ESTADO DO PI
RÉU: AGUAS E ESGOTOS DO PIAUI SA E OUTROS (3)

Aos 16 dias do mês de janeiro do ano de 2026, às 13h, aberta a audiência da 3ª Vara do Trabalho de Teresina – PI, com a presença da Exma. Sra. Juíza do Trabalho, **Dra. DANIELA MARTINS SOARES BARBOSA** foram, por ordem da mesma, apregoados os seguintes litigantes:

Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Urbanas do Estado do Piauí – SINTEPI, autor;

Águas e Esgotos do Piauí S.A. – AGESPISA, Microrregião de Água e Esgoto do Piauí – MRAE, Empresa de Gestão de Recursos do Estado do Piauí S.A. – EMGERPI e Aegea Saneamento e Participações S.A., rés.

Ausentes os litigantes, a MM. Juíza passou a proferir a seguinte

SENTENÇA

I - RELATÓRIO

Trata-se de **Ação Civil Pública com pedido de tutela de urgência**, ajuizada pelo **Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Urbanas do Estado do Piauí – SINTEPI**, na qualidade de substituto processual, em favor dos empregados da **Águas e Esgotos do Piauí S.A. – AGESPISA** que não aderiram ao Programa de Desligamento Voluntário (PDV) instituído pela empresa, em face de **Águas e Esgotos do Piauí S.A. – AGESPISA, Microrregião de Água e Esgoto do Piauí – MRAE, Empresa de Gestão de Recursos do Estado do Piauí S.A. – EMGERPI e Aegea Saneamento e Participações S.A.**

Narra o sindicato autor que possui legitimidade ativa para a propositura da presente demanda, com fundamento no art. 8º, III, da Constituição Federal, bem como na Lei nº 7.347/85, sustentando a possibilidade de atuação ampla e irrestrita na defesa de direitos e interesses coletivos e individuais homogêneos da categoria profissional. Delimita como substituídos todos os empregados da AGESPISA que se recusaram a aderir ao PDV recentemente implantado, os quais estariam sendo ameaçados de dispensa sem justa causa, havendo, inclusive, a expedição de mais de uma centena de avisos prévios.

No mérito, aduz que o Governo do Estado do Piauí, desde reformas administrativas pretéritas, já demonstrava a intenção de extinguir, fundir ou incorporar a AGESPISA, a exemplo do que ocorreu com outras empresas públicas estaduais, cujos empregados foram absorvidos pela EMGERPI, com preservação do regime jurídico, remuneração e demais direitos, nos termos do art. 68-B, §1º, da Lei Complementar Estadual nº 28/2003, alterada pela LC nº 83/2007. Sustenta que, apesar da existência de autorização legislativa para igual tratamento aos empregados da AGESPISA, o Estado e a empresa vêm divulgando a iminência de demissões generalizadas, criando ambiente de intenso terror psicológico no local de trabalho.

Relata que, após a subconcessão dos serviços de saneamento à empresa AEGEA, vencedora do certame público realizado em 30/10/2024, intensificaram-se as pressões para que os empregados aderissem ao PDV, instituído unilateralmente pela AGESPISA em 16/01/2025, sem participação do sindicato profissional, oferecendo incentivos financeiros para o desligamento. Afirma que mais de quinhentos empregados aderiram ao programa sob coação psicológica, enquanto aproximadamente trezentos resistiram, passando a sofrer ameaças concretas de dispensa, já materializadas por meio de avisos prévios.

Defende que as adesões ao PDV encontram-se eivadas de vício de consentimento, por violação aos princípios da boa-fé objetiva e da liberdade de manifestação da vontade, nos termos dos arts. 151, 187 e 422 do Código Civil, caracterizando abuso do poder potestativo do empregador. Ressalta, contudo, que a presente ação não tem por objeto a anulação das adesões já formalizadas, mas sim a proteção do direito ao emprego daqueles que não aderiram ao programa.

Sustenta, ainda, que não se trata de privatização plena do serviço, mas de mera subconcessão, permanecendo a titularidade com a MRAE, o que configuraria sucessão trabalhista, atraindo a incidência dos arts. 10, 448 e 448-A da CLT. Afirma que a exclusão dos empregados da AGESPISA do processo de reorganização administrativa afronta o direito adquirido e a proteção constitucional ao contrato de trabalho, bem como a legislação estadual que assegura a absorção dos empregados celetistas pela EMGERPI em caso de extinção da entidade de origem.

Alega, por fim, que as dispensas em curso configuram demissão em massa, realizada sem prévia negociação coletiva, em afronta ao entendimento firmado pelo Supremo Tribunal Federal no Tema 638 da Repercussão Geral, bem como aos arts. 7º, I e XXVI, da Constituição Federal. Diante disso, requer, em sede de tutela de urgência e no mérito, a determinação para que as reclamadas se abstenham de promover demissões dos empregados substituídos, a sustação dos avisos prévios já expedidos, bem como a garantia de integração desses trabalhadores aos quadros da EMGERPI e/ou da MRAE, com preservação de todos os direitos trabalhistas.

Juntou procuração e documentos.

Após manifestação das rés sobre o pedido de tutela de urgência, foi concedida parcialmente a tutela provisória, determinando que as rés se abstenham de promover demissões dos empregados da AGESPISA que não aderiram ao PDV até o julgamento do mérito ou ulterior decisão, bem como suspendam os prazos dos avisos prévios já concedidos, tornando sem efeito eventuais demissões já ocorridas em 2025, com a consequente reintegração dos empregados, assegurando-se o pagamento dos salários e vantagens vincendos, tudo sob pena de multa diária individualizada por empregado prejudicado.

O Sindicato autor adita a inicial requerendo a inclusão da empresa **Águas do Piauí – AEGEA Saneamento e Participações S.A.** no polo passivo da demanda, na condição de litisconsorte passiva, postulando a sua citação para apresentação de defesa.

Sustenta o autor que, em meados de 2024, o Governo do Estado do Piauí deflagrou procedimento licitatório destinado à subconcessão dos serviços de esgotamento sanitário estadual, por meio do Edital nº 02 da Concorrência Pública nº 01 /2024/SEAD, cujo resultado, proclamado em 30/10/2024, sagrou vencedora a empresa AEGEA, atualmente responsável pela execução dos serviços anteriormente prestados pela AGESPISA.

Alega que a empresa incluída no polo passivo passou a operar os serviços de saneamento básico utilizando-se da mesma estrutura física, operacional e dos equipamentos pertencentes à AGESPISA, o que, segundo defende, configura hipótese típica de sucessão empresarial, nos termos dos arts. 10, 448 e 448-A da Consolidação das Leis do Trabalho.

Reitera, ainda, que a criação da Microrregião de Água e Esgoto do Piauí – MRAE, pela Lei Complementar Estadual nº 262/2022, implicou a assunção do ativo da AGESPISA, sendo posteriormente repassadas as atividades e a estrutura à AEGEA, razão pela qual tanto a MRAE quanto a AEGEA devem ser reconhecidas como sucessoras da AGESPISA, respondendo pelas obrigações trabalhistas, notadamente pela manutenção dos contratos de trabalho dos empregados substituídos.

Defende que a exclusão do quadro funcional da AGESPISA do processo de reorganização administrativa afronta o direito adquirido e a proteção constitucional ao contrato de trabalho, à luz do art. 5º, XXXVI, da Constituição Federal, bem como viola a legislação estadual e trabalhista aplicável.

Ao final, requer a citação da empresa **Águas do Piauí – AEGEA** para integrar o polo passivo da ação, com a consequente responsabilização solidária

ou subsidiária pelos pedidos formulados na inicial, especialmente no que se refere à garantia da manutenção dos contratos de trabalho dos empregados ativos da AGESPISA, ratificando, no mais, todos os termos da petição inicial.

Frustrada a primeira tentativa conciliatória.

Devidamente notificadas as rés apresentaram defesas.

A Águas e Esgotos do Piauí S.A. – AGESPISA suscita a preliminar de incompetência absoluta da Justiça do Trabalho, sustentando que a controvérsia envolve a validade de atos de demissão de empregados públicos integrantes de sociedade de economia mista, cuja natureza seria constitucional-administrativa, atraindo a competência da Justiça Comum Estadual, nos termos do entendimento firmado pelo Supremo Tribunal Federal no Tema 606 da Repercussão Geral (RE 655.283). Requer, assim, o reconhecimento da incompetência material deste Juízo, com a consequente extinção do feito sem resolução do mérito ou, subsidiariamente, a remessa dos autos à Justiça Comum.

No mérito, a AGESPISA inicia expondo a sua síntese histórica e institucional, destacando tratar-se de sociedade de economia mista integrante da Administração Indireta do Estado do Piauí, prestadora de serviços de saneamento básico, regida pelo direito privado e com empregados submetidos ao regime celetista, sem estabilidade constitucional. Narra que, em decorrência das diretrizes do Novo Marco Legal do Saneamento, foi instituída a MRAE, com posterior realização de procedimento licitatório que culminou, em 30/10/2024, na subconcessão dos serviços à iniciativa privada, sagrando-se vencedora a empresa integrante do grupo AEGEA, mediante contrato de concessão celebrado em dezembro de 2024.

Sustenta que a subconcessão e a consequente transição operacional dos serviços implicaram o esvaziamento da finalidade institucional da AGESPISA, com perda progressiva de faturamento e inviabilidade econômica da manutenção de sua estrutura administrativa e de pessoal, circunstância que ensejou o início de seu processo de extinção, amplamente divulgado pelo Governo do Estado e pela mídia.

Afirma que, nesse contexto, foi instituído Programa de Desligamento Voluntário (PDV), mediante resoluções internas, com expressivos incentivos financeiros e benefícios aos empregados, tendo sido aderido por mais de 700 trabalhadores, todos devidamente indenizados. Rechaça a alegação de que o PDV teria sido unilateral ou imposto sem participação sindical, afirmando que o sindicato autor participou de reuniões e debates prévios, inclusive com registro em atas, inexistindo qualquer vício de consentimento ou coação psicológica.

Defende que as demissões dos empregados que não aderiram ao PDV decorreram exclusivamente do encerramento das atividades da empresa, e não de retaliação ou punição pela não adesão ao programa. Assevera que inexistente obrigação legal de aproveitamento ou absorção desses empregados pela EMGERPI, MRAE ou pela concessionária privada, inexistindo sucessão trabalhista, uma vez que houve mera transferência da concessão do serviço público, sem assunção do passivo trabalhista nem continuidade da atividade empresarial da AGESPISA.

