



PROCESSO Nº TST-RRAg - 1057-12.2020.5.22.0003

Agravante e Recorrente: **FRANCISCO CARLOS MARQUES BARBOSA**
Advogado: Dr. Daniel Felix da Silva
Agravado e Recorrido: **EQUATORIAL PIAUÍ DISTRIBUIDORA DE ENERGIA S.A.**
Advogado: Dr. João Carlos Fortes Carvalho de Oliveira
CMB/asa

D E C I S Ã O

RELATÓRIO

Em face do acórdão regional fora interposto recurso de revista pelo autor.

O Tribunal Regional admitiu o processamento do recurso de revista somente quanto ao tema “Despedida sem justa causa – Necessidade de motivação – Privatização – Nulidade – Regulamento interno”, o que ensejou a interposição de agravo de instrumento pelo autor.

Contraminuta e contrarrazões apresentadas.

Dispensada a remessa dos autos ao Ministério Público do Trabalho, nos termos do artigo 95, § 2º, II, do Regimento Interno do TST.

É o relatório.

FUNDAMENTAÇÃO

MARCOS PROCESSUAIS E NORMAS GERAIS APLICÁVEIS

Considerando que o acórdão regional foi publicado em **25/08/2021**, incidem as disposições processuais da Lei nº 13.467/2017.

RECURSO DE REVISTA DO AUTOR

PRESSUPOSTOS EXTRÍNSECOS

O recurso é tempestivo, a representação processual está regular e o preparo não é exigível.



PROCESSO Nº TST-RRAg - 1057-12.2020.5.22.0003

Presentes os pressupostos extrínsecos de admissibilidade, passo à análise dos pressupostos recursais intrínsecos.

TRANSCENDÊNCIA DA CAUSA

Nos termos do artigo 896-A da CLT, com a redação que lhe foi dada pela Lei nº 13.467/2017, antes de adentrar o exame dos pressupostos intrínsecos do recurso de revista, é necessário verificar se a causa oferece transcendência.

Primeiramente, destaco que o rol de critérios de transcendência previsto no mencionado preceito é taxativo, porém, os indicadores de cada um desses critérios, elencados no § 1º, são meramente exemplificativos. É o que se conclui da expressão "entre outros", utilizada pelo legislador.

Pois bem.

A parte pretende a reforma do acórdão regional quanto ao tema: **"Despedida sem justa causa – Necessidade de motivação – Privatização – Nulidade – Regulamento interno"**.

Merecem destaque os seguintes trechos da decisão regional:

"Dispensa sem Justa Causa – Validade

Discute-se, na presente demanda, acerca da validade da demissão sem justa causa da parte autora em 24/02/2020, sem observância à norma interna DG-GP-01/N-013 instituída pela CEPISA em 17/12/2013.

A sentença de origem firmou duas premissas a partir das quais proferiu seu julgamento. A primeira de que com o processo de privatização, a reclamada deixou de possuir natureza jurídica híbrida (regime público-privado) para ser exclusivamente um ente de direito privado, uma vez que o ente público perdeu o controle acionário da empresa, e assim o novo regime ao qual a reclamada se submete é o mesmo afeto a qualquer outra empresa privada (art. 170, IV, CF/88), com a proibição de interferências estatais, seja na contratação ou na demissão de pessoal.

A segunda premissa é de que não lhe são transferidas as normas jurídicas da entidade estatal, advindas de fonte heterônoma e provenientes de um empregador anteriormente submetido a um regime jurídico híbrido. Entendeu não existir, pois, direito adquirido à motivação do ato de dispensa de empregado contratado mediante concurso público por sociedade de economia mista no caso desta ser Privatizada. E assim concluiu que, na hipótese, é possível demitir empregados com base no "jus variandi" do empregador, tratando-se de verdadeiro direito potestativo.

Em suas razões recursais, a parte reclamante defende a invalidade de sua dispensa sem justa causa por não ter sido observado o procedimento



PROCESSO Nº TST-RRAg - 1057-12.2020.5.22.0003

disposto em norma interna da reclamada, instituída espontaneamente pelo empregador antes da privatização. Sustenta que a privatização não tem o condão de revogar norma interna favorável aos trabalhadores, tendo tal norma se incorporado ao contrato de trabalho, conforme arts. 10 e 448 da CLT, de forma que seu desligamento seria nulo.

Descreve que, "antes da privatização, a Recorrida ostentava o regime híbrido de sociedade de economia mista, isto é, ela estava submetida tanto aos ditames do regime público (art. 37, da CF/88), como também às diretrizes do regime privado (art. 173, § 1º, II, da CF/88)". Afirma que os arts. 10 e 448, da CLT, estabelecem que as alterações na estrutura jurídica e/ou mudanças de propriedade da empresa não afetarão os direitos adquiridos e os contratos de trabalho dos seus empregados, havendo responsabilidade do sucessor por todas as obrigações trabalhistas, conforme art. 448-A da mesma CLT.

Finaliza sustentando que "a validação da revogação unilateral da norma em prejuízo do obreiro, como cancelado pelo Juízo, representa indiscutível ofensa aos Princípios do Não Retrocesso