No campo jurídico, sustenta a possibilidade de dispensa de empregados públicos celetistas, desde que motivada, à luz do entendimento do STF no Tema 1022 da Repercussão Geral (RE 688.267), esclarecendo que a extinção da empresa constitui motivação legítima, razoável e suficiente para a rescisão contratual, não se exigindo processo administrativo nem enquadramento em justa causa. Ressalta que os empregados públicos não detêm estabilidade prevista no art. 41 da Constituição Federal, tampouco direito adquirido à permanência no emprego.

A reclamada também rebate a tese de demissão em massa ilícita, sustentando que as rescisões ocorreram de forma escalonada, dentro da legalidade, com pagamento das verbas rescisórias previstas na legislação trabalhista, inexistindo afronta aos arts. 7º, I e XXVI, da Constituição Federal, nem ao entendimento firmado no Tema 638 do STF, porquanto não se estaria diante de dispensa coletiva arbitrária, mas de consequência direta da extinção da entidade empregadora.

Ao final, requer o acolhimento da preliminar de incompetência absoluta da Justiça do Trabalho e, no mérito, a total improcedência dos pedidos formulados pelo sindicato autor, com a revogação da tutela de urgência concedida, afastamento das multas cominadas, bem como a condenação do autor ao pagamento de honorários advocatícios e demais cominações legais.

Juntou procuração, carta de preposição e documentos.

A **Microrregião de Água e Esgoto do Piauí – MRAE** também apresentou defesa suscitando a preliminar de ilegitimidade passiva ad causam, ao argumento de que a MRAE não é sucessora da AGESPISA. Sustenta que a AGESPISA não foi extinta nem incorporada à MRAE, inexistindo lei que tenha efetivado sua dissolução, destacando que a MRAE possui natureza jurídica de autarquia interfederativa de regime especial, titular dos serviços públicos de saneamento, submetida a regime jurídico de direito público, absolutamente distinto do regime jurídico da sociedade de economia mista AGESPISA. Requer, com fundamento no art. 485, VI, do CPC, sua exclusão do polo passivo.

Ainda em preliminar, suscita a incompetência absoluta da Justiça do Trabalho, defendendo que a controvérsia envolve a demissão de empregados

públicos vinculados a sociedade de economia mista, matéria de natureza constitucional-administrativa, atraindo a competência da Justiça Comum, nos termos da tese firmada pelo Supremo Tribunal Federal no RE 655.283 (Tema 606 da Repercussão Geral).

No mérito, a MRAE sustenta a inconstitucionalidade do pedido de integração dos empregados da AGESPISA aos seus quadros, afirmando que a absorção de empregados públicos por autarquia interfederativa violaria o art. 37, II, da Constituição Federal, por implicar investidura em emprego público sem prévia aprovação em concurso público. Invoca, nesse sentido, o entendimento consolidado pelo STF no Tema 1128 da Repercussão Geral, segundo o qual é inconstitucional a transposição, absorção ou aproveitamento de empregado público sem concurso.

Argumenta que a instituição da MRAE decorre da implementação do Novo Marco Legal do Saneamento (Lei nº 14.026/2020), bem como da Lei Complementar Estadual nº 262/2022, que lhe conferiu a titularidade dos serviços públicos de saneamento de interesse regional, ressaltando que a MRAE não é prestadora direta de serviços, mas ente regulador e titular, tendo delegado a execução dos serviços à iniciativa privada mediante regular procedimento licitatório, nos termos das Leis nº 8.987/1995 e nº 11.445/2007.

Defende a inexistência de sucessão trabalhista, asseverando que a concessão dos serviços ao grupo AEGEA não implica assunção do passivo trabalhista da AGESPISA, nem continuidade da relação empregatícia, inexistindo previsão legal que autorize a incorporação dos empregados da sociedade de economia mista por autarquia interfederativa.

Sustenta, ainda, que os dispositivos da Lei Complementar Estadual nº 28/2003 que previam a absorção de empregados celetistas pela EMGERPI foram validamente revogados por legislação ordinária posterior, notadamente pela Lei nº 7.884/2022 e, de forma expressa, pela Lei nº 8.721/2025, afastando qualquer fundamento legal para a pretensão autoral.

Por fim, afirma que o sindicato autor tinha plena ciência do processo de liquidação e extinção da AGESPISA, tendo participado ativamente de mesas de negociação com o Governo do Estado, inclusive propondo a adoção de Programa de Desligamento Voluntário como alternativa para mitigar os efeitos sociais das dispensas, razão pela qual reputa contraditória a insurgência posterior contra as rescisões dos contratos de trabalho dos empregados que não aderiram ao PAI.

Ao final, requer o acolhimento das preliminares, com o reconhecimento da ilegitimidade passiva da MRAE e da incompetência da Justiça do Trabalho; subsidiariamente, no mérito, a total improcedência dos pedidos formulados na inicial, o afastamento da tutela concedida e das multas impostas, bem como a

condenação do sindicato autor ao pagamento de honorários advocatícios sucumbenciais, além do indeferimento da justiça gratuita.

Juntou procuração, carta de preposição e documentos.

A **AEGEA Saneamento e Participações S.A.** também apresentou defesa suscitando a sua ilegitimidade passiva ad causam, afirmando tratar-se de terceira absolutamente estranha à relação jurídica discutida, sem qualquer vínculo empregatício, contratual ou obrigacional com os trabalhadores substituídos pelo sindicato. Aduz que não promoveu dispensas, não exerceu poder diretivo sobre os empregados da AGESPISA e não sucedeu a referida empresa, inexistindo pertinência subjetiva para figurar no polo passivo da demanda.

Sustenta que a AEGEA não é concessionária direta dos serviços, mas apenas sócia da sociedade de propósito específico Águas do Piauí SPE S.A., pessoa jurídica autônoma, dotada de personalidade própria, que sequer integra o polo passivo da presente ação. Afirma que a tentativa de responsabilizá-la implica indevida desconsideração da personalidade jurídica, sem observância do procedimento legal previsto nos arts. 133 a 137 do CPC e no art. 855-A da CLT, bem como sem a demonstração dos requisitos do art. 50 do Código Civil.

No mérito, argumenta que a concessão originária de serviço público não se confunde com sucessão trabalhista, nos termos dos arts. 10 e 448 da CLT, porquanto não houve transferência da unidade econômico-jurídica da AGESPISA, tampouco assunção dos contratos de trabalho ou aproveitamento da força laboral dos empregados da estatal. Destaca que os trabalhadores substituídos jamais prestaram serviços em favor da concessionária ou da AEGEA, sendo inaplicável a Orientação Jurisprudencial nº 225 da SDI-I do TST, que exige, para a configuração da sucessão, a continuidade da prestação laboral.

Assevera, ainda, que o contrato de concessão firmado com o Poder Concedente atribui expressamente a este a responsabilidade por atos e fatos ocorridos anteriormente ao início da operação, afastando qualquer imputação de passivo trabalhista à concessionária ou à sua sócia. Rechaça, por conseguinte, a aplicação dos entendimentos relativos à terceirização e à responsabilidade subsidiária, por inexistir prestação de serviços ou grupo econômico.

No tocante ao pedido de indenização por dano moral coletivo, a AEGEA sustenta sua total improcedência, afirmando inexistir conduta ilícita, nexo causal ou dano coletivo que lhe possa ser imputado, destacando que jamais praticou atos de gestão de pessoal relacionados aos trabalhadores substituídos, nem violou direitos trabalhistas, sendo descabida qualquer condenação com base em responsabilidade objetiva ou reflexa.

Em manifestação específica acerca do pedido de tutela de urgência, a contestante reitera sua ilegitimidade, sustentando que eventual decisão judicial sobre absorção de empregados da AGESPISA ou integração a quadros de entes públicos não pode produzir efeitos em relação à AEGEA, por se tratar de matéria afeta exclusivamente ao Estado do Piauí e às entidades por ele instituídas.

Ao final, requer o acolhimento das preliminares, com a extinção do processo sem resolução do mérito em relação à AEGEA; subsidiariamente, no mérito, a total improcedência dos pedidos formulados na inicial; a condenação do sindicato autor ao pagamento de honorários advocatícios sucumbenciais, nos termos do art. 791-A da CLT; bem como o indeferimento de qualquer tutela ou condenação que lhe seja dirigida, além da produção de todas as provas em direito admitidas.

Juntou procuração e documentos.

A **EMGERPI** também apresentou contestação requerendo inicialmente o reconhecimento de suas prerrogativas de Fazenda Pública, sustentando que, por se tratar de sociedade de economia mista cujo capital é majoritariamente público, faz jus à aplicação do Decreto-Lei nº 779/1969 e da Lei nº 9.494/1997, notadamente quanto à isenção de custas e depósito recursal, prazos diferenciados, juros de mora nos termos do art. 1º-F da Lei nº 9.494/1997 e submissão ao reexame necessário.

Segue suscitando a sua ilegitimidade passiva ad causam, ao argumento de que inexistente qualquer vínculo jurídico entre a EMGERPI e os empregados da AGESPISA, asseverando que eventual incorporação de trabalhadores dependeria de ato discricionário do Chefe do Poder Executivo, nos termos do art. 84, VI, “a”, da Constituição Federal e do art. 61, §1º, II, “e”, da Constituição do Estado do Piauí. Defende que o art. 68-B da Lei Complementar Estadual nº 28/2003 possui caráter meramente autorizativo, não impondo obrigação automática de absorção de empregados, razão pela qual pugna por sua exclusão do polo passivo, com fundamento no art. 485, VI, do CPC.

A reclamada também argui a incompetência material da Justiça do Trabalho, sustentando que o pedido de absorção de empregados por ente da Administração Indireta envolve matéria de natureza administrativa e constitucional, relacionada à organização interna do Estado, atraindo a competência da Justiça Comum, com amparo em precedentes do Supremo Tribunal Federal, notadamente os Temas 853 e 606 da Repercussão Geral.

No mérito, a EMGERPI impugna o pedido de indenização por danos morais, afirmando não estarem presentes os requisitos da responsabilidade civil, ante a inexistência de conduta ilícita, dano e nexo causal, destacando, ainda, que eventual adesão ao PDV decorreu de manifestação livre e consciente dos trabalhadores.

Por fim, a contestante impugna o pedido de justiça gratuita, sustentando a ausência de comprovação dos requisitos legais, e requer a condenação do autor ao pagamento de honorários advocatícios sucumbenciais, nos termos do art. 791-A da CLT, em caso de improcedência total ou parcial da ação.

Ao final, requer o acolhimento das preliminares suscitadas e, no mérito, a total improcedência dos pedidos formulados na inicial, com a produção de todas as provas em direito admitidas.

Juntou procuração, carta de preposição e documentos.

Colhido o depoimento do preposto da AGESPISA e de uma testemunha apresentada pela parte autora.

Sem necessidade de outras provas foi encerrada a instrução processual.

Razões finais apresentadas por todas as partes reiterando os seus argumentos.

O ESTADO DO PIAUÍ e a AGESPISA ajuizaram Pedido de Suspensão de Liminar perante o C. TST (1001193-37.2025.00.0000), tendo o Exmo Ministro Presidente do C. TST, deferido o pedido de suspensão da tutela provisória de urgência concedida por este Juízo, até o trânsito em julgado da presente ação.

O **Ministério Público do Trabalho**, por intermédio da Procuradoria Regional do Trabalho da 22ª Região, apresentou parecer opinando pela rejeição das preliminares suscitadas pelas rés. No exame do mérito, o órgão ministerial manifesta-se pela nulidade das dispensas promovidas pela AGESPISA, entendendo caracterizada demissão em massa sem prévia negociação sindical, em afronta ao entendimento fixado pelo STF no Tema 638 da Repercussão Geral, bem como dispensa imotivada, vedada por sentença normativa vigente e pelo Tema 1022 do STF. Ressalta que a participação do sindicato nas tratativas relativas ao PDI não supre a exigência de negociação específica quanto aos empregados remanescentes, tornando inválidas as demissões subsequentes.

O parecer também conclui que a alegação de extinção da empresa não constitui motivação idônea para a dispensa, uma vez que o ordenamento

jurídico estadual prevê alternativa à demissão, consistente na incorporação dos empregados públicos de empresas extintas ao quadro da EMGERPI, o que afasta a legitimidade da rescisão contratual.

No que se refere à incorporação dos empregados da AGESPISA à EMGERPI, o Ministério Público do Trabalho opina pela procedência do pedido, afirmando que tanto a Lei Complementar Estadual nº 28/2003 (arts. 68-A e 68-B) quanto a Lei Estadual nº 7.884/2022 asseguraram tal direito, o qual se incorporou ao patrimônio jurídico dos trabalhadores como direito adquirido, não sendo afastado pela posterior revogação das normas. Destaca, ainda, que a incorporação não implica transposição de cargos, alteração de regime jurídico ou violação ao art. 37, II, da Constituição Federal, nem afronta à Súmula Vinculante nº 43 do STF.

O parecer do MPT afasta, porém, a tese de sucessão trabalhista tanto em relação à MRAE quanto à AEGEA, consignando que a MRAE possui natureza jurídica de autarquia interfederativa, submetida a regime de direito público, incompatível com a absorção de empregados celetistas, e que a AEGEA, como concessionária privada, não manteve continuidade jurídico-empresarial com a AGESPISA, inexistindo os requisitos dos arts. 10 e 448 da CLT.

Por fim, o Ministério Público do Trabalho manifesta-se pela improcedência do pedido de indenização por dano moral, entendendo que a dispensa, ainda que considerada ilícita, não gera dano moral in re ipsa, sendo indispensável a comprovação do efetivo prejuízo extrapatrimonial, o que não se verificou nos autos.

Ao final, o parecer conclui pela rejeição das preliminares, procedência parcial dos pedidos em face da AGESPISA, para obstar as dispensas, cancelar avisos prévios, determinar reintegrações e assegurar o pagamento das parcelas devidas até a incorporação, procedência do pedido de incorporação dos empregados da AGESPISA ao quadro da EMGERPI, improcedência dos pedidos de sucessão trabalhista em relação à MRAE e à AEGEA e improcedência do pedido de indenização por dano moral.

É o relatório.

Passo a decidir.

II – FUNDAMENTAÇÃO

PRELIMINARES

Incompetência absoluta da Justiça do Trabalho

A AGESPISA, MRAE e EMGERPI suscitam a preliminar de incompetência absoluta da Justiça do Trabalho, sustentando que a controvérsia envolve a validade de atos de demissão de empregados públicos integrantes de sociedade de economia mista, cuja natureza seria constitucional-administrativa, atraindo a competência da Justiça Comum Estadual, nos termos do entendimento firmado pelo Supremo Tribunal Federal no Tema 606 da Repercussão Geral (RE 655.283).

Sem razão.

A controvérsia deduzida nos autos decorre, de forma direta e imediata, de relações de trabalho mantidas sob o regime celetista, envolvendo empregados de sociedade de economia mista estadual, bem como dos efeitos jurídicos das rescisões contratuais, da alegada dispensa coletiva, da validade dos avisos prévios, da reintegração de trabalhadores e da subsistência dos vínculos empregatícios, matérias que se inserem, com clareza, no âmbito da competência desta Justiça Especializada.

Nos termos do art. 114, inciso I, da Constituição Federal, compete à Justiça do Trabalho processar e julgar as ações oriundas da relação de trabalho, independentemente da natureza jurídica do empregador, abrangendo, inclusive, as demandas que envolvam entes integrantes da Administração Pública direta e indireta, quando a controvérsia estiver fundada em vínculo de emprego regido pela Consolidação das Leis do Trabalho.

A alegação de que a lide possuiria natureza eminentemente administrativa ou constitucional não se sustenta, pois não se discute ato administrativo *stricto sensu*, tampouco controle abstrato de legalidade ou constitucionalidade de normas, mas sim os efeitos trabalhistas concretos decorrentes da gestão de pessoal, da extinção ou reestruturação de empresa estatal e das dispensas de empregados públicos celetistas, circunstâncias que atraem, de forma inequívoca, a competência da Justiça do Trabalho.

Igualmente não se aplica ao caso o entendimento firmado pelo Supremo Tribunal Federal no Tema 606 da Repercussão Geral, uma vez que referido precedente trata de hipótese específica relacionada à discussão sobre a natureza jurídica do ato de desligamento de empregado público aposentado, situação absolutamente distinta daquela versada nos presentes autos. Aqui, a controvérsia envolve empregados ativos, submetidos ao regime celetista, discutindo-se a validade das dispensas, a necessidade de negociação coletiva prévia e a preservação dos contratos de trabalho, matérias tipicamente trabalhistas.

Ressalte-se, ademais, que a simples participação de entes públicos no polo passivo, bem como a invocação de normas de direito público estadual, não desloca a competência para a Justiça Comum, quando o núcleo da lide permanece ancorado na relação de emprego e nos direitos dela decorrentes, sob pena de esvaziamento da competência constitucionalmente atribuída a esta Justiça Especializada.

Dessa forma, constatando-se que a pretensão deduzida em juízo decorre de relação de trabalho e envolve a análise de direitos trabalhistas individuais e coletivos, impõe-se a rejeição da preliminar de incompetência material da Justiça do Trabalho, com o regular prosseguimento do feito.

Ilegitimidade passiva ad causam

A ré MRAE suscita a sua ilegitimidade passiva ad causam, ao argumento de que não é sucessora da AGESPISA. Sustenta que a AGESPISA não foi extinta nem incorporada à MRAE, inexistindo lei que tenha efetivado sua dissolução, destacando que a MRAE possui natureza jurídica de autarquia interfederativa de regime especial, titular dos serviços públicos de saneamento, submetida a regime jurídico de direito público, absolutamente distinto do regime jurídico da sociedade de economia mista AGESPISA. Requer, com fundamento no art. 485, VI, do CPC, sua exclusão do polo passivo.

A AEGEA Saneamento e Participações S.A. também suscitando a sua ilegitimidade passiva ad causam, afirmando tratar-se de terceira absolutamente estranha à relação jurídica discutida, sem qualquer vínculo empregatício, contratual ou obrigacional com os trabalhadores substituídos pelo sindicato. Aduz que não promoveu dispensas, não exerceu poder diretivo sobre os empregados da AGESPISA e não sucedeu a referida empresa, inexistindo pertinência subjetiva para figurar no polo passivo da demanda.

A EMGERPI também suscita a sua ilegitimidade passiva ad causam, ao argumento de que inexistente qualquer vínculo jurídico entre a EMGERPI e os empregados da AGESPISA, asseverando que eventual incorporação de trabalhadores dependeria de ato discricionário do Chefe do Poder Executivo, nos termos do art. 84, VI, "a", da Constituição Federal e do art. 61, §1º, II, "e", da Constituição do Estado do Piauí.

Sem razão as demandadas.

Nos termos da teoria da asserção, adotada de forma pacífica pela doutrina e pela jurisprudência, a legitimidade das partes deve ser aferida a partir das afirmações deduzidas na petição inicial, e não da efetiva comprovação do direito

material, a qual se insere no âmbito do mérito. Assim, para o exame das condições da ação, basta que o autor atribua, em tese, às demandadas a prática de condutas ou a titularidade de relações jurídicas aptas a justificar sua inclusão no polo passivo da demanda.

No caso dos autos, o sindicato autor imputa às reclamadas participação direta ou indireta nos fatos que embasam a pretensão deduzida, notadamente no que se refere à reestruturação do serviço público de saneamento básico, à instituição de programa de desligamento incentivado, às dispensas dos empregados da AGESPISA que não aderiram ao programa, bem como à alegada sucessão trabalhista ou responsabilidade decorrente da reorganização administrativa e operacional do setor, circunstâncias que, em tese, são suficientes para caracterizar a pertinência subjetiva das demandadas.

A alegação defensiva de inexistência de sucessão, de ausência de vínculo empregatício direto ou de responsabilidade pelas obrigações trabalhistas discutidas não afasta, de plano, a legitimidade passiva, porquanto tais questões demandam análise aprofundada do conjunto fático-probatório e se confundem com o próprio mérito da causa, não podendo ser solucionadas em sede preliminar, sob pena de indevida antecipação do julgamento de mérito.

Ressalte-se que a presença das reclamadas no polo passivo decorre da narrativa inicial que lhes atribui, ainda que em caráter subsidiário ou sucessivo, potencial responsabilidade pelos efeitos trabalhistas da extinção, cisão ou transferência das atividades anteriormente desenvolvidas pela empregadora originária, o que é suficiente para justificar a manutenção da relação processual até a completa elucidação da controvérsia.

Desse modo, não se verifica a ausência de legitimidade passiva apta a ensejar a extinção do feito sem resolução do mérito, nos termos do art. 485, inciso VI, do Código de Processo Civil, impondo-se, portanto, a rejeição da preliminar de ilegitimidade passiva ad causam, com o regular prosseguimento do processo e a apreciação das matérias suscitadas no mérito.

MÉRITO

Trata-se de ação civil pública objetivando impedir a dispensa dos empregados da AGESPISA que não aderiram ao Programa de Afastamento Incentivado (PAI/PDV), bem como assegurar a integração desses trabalhadores aos quadros da EMGERPI e/ou da MRAE.

Sustenta o Sindicato autor que no contexto da reorganização administrativa do setor de saneamento básico no Estado do Piauí, com a instituição da

MRAE e a posterior subconcessão dos serviços à iniciativa privada, a AGESPISA instituiu Programa de Desligamento Voluntário, ao qual aderiu parcela significativa de seus empregados. Sustenta que os trabalhadores que optaram por não aderir ao PDV passaram a sofrer ameaças de dispensa, tendo sido expedidos avisos prévios e efetivadas rescisões contratuais, sem a prévia negociação coletiva específica exigida para hipóteses de dispensa em massa.

Aduz que as dispensas seriam nulas, por violação ao arts. 7º, I e XXVI, da Constituição Federal, bem como ao entendimento firmado pelo Supremo Tribunal Federal no Tema 638 da Repercussão Geral, que exige a intervenção sindical prévia para a demissão em massa dos trabalhadores. Postula, assim, a suspensão das demissões, a sustação dos avisos prévios já expedidos, a reintegração dos empregados já dispensados e, em caso de extinção da AGESPISA, a incorporação dos trabalhadores ao quadro da EMGERPI com fundamento no art. 68-B, §1º, da Lei Complementar Estadual nº 28/2003, alterada pela LC nº 83/2007, ou, subsidiariamente, o reconhecimento de sucessão trabalhista pela MRAE ou pela AEGEA.

Passo à análise dos pedidos do autor.

Da demissão em massa

Inicialmente, é imperioso destacar que a dispensa em massa é a rescisão simultânea, por motivo único, de uma pluralidade de contratos de trabalho de uma determinada empresa, sem que ocorra a substituição dos trabalhadores que tiveram o vínculo encerrado. É um fenômeno econômico, social e jurídico distinto da dispensa individual, notadamente em razão da maior gravidade dos danos causados e da amplitude de seus efeitos. Trata-se, portanto, de um fato social com natureza própria, que exige uma análise diferenciada, não podendo ser tratado pelos mesmos critérios aplicáveis às dispensas individuais.

Por essa razão, o Supremo Tribunal Federal, ao apreciar o Recurso Extraordinário n. 999.435, com repercussão geral (Tema 638), fixou a tese de que “A intervenção sindical prévia é exigência procedimental imprescindível para a dispensa em massa dos trabalhadores, que não se confunde com autorização prévia por parte da entidade sindical ou celebração de convenção ou acordo coletivo”.

O STF afirmou, portanto, que o poder de dispensa do empregador, em contexto de desligamento massivo, não pode ser exercido de forma unilateral e abrupta, impondo-se a observância do dever de negociação coletiva prévia. Isso porque a participação dos sindicatos no processo de dispensa em massa configura meio de preservação dos direitos sociais e da empregabilidade, os quais gozam de proteção especial na Constituição Federal. Portanto, o diálogo prévio com o sindicato pode vir a reduzir os impactos econômicos da dispensa coletiva, trazendo soluções

menos drásticas e prejudiciais aos trabalhadores, suas famílias e à comunidade em geral.

No caso dos autos, muito embora o sindicato tenha participado das tratativas voltadas à implantação do Programa de Afastamento Incentivado, não restou evidenciado qualquer diálogo formal entre a AGESPISA e o sindicato em relação à situação dos empregados que não aderiram ao PDV.

Com efeito, encerrado o prazo de adesão ao desligamento voluntário e remanescendo empregados nos quadros da empresa, surge situação jurídica distinta daquela inicialmente tratada, impondo-se a necessidade de nova e específica negociação coletiva, agora direcionada exclusivamente à definição do destino dos trabalhadores não aderentes ao programa. Trata-se de exigência procedimental autônoma, decorrente do impacto coletivo da dispensa pretendida, que não se confunde com as tratativas anteriores relativas ao afastamento incentivado.

No caso dos autos restou incontroverso que tal negociação específica não foi instaurada, inexistindo diálogo formal entre a AGESPISA e o sindicato profissional acerca da dispensa dos empregados remanescentes, não sendo observado, portanto, requisito indispensável à validade das demissões coletivas, nos termos do entendimento consolidado pelo Supremo Tribunal Federal.

Não subsiste o argumento da Agespisa de que a tese 638 do STF aplica-se apenas ao setor privado, eis que em nenhum momento a Suprema Corte excepcionou a Administração Pública. Ao contrário, a tese possui natureza geral, fundada em princípios constitucionais que vinculam igualmente o poder público, tais como os valores sociais do trabalho (art. 1º, IV, CF), a dignidade da pessoa humana (art. 1º, III, CF), a função social da empresa (art. 170, III, CF) e o reconhecimento das convenções e acordos coletivos (art. 7º, XXVI, CF). Vale destacar que quando o Estado, por meio de empresas públicas ou sociedades de economia mista, opta por contratar trabalhadores sob o regime da CLT, ele submete-se ao mesmo estatuto jurídico-trabalhista aplicável aos empregadores privados, sem prejuízo das peculiaridades do direito público. Não há, portanto, espaço para afastar a incidência do Tema 638 sob o argumento da natureza pública do empregador.

Assim, sem a prévia intervenção sindical, não pode a AGESPISA demitir de forma coletiva os empregados que não aderiram ao PDV, razão pela qual declaro a nulidade dos avisos prévios concedidos aos empregados substituídos processualmente, bem como defiro a reintegração daqueles substituídos que porventura já tenha sido efetivada a rescisão.

Da demissão imotivada

O Sindicato autor alega que as demissões dos empregados substituídos processualmente são nulas também por ausência de motivação, contrariando a sentença normativa proferida nos autos do DC 81596-32/2024, bem como o Tema 1022 do STF.

A sentença normativa proferida nos autos do DC 81596-32/2024 prevê expressamente que “a partir da assinatura do presente Acordo, durante a sua vigência, a AGESPISA não procederá à dispensa imotivada de seus empregados efetivos, inclusive respeitando a decisão do STF”.

Verifica-se, portanto, que as partes coletivas, com fundamento no art. 7º, inciso XXVI, da Constituição da República, limitaram validamente o poder potestativo do empregador, condicionando a ruptura do vínculo empregatício à existência de motivação idônea.

Cuida-se de típica cláusula de estabilidade convencional, por meio da qual as partes coletivas, no exercício da autonomia privada coletiva assegurada pelo art. 7º, inciso XXVI, da Constituição Federal, pactuaram limitação objetiva ao poder potestativo de despedida do empregador. Cláusulas dessa natureza são plenamente válidas e eficazes no ordenamento jurídico pátrio, possuindo força normativa e obrigacional, equiparando-se à lei entre as partes enquanto vigente o instrumento coletivo.

Desse modo, a dispensa imotivada praticada durante o período de vigência da garantia convencional, que no caso é de 01/05/2024 a 30/04/2026, é nula, ensejando o direito à reintegração do empregado, com o restabelecimento de todas as condições contratuais anteriormente existentes. No caso dos autos, os avisos prévios concedidos aos substituídos e que foram acostados com a inicial não apontam qualquer motivação para a dispensa, importando, assim, em frontal desrespeito à cláusula normativa de estabilidade ainda vigente.

Importa salientar que o fato da AGESPISA ostentar a natureza jurídica de sociedade de economia mista não afasta a obrigatoriedade de observância das normas coletivas que regem suas relações de trabalho. Ao contrário, o art. 7º, XXVI, da Constituição Federal tem plena aplicabilidade às empresas estatais que contratam empregados sob o regime da CLT, impondo-lhes o dever de cumprir os instrumentos normativos coletivos livremente pactuados.

Assim, uma vez ajustada, em dissídio coletivo vigente, a vedação à dispensa imotivada, não é dado ao empregador público ignorar o conteúdo do pacto coletivo, sob o pretexto de conveniência administrativa ou de política de desestatização, sob pena de esvaziamento da função normativa dos instrumentos coletivos e de violação direta à ordem constitucional trabalhista.

Também não assiste razão à AGESPISA quando alega que teria observado o entendimento firmado pelo Supremo Tribunal Federal no Tema 1022 da Repercussão Geral. O precedente firmado pelo STF no Tema 1022 exige, para a validade da dispensa de empregados públicos concursados, a existência de motivação razoável, objetiva e juridicamente adequada, o que não se exaure na simples invocação de um motivo abstrato ou formal.

A motivação há de ser analisada em consonância com todo o arcabouço normativo aplicável, abrangendo não apenas a legislação constitucional e infraconstitucional, mas também as normas coletivas vigentes e os precedentes de repercussão geral que impõem limites materiais e procedimentais ao exercício do poder potestativo de despedir.

Ainda que se reconheça que a extinção da AGESPISA possa, em tese, configurar motivo relevante para a adoção de medidas de reorganização administrativa, inclusive quanto ao redimensionamento de seu quadro funcional, tal fato não se traduz em autorização automática para a ruptura dos contratos de trabalho, sobretudo quando existentes alternativas juridicamente viáveis, expressamente previstas na legislação estadual, voltadas ao aproveitamento e à redistribuição dos empregados públicos em outras estruturas da Administração Indireta. A existência dessas alternativas afasta a tese de inevitabilidade absoluta das dispensas e impede que a extinção da empresa seja tratada como fato consumado, imune a qualquer conformação jurídica.

Diante desse contexto, conclui-se que a dispensa dos empregados substituídos é nula também por afronta à cláusula normativa que veda a dispensa imotivada durante a vigência do dissídio coletivo da categoria e por inobservância do tema 1022 do STF. Tal nulidade alcança os avisos prévios concedidos e todos os atos rescisórios dele decorrentes, impondo o restabelecimento dos vínculos empregatícios dos empregados substituídos.

Assim, julgo procedente o pedido neste particular para declarar a nulidade dos avisos prévios concedidos aos empregados substituídos, determinando-se a reintegração ao emprego na AGESPISA, caso já efetivada a dispensa, nas mesmas condições contratuais anteriormente existentes, com o restabelecimento de todas as vantagens pessoais, contratuais e normativas, computando-se, para todos os efeitos legais, o período de afastamento como de efetivo serviço.

São devidas, ainda, as remunerações vencidas e vincendas desde a data do desligamento, acrescidas das repercussões legais, até a efetiva reintegração, observados os critérios legais de atualização e demais consectários.

Da incorporação dos substituídos ao quadro de funcionários da EMGERPI - EMPRESA DE GESTÃO DE RECURSOS DO ESTADO DO PIAUÍ

O Sindicato autor defende que os empregados da **AGESPISA**, em caso de extinção da empresa, possuem direito à integração ao quadro de pessoal da EMGERPI – Empresa de Gestão de Recursos do Estado do Piauí, com fundamento no art. 68-B, caput, inciso II e §1º, da Lei Complementar nº 28/2003, incluído pela Lei Complementar nº 83/2007, bem como no §1º do art. 60 da Lei Estadual nº 7.884/2022.

A AGESPISA, por sua vez, sustenta a inconstitucionalidade dos referidos dispositivos legais, sob o argumento de que violariam o art. 37, II, da Constituição da República e a Súmula Vinculante nº 43 do STF, além de afirmar que não há identidade de plano de carreira entre a AGESPISA e a EMGERPI. Alega, ainda, que os dispositivos legais invocados não seriam aplicáveis à hipótese de extinção da empresa, mas apenas às situações de cisão, fusão, transformação ou incorporação, bem como que teriam sido revogados por legislação posterior, notadamente pela Lei nº 7.884/2022 e, mais recentemente, pela Lei nº 8.721/2025. Aduz, por fim, que a Lei Complementar nº 28/2003 seria apenas formalmente complementar, mas materialmente ordinária, podendo, portanto, ser revogada por lei ordinária superveniente.

Sem razão a reclamada.

Consoante bem delineado no parecer do Ministério Público do Trabalho, a EMGERPI foi criada com a finalidade precípua de absorver o quadro de pessoal de empresas estatais extintas, funcionando como verdadeiro ente de acolhimento dos empregados públicos celetistas afetados por processos de reorganização administrativa do Estado do Piauí. Vejamos o que diz a Lei Complementar nº 28/2003 (Lei Orgânica da Administração Estadual) em seu art. 68-A: “Fica o Poder Executivo autorizado a transformar a Centrais de Abastecimento do Piauí S/A- CEASA em Empresa de Gestão de Recursos do Estado do Piauí S/A – EMGERPI, com a finalidade prioritária de capacitar, aperfeiçoar, absorver, redistribuir e ceder pessoal para órgãos e entidades da Administração Pública Estadual, objetivando otimizar a utilização e o gerenciamento de recursos humanos do Poder Público Estadual e garantir-lhes a produtividade no exercício de suas atividades, assim como outras atribuições definidas em regulamento” (grifo nosso).

A finalidade institucional da EMGERPI emerge de forma inequívoca também da leitura do art. 68-B, caput e §1º, da Lei Complementar nº 28/2003, que expressamente incluiu a **AGESPISA** entre as empresas cujos empregados deveriam ser incorporados ao quadro da EMGERPI, senão vejamos:

Art. 68-B. Fica o Poder Executivo autorizado a promover a cisão, transformação, e a fusão, por incorporação à Empresa de Gestão de Recursos do Estado Piauí S/A– EMGERPI, das entidades abaixo listadas:

I - Companhia de Desenvolvimento do Piauí – COMDEPI;

II - Águas e Esgotos do Piauí S/A – AGESPISA;

III - Empresa de Informática e Processamento de Dados do Estado do Piauí – PRODEPI;

IV - Companhia de Habitação do Piauí – COHAB;

V - Companhia Editora do Piauí – COMEPI.

§ 1º Passam a integrar o quadro de pessoal da Empresa de Gestão de Recursos do Estado do Piauí S/A – EMGERPI, para fins de redistribuição ou cessão, todos os empregados das entidades referidas, quando adotadas quaisquer das providências determinadas neste artigo, mantido o mesmo regime jurídico, atribuições e remuneração do emprego de origem.

No mesmo sentido, o §1º do art. 60 da Lei Estadual nº 7.884 /2022 reforçou esse papel institucional ao dispor que os empregados celetistas das entidades extintas ali referidas seriam absorvidos pela EMGERPI, demonstrando que a incorporação de pessoal não se restringe às hipóteses de cisão, fusão, transformação ou incorporação, mas alcança igualmente os casos de extinção pura e simples da empresa estatal.

A experiência administrativa do Estado do Piauí confirma essa interpretação normativa. Os empregados das empresas estatais COMDEPI, PRODEPI, COHAB, COMEPI, GASPIISA e PORTO PI foram efetivamente incorporados ao quadro da EMGERPI, alguns por força da Lei Complementar nº 28/2003, outros com base na Lei nº 7.884/2022, independentemente da modalidade de extinção da entidade de origem. Tal prática administrativa consolidou, no plano fático-jurídico, a finalidade absorvedora da EMGERPI e assegurou tratamento uniforme aos empregados públicos celetistas de empresas estatais extintas.

Aliás, o próprio Estatuto Social da EMGERPI, em seu art. 3º, explicita, de forma inequívoca, a vocação jurídica da empresa para absorver e gerir recursos humanos oriundos de empresas públicas e sociedades de economia mista controladas pelo Estado do Piauí, contratados pelo regime da CLT, que tenham sido ou venham a ser por ela incorporadas.

Vale destacar que o art. 3º, alínea “c”, do Estatuto da EMGERPI prever expressamente que cabe à EMGERPI **“receber, através de processo de incorporação, cisão, transformação ou fusão, patrimônio, direitos e obrigações da sociedade de economia mista controlada pelo Estado do Piauí, Águas e Esgotos do Piauí S/A – AGESPISA” (grifo nosso)**, revelando, assim, que a EMGERPI figura como sucessora natural da AGESPISA.

Depreende-se, portanto, que o legislador e o acionista controlador desenharam um modelo em que a extinção ou reorganização da AGESPISA não significaria simples eliminação de postos de trabalho, mas transferência organizada de seus ativos, passivos e, sobretudo, de seu quadro de pessoal para a empresa gestora de recursos humanos. Nessa lógica, reconhecer aos substituídos o direito à incorporação pela EMGERPI não é criar situação nova, mas apenas fazer cumprir o estatuto e a legislação complementar que regem a matéria, dando concretude à finalidade pública que justificou a criação da EMGERPI e impedindo que o processo de desestatização se converta em mera supressão de trabalho e de dignidade para empregados públicos.

Não se está, portanto, diante de uma entidade de atuação genérica, mas de companhia estatal criada com objetivo prioritário precisamente voltado à gestão de trabalhadores provenientes de outras estatais, inclusive da AGESPISA, conforme prevê expressamente o seu Estatuto. Entre essas obrigações, insere-se, de maneira natural, a continuidade dos vínculos empregatícios já constituídos, sob pena de esvaziar por completo a razão de ser da própria EMGERPI. Aliás, em consulta ao site da EMGERPI verifica-se que ali consta como seu objetivo principal gerir pessoas, recursos e redistribuir servidores para órgão e entidades da Administração Pública Estadual.

Depreende-se, pois, que a finalidade do legislador ao criar a EMGERPI foi justamente impedir que iniciativas de desestatização ou reorganização do aparato estatal se convertam em simples eliminação de postos de trabalho, com a dispensa de empregados públicos, sem qualquer alternativa funcional ou solução institucional previamente delineada. Cuida-se, assim, de opção legislativa consciente, voltada à preservação do valor social do trabalho, à continuidade da relação de emprego e à mitigação dos impactos sociais decorrentes da reestruturação administrativa, em consonância com os princípios da dignidade da pessoa humana e da segurança jurídica.

A AGESPISA alega, porém, que a Lei Complementar nº 28/2003 foi revogada pelo art. 66 da Lei 7.884/2022, e o §1º do art. 60 da Lei 7.884/2022 revogado pelo art. 5º da Lei 8.721, de 18/06/2025.

Com efeito, o art. 66 da Lei 7.884/2022 dispõe expressamente que “Ficam revogados o art. 18, § 2º, da Lei nº 6.146, de 20 de dezembro de 2011, a Lei nº 4.572, de 12 de maio de 1993, a Lei Complementar nº 28, de 9 de junho de 2003, e a Lei Complementar nº 29, de 17 de julho de 2003”, e o art. 5º da Lei 8.721, de 18/06/2025 que “Revogam-se o inciso I do art. 11, os incisos XXI, XXIII, XXIV, XXV, XXVI, XXVII e XXVIII do art. 30, o art. 41 e o § 1º do art. 60, todos da Lei 7.884, de 09 de dezembro de 2022, bem como o § 2º do art. 7º, da Lei nº 5.641 de 12 de abril de 2007”.

Ainda que por longo período tenha havido discussão doutrinária e jurisprudencial acerca da possibilidade de lei ordinária revogar lei complementar, especialmente quando esta última versasse sobre matéria não reservada constitucionalmente à lei complementar, tal controvérsia restou superada com o pronunciamento do Supremo Tribunal Federal no Tema 1352 da Repercussão Geral.

No julgamento do referido tema, o STF firmou entendimento no sentido de que lei ordinária pode, sim, revogar lei complementar quando esta, embora formalmente complementar, trate de matéria materialmente ordinária, afastando a tese de hierarquia absoluta entre espécies normativas e adotando critério de reserva material de lei complementar. Assim, superou-se a controvérsia teórica que por vezes era invocada para afastar a incidência de normas ordinárias sobre diplomas formalmente complementares.

Todavia, a superação dessa discussão não aproveita à tese defensiva, nem afasta o direito vindicado pelos empregados das empresas estatais referidas na Lei Complementar Estadual nº 28/2003.

Isso porque, ainda que se admita, em tese, a possibilidade jurídica de revogação da LC nº 28/2003 por legislação ordinária posterior, o fato é que os empregados das empresas expressamente mencionadas naquele diploma — dentre elas a AGESPISA — adquiriram direito subjetivo à incorporação ao quadro da EMGERPI nas hipóteses de cisão, transformação, fusão, incorporação ou extinção de suas empregadoras.

Tal direito foi incorporado ao patrimônio jurídico dos trabalhadores desde a vigência da LC nº 83/2007 que incluiu o art. 68-B na LC nº 28 /2003 e definiu de modo expresso o destino dos vínculos empregatícios em processos de reorganização administrativa.

A partir desse marco normativo, o direito à incorporação passou a integrar o conteúdo do pacto laboral, funcionando como verdadeira garantia contratual legal, de modo que sua supressão por norma posterior configuraria alteração contratual lesiva, vedada pelo art. 468 da CLT, além de afrontar o art. 5º, inciso XXXVI, da Constituição Federal, que protege o direito adquirido e a segurança

jurídica. Não se pode admitir que o Estado, após criar determinado regime jurídico protetivo e incorporá-lo à relação de emprego, venha a esvaziá-lo por ato unilateral, frustrando expectativas legitimamente constituídas e transferindo aos trabalhadores o ônus social de sua própria reorganização administrativa.

É irrelevante, para esse fim, que a extinção da empregadora venha a ocorrer em momento posterior à eventual revogação formal do diploma instituidor da garantia. O que importa é que o direito se adquiriu no momento em que a lei incluiu a empresa no rol das entidades cujos empregados seriam absorvidos pela EMGERPI, não podendo ser frustrado justamente quando implementada a condição fática prevista na própria norma — a reorganização ou extinção da entidade de origem.

Assim, mesmo à luz do entendimento consolidado no Tema 1352 do STF, e ainda que se reconheça validade formal à revogação promovida por legislação ordinária, permanece íntegro o direito dos empregados das empresas abrangidas pela LC nº 28/2003 à incorporação ao quadro da EMGERPI, por se tratar de direito já incorporado aos contratos de trabalho, insuscetível de supressão unilateral pelo Estado, sob pena de violação aos princípios da proteção ao trabalho, da segurança jurídica e da vedação à alteração contratual lesiva.

Quanto ao fato do §1º do art. 60 da Lei Estadual nº 7.884/2022 ter sido revogado pela Lei nº 8.721/2025 após o ajuizamento desta ação, tal circunstância não altera ou enfraquece o direito pretendido pelo autor.

É que o referido dispositivo legal revogado não instituiu, originariamente, o direito à incorporação, mas apenas reforçou e reiterou a finalidade institucional da EMGERPI, já delineada de forma clara e específica na Lei Complementar Estadual nº 28/2003, notadamente em seu art. 68-B, incluído pela Lei Complementar nº 83/2007, que expressamente prevê a absorção dos empregados públicos das empresas estatais extintas, dentre as quais se encontra a AGESPISA.

A fonte normativa primária do direito vindicado, portanto, não é a Lei nº 7.884/2022, mas sim a Lei Complementar nº 28/2003, que possui hierarquia normativa superior, natureza estrutural e disciplina de forma permanente a organização da Administração Pública estadual e a missão institucional da EMGERPI. O §1º do art. 60 da Lei nº 7.884/2022 teve caráter meramente confirmatório e explicativo, sem inovar substancialmente na ordem jurídica, razão pela qual sua posterior revogação não atinge o núcleo essencial do direito já assegurado em lei complementar.

Pelas mesmas razões não se aplica ao caso dos autos as alterações trazidas pela Lei Complementar 319, de 16 de julho de 2025. Com efeito, a norma superveniente, ao estabelecer vedação à sucessão ou a qualquer forma de incorporação, pela Administração Direta ou Indireta, de contratos decorrentes de

relação de emprego, não pode produzir efeitos retroativos para alcançar situações jurídicas já consolidadas sob a égide da legislação anteriormente vigente. O direito vindicado nos autos já se encontrava incorporado aos contratos de trabalho dos empregados substituídos, em razão de expressa previsão legal contida na Lei Complementar Estadual nº 28/2003, notadamente em seu art. 68-B, introduzido pela Lei Complementar nº 83/2007.

Como dito acima, a referida previsão normativa integrou-se ao conteúdo objetivo do pacto laboral, gerando legítima expectativa jurídica e verdadeiro direito adquirido, protegido pelo art. 5º, inciso XXXVI, da Constituição Federal, o qual veda a supressão de direitos incorporados ao patrimônio jurídico do trabalhador por ato legislativo posterior. A edição da LC nº 319/2025, portanto, não pode ser utilizada como fundamento para desconstituir situações jurídicas já constituídas, sob pena de flagrante violação ao princípio da segurança jurídica.

Ressalte-se, ademais, que o ajuizamento da presente ação ocorreu em momento anterior à edição da LC nº 319/2025, de modo que o direito discutido deve ser apreciado à luz do ordenamento jurídico vigente ao tempo da propositura da demanda, não se admitindo que alteração legislativa superveniente seja manejada para esvaziar pretensão judicial já deduzida, sobretudo quando fundada em direito preexistente e plenamente exigível.

Ainda que a LC nº 319/2025 tenha buscado redefinir, prospectivamente, a política administrativa do Estado quanto à sucessão e incorporação de vínculos empregatícios, tal regramento não alcança os empregados substituídos, cujos contratos de trabalho já continham, como cláusula implícita de proteção, a possibilidade legal de incorporação à EMGERPI em caso de extinção da empresa de origem. A incidência retroativa da nova lei implicaria, na prática, alteração contratual lesiva, vedada pelo art. 468 da CLT, além de contrariar os princípios da boa-fé objetiva e da proteção ao trabalho.

Dessa forma, a superveniência da Lei Complementar nº 319/2025 não afasta nem invalida o direito pretendido pelo autor, porquanto se trata de direito pré-constituído, incorporado aos contratos de trabalho dos empregados substituídos, insuscetível de supressão por legislação posterior, devendo ser preservado em observância aos postulados constitucionais da segurança jurídica, do direito adquirido e da proteção da confiança legítima.

Igualmente não prospera a alegação de inconstitucionalidade dos dispositivos legais invocados. A incorporação dos empregados da AGESPISA ao quadro da EMGERPI não implica transposição de cargos, mudança de carreira, alteração remuneratória ou modificação do regime jurídico, mas tão somente a continuidade do vínculo celetista em outro ente da Administração Indireta, criado

justamente para esse fim. Inconstitucionalidade haveria se houvesse investidura originária em cargo ou emprego público diverso, sem concurso, o que manifestamente não ocorre na hipótese em exame, razão pela qual não há afronta ao art. 37, II, da Constituição Federal, nem à Súmula Vinculante nº 43 do STF.

O art. 68-B, §1º, da Lei Complementar nº 28/2003 é expresso ao determinar que os empregados incorporados mantenham o mesmo regime jurídico do vínculo de origem, o que evidencia que não há criação de novo cargo, tampouco ingresso em carreira estatutária, mas simples continuidade da relação de emprego público, agora em outro ente da Administração Indireta. Cuida-se, portanto, de mera transferência do vínculo celetista, preservadas a natureza jurídica do emprego, as atribuições, a remuneração e as demais condições contratuais anteriormente pactuadas.

Nesse contexto, não se aplica o entendimento firmado pelo Supremo Tribunal Federal no Tema 1128 da Repercussão Geral, que se dirige a hipóteses absolutamente distintas, nas quais há transposição ou aproveitamento de empregados celetistas em cargos estatutários, com mudança de regime jurídico e ingresso em carreira pública sem prévia aprovação em concurso. Tal situação, como se vê, não se verifica nos autos.

Dessa forma, ausente qualquer modificação do regime jurídico ou investidura em cargo público diverso, não há violação ao art. 37, II, da Constituição Federal, tampouco à Súmula Vinculante nº 43 do STF, uma vez que a incorporação prevista em lei complementar não implica provimento derivado vedado, mas tão somente a preservação do vínculo celetista em entidade estatal vocacionada à absorção de pessoal, em consonância com o ordenamento jurídico e com os princípios da segurança jurídica, da proteção ao trabalho e da continuidade da relação de emprego.

Por fim, importante registrar que a incorporação dos empregados da AGESPISA à EMGERPI prestigia os princípios constitucionais da igualdade e da não discriminação, evitando tratamento diferenciado entre trabalhadores que se encontram em situações substancialmente idênticas. Negar aos empregados da AGESPISA o mesmo destino conferido aos empregados das demais empresas estatais extintas implicaria violação aos arts. 3º, IV, 5º, caput, e 7º, caput e incisos XXX, XXXI, XXXII e XXXIV, da Constituição da República, ao estabelecer discriminação injustificada entre empregados públicos celetistas. Inexiste razão jurídica plausível para conferir tratamento diverso justamente à AGESPISA, cujos empregados foram expressamente contemplados no art. 68-B da LC nº 28/2003

Dessa forma, ainda que se reconheça a revogação formal da Lei Complementar nº 28/2003 e do §1º do art. 60 da Lei nº 7.884/2022, subsiste o direito

adquirido dos empregados da AGESPISA à incorporação ao quadro de pessoal da EMGERPI, impondo-se o acolhimento do pleito autoral, nos exatos termos do parecer ministerial.

Por fim, convém registrar que determinar que a EMGERPI proceda à incorporação dos substituídos, nos termos do art. 68-B, §1º, da Lei Complementar Estadual nº 28/2003, não configura ingerência indevida do Poder Judiciário em esfera reservada ao Poder Executivo, mas, ao revés, representa o exercício legítimo da função jurisdicional de assegurar o cumprimento da lei.

Não se discute que as decisões relativas à criação, reorganização ou extinção de órgãos e entidades da Administração Pública inserem-se no âmbito da iniciativa privativa do Chefe do Poder Executivo. Todavia, ao realizar a escolha política pela extinção da AGESPISA, não pode a Administração Pública descumprir os comandos legais que disciplinam o destino dos contratos de trabalho, notadamente aquele que vincula os empregos ao quadro da EMGERPI.

Ao Poder Judiciário não compete substituir o Executivo na definição da política pública, mas lhe incumbe, por imposição constitucional, fazer cumprir a política pública tal como delineada pelo legislador. Admitir que a Administração possa aplicar apenas os dispositivos que lhe são convenientes — como os que autorizam a extinção da empresa, a concessão dos serviços e a liquidação de ativos — e ignorar aqueles que asseguram proteção jurídica aos trabalhadores, implicaria grave violação aos princípios da legalidade, da segurança jurídica e da proteção da confiança legítima.

Nesse contexto, a determinação judicial de incorporação não cria política pública nova, não redefine a estrutura administrativa nem interfere na discricionariedade governamental. Limita-se a assegurar a eficácia de comando legal já existente, cuja observância não pode ser condicionada à inércia administrativa ou à conveniência do gestor. A atuação jurisdicional, nesse ponto, é estritamente vinculada, voltada à tutela de direitos subjetivos derivados diretamente da lei.

Assim, longe de afrontar a separação dos poderes, a decisão judicial que impõe o cumprimento do art. 68-B, §1º, da LC nº 28/2003 prestigia o sistema constitucional de freios e contrapesos, reafirmando que nenhum Poder está autorizado a descumprir a lei sob o pretexto de autonomia decisória, sobretudo quando estão em jogo direitos fundamentais de natureza trabalhista como é o caso dos autos.

Por essas razões, julgo procedente o pedido do autor neste particular para determinar que a EMGERPI proceda à incorporação dos empregados substituídos processualmente ao seu quadro de pessoal, na forma do art. 68-B, § 1º, da

Lei Complementar Estadual nº 28/2003, com redação dada pela Lei Complementar nº 83 /2007, c/c art. 3º, alínea “c” do Estatuto da EMGERPI, mantendo-se integralmente o regime jurídico celetista, bem como as atribuições inerentes aos cargos que ocupam e a remuneração atualmente percebida, ressalvada apenas a hipótese de futura negociação coletiva mais benéfica, se e quando implementada.

Da inexistência de sucessão trabalhista da MICRORREGIÃO DE ÁGUA E ESGOTO DO PIAUÍ – MRAE

Não procede a pretensão autoral de reconhecimento da **MICRORREGIÃO DE ÁGUA E ESGOTO DO PIAUÍ – MRAE** como sucessora da **AGESPISA**, tampouco de imposição de incorporação de seus empregados, ainda que de forma subsidiária ao pedido de integração ao quadro da EMGERPI.

Com efeito, a AGESPISA e a MRAE são entidades jurídica, estrutural e funcionalmente distintas. A primeira constitui-se como sociedade de economia mista, pessoa jurídica de direito privado, integrante da Administração Indireta, cujos trabalhadores mantêm emprego público regido pela Consolidação das Leis do Trabalho. A segunda, por sua vez, foi instituída pela Lei Complementar Estadual nº 262/2022 como autarquia interfederativa de regime especial, pessoa jurídica de direito público, integralmente submetida ao regime jurídico-administrativo, cujo quadro funcional é composto por cargos públicos de natureza estatutária.

Essa distinção ontológica é suficiente para afastar qualquer cogitação de sucessão trabalhista. A sucessão prevista nos arts. 10 e 448 da CLT pressupõe a transferência da unidade econômico-jurídica, com continuidade da atividade empresarial e manutenção da identidade substancial do empregador, o que não se verifica na hipótese dos autos. A MRAE não sucedeu a AGESPISA enquanto empregadora, nem assumiu seus contratos de trabalho, tampouco se colocou na posição de exploradora direta da mesma atividade econômica sob idêntico regime jurídico.

Além disso, a pretendida absorção dos empregados da AGESPISA pela MRAE encontraria óbice constitucional intransponível, por implicar a transposição de empregados celetistas para cargos públicos estatutários, sem prévia aprovação em concurso público, em flagrante violação ao art. 37, inciso II, da Constituição da República. Tal situação é expressamente vedada pela jurisprudência consolidada do Supremo Tribunal Federal, inclusive pela Súmula Vinculante nº 43, que repudia qualquer forma de provimento derivado incompatível com o princípio do concurso público.

Ainda que se superasse tal óbice — o que se admite apenas por argumentar —, não se pode reconhecer a MRAE como sucessora da AGESPISA sob o

prisma material. A AGESPISA exercia, primordialmente, a função de executora direta dos serviços de abastecimento de água e saneamento básico. A MRAE, por sua vez, exerce funções mais amplas e distintas, voltadas ao planejamento, à regulação, à fiscalização e à organização da prestação regionalizada dos serviços, podendo, em tese, prestar diretamente os serviços, mas não o fazendo no momento, já que tais atividades foram delegadas à iniciativa privada mediante contrato de concessão.

Inexiste, portanto, a continuidade operacional direta, a assunção da força de trabalho, ou a transferência da unidade produtiva, elementos indispensáveis à configuração da sucessão trabalhista. A mera criação de ente público titular dos serviços, com atribuições normativas e regulatórias, não se confunde com a substituição do empregador, nem autoriza a imputação automática de obrigações trabalhistas decorrentes de contratos firmados por sociedade de economia mista distinta.

Dessa forma, ausentes os pressupostos fáticos e jurídicos da sucessão trabalhista, e diante da incompatibilidade constitucional e legal da absorção de empregados celetistas por autarquia, impõe-se o afastamento da tese de sucessão da MRAE em relação à AGESPISA, bem como a improcedência do pedido subsidiário de incorporação dos empregados pela referida entidade.

Da inexistência de sucessão trabalhista da AEGEA SANEAMENTO E PARTICIPAÇÕES S.A.

Também não merece acolhida a tese autoral de que a AEGEA SANEAMENTO E PARTICIPAÇÕES S.A. seria sucessora trabalhista da AGESPISA.

Com efeito, embora a AEGEA tenha sido contratada para executar os serviços de abastecimento de água e de esgotamento sanitário no Estado do Piauí — atividades anteriormente desempenhadas pela AGESPISA — tal circunstância, por si só, não é suficiente para caracterizar sucessão trabalhista, nos termos dos arts. 10 e 448 da Consolidação das Leis do Trabalho.

A sucessão trabalhista pressupõe a transferência da unidade econômico-jurídica, com continuidade da atividade empresarial, assunção da força de trabalho e substituição do empregador na mesma estrutura produtiva, o que não se verifica no caso concreto. A AEGEA não manteve qualquer relação jurídica com a AGESPISA, não participou de sua estrutura societária, não assumiu seus contratos de trabalho, tampouco adquiriu seu parque industrial ou ativos empresariais diretamente.

A AEGEA obteve o direito de exploração dos serviços públicos de saneamento mediante contrato de concessão celebrado diretamente com o Poder Concedente, sem qualquer intermediação da AGESPISA. A eventual utilização de

infraestrutura anteriormente empregada na prestação dos serviços decorre de repasse promovido pelo próprio Poder Público, titular do serviço, e não de negócio jurídico celebrado com a AGESPISA. Tal circunstância afasta, de modo inequívoco, a ideia de continuidade empresarial ou de substituição do empregador.

Ressalte-se, ainda, que a AEGEA não contratou empregados da AGESPISA, não absorveu sua força de trabalho e não deu continuidade aos vínculos empregatícios existentes, inexistindo o elemento essencial da sucessão, qual seja, a manutenção da relação de emprego com o novo ente explorador da atividade. A jurisprudência trabalhista é firme no sentido de que a mera assunção da concessão de serviço público, desacompanhada da transferência da unidade produtiva e da absorção dos empregados, não configura sucessão trabalhista.

Desse modo, a AEGEA não se apresenta como continuidade jurídica ou econômica da AGESPISA, mas como empresa absolutamente independente, que passou a executar serviços públicos por delegação estatal, em regime jurídico próprio e autônomo. Ausentes, portanto, os pressupostos fáticos e jurídicos exigidos pela legislação trabalhista, impõe-se o afastamento da alegada sucessão trabalhista da AEGEA SANEAMENTO E PARTICIPAÇÕES S.A., julgando-se improcedente o pedido nesse particular.

Do dano moral coletivo

O Sindicato autor alega que a conduta das empresas rés tem provocado grave abalo psicológico, financeiro e emocional nos trabalhadores substituídos e em suas famílias, em razão de ameaças reiteradas de dispensa, já parcialmente concretizadas com a expedição de avisos prévios e efetivação de demissões sem justa causa. Tal postura vem sendo adotada apesar do pleno conhecimento, pelas rés, dos direitos assegurados aos empregados, o que intensifica o quadro de insegurança, angústia e constrangimento pessoal, consistindo em conduta patronal ilícita e ofensiva à integridade moral dos empregados, configurando dano moral coletivo, o qual possui não apenas caráter reparatório, mas também punitivo e pedagógico, diante da reiteração das práticas lesivas e do desrespeito deliberado ao ordenamento jurídico.

Diante desse quadro, requer o Sindicato a condenação das rés ao pagamento de indenização por dano moral coletivo, a ser arbitrada em valor equivalente, no mínimo, a dez remunerações por empregado atingido, como forma de compensação pelos prejuízos causados e de desestímulo à repetição das condutas lesivas.

Em que pesem as argumentações do sindicato autor, não lhe assiste razão.

Com efeito, o dano moral coletivo pressupõe a lesão a valores transindividuais, de natureza difusa ou coletiva, relacionados à ordem jurídica, ao patrimônio moral da coletividade ou a interesses metaindividuais relevantes, de modo a ultrapassar a esfera meramente individual dos trabalhadores e atingir, de forma ampla, a sociedade ou a categoria profissional enquanto ente abstrato. Não é essa, contudo, a hipótese delineada nos autos.

Embora o autor sustente a existência de dano moral coletivo, a narrativa fática e a fundamentação expendida revelam pretensão fundada essencialmente em alegados prejuízos de ordem individual, tais como sofrimento psicológico, angústia, insegurança financeira e abalo emocional experimentados pelos empregados em razão das dispensas e das ameaças de demissão. Tais circunstâncias, ainda que relevantes sob a ótica humana e social, não configuram, por si só, ofensa a bens jurídicos de natureza coletiva, mas sim situações que demandariam análise casuística e individualizada, incompatível com a tutela do dano moral coletivo.

Além disso, não houve demonstração concreta de lesão institucional, social ou difusa capaz de caracterizar abalo à moralidade coletiva, à ordem jurídica trabalhista ou a valores fundamentais da coletividade enquanto tal. O mero descumprimento de normas trabalhistas ou a prática de atos reputados ilícitos, por si só, não enseja automaticamente o reconhecimento de dano moral coletivo, sendo indispensável a comprovação de repercussão social relevante e de gravidade suficiente a justificar a condenação com esse fundamento.

Ressalte-se, ainda, que as consequências jurídicas das condutas patronais reputadas ilegais — como a nulidade das dispensas, a reintegração dos empregados e a preservação dos vínculos de trabalho — já se encontram adequadamente enfrentadas por meio das tutelas específicas deferidas, as quais se mostram suficientes para recompor a ordem jurídica violada, sem necessidade de imposição de indenização de natureza punitiva coletiva.

Nesse contexto, ausente a comprovação de efetiva ofensa a direitos transindividuais ou a valores coletivos da sociedade, e constatado que a pretensão deduzida guarda relação direta com eventuais danos de cunho individual, impõe-se o indeferimento do pedido de indenização por dano moral coletivo, por ausência dos pressupostos jurídicos que autorizam sua configuração.

Da tutela de urgência

O art. 300 do NCPC reza que “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”.

No caso dos autos a probabilidade do direito decorre da robusta fundamentação já delineada nos autos, a partir da qual se reconhece a nulidade dos avisos prévios e dos atos demissionais praticados, seja pela afronta às garantias normativas coletivas vigentes, seja pela inobservância dos limites constitucionais e legais ao exercício do poder de despedir da AGESPISA. Soma-se a isso a existência de comando legal expresso, consubstanciado no art. 68-B, §1º, da Lei Complementar Estadual nº 28/2003 e art. 3º, alínea “c” do Estatuto da EMGERPI, que vincula o destino dos contratos de trabalho dos empregados da AGESPISA à EMGERPI nos casos de reorganização ou extinção da empresa de origem.

O perigo de dano, por sua vez, mostra-se manifesto diante do risco iminente de demissão dos empregados substituídos, com evidente potencial de comprometimento de suas subsistências e de suas famílias, situação que não se revela adequadamente reparável apenas após o trânsito em julgado da sentença.

O esvaziamento definitivo dos postos de trabalho da AGESPISA, que não mais detém concessões nem atividades operacionais típicas, encontrando-se em processo avançado de extinção, requer uma solução imediata para evitar a ruptura material do vínculo de emprego e a colocação do trabalhador em situação de limbo funcional.

Nessa conjuntura, a mera reintegração formal do empregado à AGESPISA, sem efetiva possibilidade de exercício de suas atribuições, não se mostra suficiente para resguardar o bem jurídico tutelado, qual seja, a continuidade material da relação de emprego e a dignidade do trabalhador.

A manutenção do vínculo exclusivamente com a AGESPISA, em cenário de extinção fática de suas atividades, representa risco de dano irreparável ou de difícil reparação, pois priva o trabalhador de alocação funcional compatível com seu cargo e de exercer as suas atividades. A antecipação dos efeitos da tutela em relação à EMGERPI, portanto, evita a solução meramente formal e assegura efetividade à tutela jurisdicional, em consonância com os princípios da proteção ao trabalho, da dignidade da pessoa humana e da segurança jurídica.

Ressalte-se que a medida não viola o requisito da reversibilidade previsto no §3º do art. 300 do CPC. A incorporação do empregado ao quadro da EMGERPI preserva o regime celetista, as atribuições e a remuneração, permitindo a plena prestação de serviços durante a vigência da tutela.

Diante desse contexto, defere-se a tutela de urgência para determinar que a AGESPISA proceda ao imediato cancelamento dos avisos prévios concedidos aos empregados substituídos processualmente ou, caso já efetivada a dispensa, à imediata reintegração dos mesmos no prazo de 5 dias.

Diante da extinção dos postos de trabalho da AGESPISA, defiro também a antecipação dos efeitos da tutela em relação à EMGERPI, para determinar a incorporação dos empregados substituídos em seu quadro de pessoal no prazo de 30 dias a contar da ciência desta decisão, na forma do art. 68-B, § 1º, da Lei Complementar estadual nº 28/2003 com redação dada pela LC nº 83/2007, e art. 3º, alínea “c” do Estatuto da EMGERPI, mantendo-se integralmente o regime jurídico celetista, as atribuições dos cargos que ocupam e a remuneração atualmente devida.

Dos benefícios da Fazenda Pública requeridos pela AGESPISA e pela EMGERPI

No julgamento da ADPF 670/PI, o STF reconheceu expressamente que a Águas e Esgotos do Piauí S.A. – AGESPISA, embora constituída sob a forma de sociedade de economia mista, presta serviço público essencial de saneamento básico, em regime não concorrencial e sem finalidade primária lucrativa, razão pela qual se equipara à Fazenda Pública estadual para fins de execução judicial, submetendo-se suas obrigações pecuniárias ao regime constitucional dos precatórios, previsto no art. 100 da Constituição Federal, com afastamento de medidas de bloqueio ou penhora direta sobre suas contas bancárias.

No mesmo sentido, ao apreciar a ADPF 387/PI, ajuizada em favor da Empresa de Gestão de Recursos do Estado do Piauí S.A. – EMGERPI, o Plenário do STF assentou a aplicabilidade do regime de precatórios às sociedades de economia mista prestadoras de serviço público próprio do Estado, de natureza não concorrencial, reputando inconstitucionais decisões da Justiça do Trabalho que determinaram bloqueios e penhoras de valores da conta única do Estado para a satisfação de créditos trabalhistas de empregados da EMGERPI.

Posteriormente, ao sistematizar essa linha jurisprudencial, o Supremo Tribunal Federal deixou claro que, nessas hipóteses específicas, estendem-se às referidas empresas estatais as prerrogativas relacionadas à impossibilidade de constrição direta de bens e valores e à obrigatoriedade de pagamento por meio de precatórios, sem que isso implique a automática extensão de todas as demais benesses processuais conferidas à Fazenda Pública, tais como isenção de custas ou dispensa de depósitos recursais.

Desse modo, eventual condenação de natureza pecuniária imposta à AGESPISA ou à EMGERPI deverá observar rigorosamente o regime previsto no art. 100 da Constituição Federal, ficando vedada a adoção de medidas executivas diretas, como bloqueios, penhoras ou sequestros de numerário.

Dos benefícios da Justiça Gratuita

Nos termos do art. 98 c/c art. 99, "caput" e § 3º, do CPC o benefício da assistência gratuita deve ser concedido à pessoa natural ou jurídica com insuficiência de recursos para pagar as custas, as despesas processuais e os honorários advocatícios, bastando a simples indicação na petição inicial se o pleito for formulado por pessoa física.

Assim, tratando-se de pessoa jurídica, deve haver evidenciação nos autos de que o requerente não está em condições de demandar em juízo sem prejuízo próprio, o que não ocorreu nos autos, pois a parte autora não juntou nenhuma demonstração de que incorre em tal situação.

Assim, indefiro os benefícios da justiça gratuita.

- Dos honorários advocatícios

Por força do novo regramento estatuído pela Lei 13.467/2017, defiro honorários advocatícios ao autor de 15% sobre o valor da condenação.

Embora tenha havido sucumbência parcial da parte autora, não a condeno ao pagamento dos honorários advocatícios nos termos do art. 18 da Lei 7.347/85, eis que a presente ação visa ao fortalecimento da entidade sindical e, portanto, da categoria, tratando-se, portanto, de defesa de interesse coletivo "stricto sensu".

DISPOSITIVO

Ante o exposto, e o mais que dos autos consta, decide-se rejeitar as preliminares de incompetência material da Justiça do Trabalho e de ilegitimidade passiva arguida pelos réus e, no mérito, julgar **PROCEDENTES EM PARTE** os pedidos formulados pelo **Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Urbanas do Estado do Piauí – SINTEPI** em face de **Águas e Esgotos do Piauí S/A – AGESPISA** e **Empresa de Gestão de Recursos Humanos do Estado do Piauí – EMGERPI**, para:

1. DECLARAR a nulidade dos avisos prévios de dispensa concedidos aos empregados substituídos processualmente e, por conseguinte, a nulidade das dispensas deles decorrentes;

2. Conceder a tutela de urgência requerida para DETERMINAR que a reclamada **AGESPISA**, no prazo de 5 (cinco) dias contados da sua intimação desta sentença:

a) abstenha-se de demitir os empregados que não aderiram aos Programas de Demissão Imotivada;

b) proceda ao imediato cancelamento dos avisos prévios concedidos aos empregados substituídos processualmente, caso ainda não ultimada a rescisão; ou, se já efetivada a demissão,

c) proceda à IMEDIATA REINTEGRAÇÃO dos empregados substituídos ao emprego, nas mesmas condições contratuais anteriormente vigentes, restabelecendo todas as vantagens pessoais e normativas, computando-se o período de afastamento, se houver, como de efetivo serviço;

3. CONDENAR a **AGESPISA** ao pagamento das remunerações vencidas desde a data do efetivo desligamento do empregado substituído (se consumado) até a efetiva reintegração, com reflexos em férias + 1/3, 13º salários, FGTS, adicionais e demais parcelas de natureza salarial previstas em lei ou em normas coletivas, tudo a ser apurado em liquidação de sentença;

4. Condenar a **EMGERPI**, inclusive em sede de tutela de urgência, a, no prazo de 30 dias da ciência desta decisão, proceder à INCORPORAÇÃO dos empregados substituídos processualmente ao seu quadro de pessoal, na forma do art. 68-B, § 1º, da Lei Complementar estadual nº 28/2003, com redação dada pela LC nº 83 /2007, e art. 3º, alínea "c" do Estatuto da EMGERPI, mantendo-se integralmente o regime jurídico celetista, as atribuições inerentes aos respectivos cargos e a remuneração atualmente devida, sob pena de multa diária de R\$ 1.000,00 (mil reais) por cada empregado prejudicado, limitada, inicialmente, a R\$ 50.000,00 (cinquenta mil reais) por empregado, sem prejuízo de majoração em caso de resistência injustificada, reversível à parte prejudicada;

5. Julgar **IMPROCEDENTES** os pedidos em relação às rés **MICRORREGIÃO DE ÁGUA E ESGOTO DO PIAUÍ – MRAE e AEGEA SANEAMENTO E PARTICIPAÇÕES S.A.**

Tudo em fiel observância à fundamentação supra, a qual passa a integrar o presente dispositivo, como se nele estivesse integralmente transcrita para todos os fins.

Condeno, ainda, a AGESPISA e EMGERPI ao pagamento de honorários advocatícios no percentual de 15% (quinze por cento) sobre o valor bruto da condenação.

Indefere-se o pedido de benefícios da Justiça Gratuita.

As parcelas de natureza pecuniária, se houver, serão apuradas em liquidação de sentença e atualizadas na forma da tese fixada pelo Supremo Tribunal Federal nas ADCs 58 e 59, observando-se, atualmente, a incidência do IPCA-E na fase pré-judicial e, a partir do ajuizamento da ação, a taxa SELIC (juros + correção), sem cumulação de outros índices, tudo em consonância com o art. 879, § 7º, da CLT.

Eventual execução de quantia certa decorrente desta decisão observará, quanto à AGESPISA e à EMGERPI, o regime de precatórios/RPV previsto no art. 100 da Constituição Federal, nos termos do que restou assentado pelo Supremo Tribunal Federal nas ADPFs 670/PI e 387/PI, vedada, em consequência, a constrição direta de bens e valores das reclamadas, bem como de numerário da conta única do Estado do Piauí.

Custas processuais a serem suportadas pelas rés AGESPISA e EMGERPI, de forma solidária, no importe de 2% sobre o valor da causa que ora arbitro à condenação.

Publique-se. Registre-se. Intimem-se as partes.

E, para constar, vai a presente ata assinada por quem de direito.

TERESINA/PI, 16 de janeiro de 2026.

DANIELA MARTINS SOARES BARBOSA

Juíza do Trabalho Substituta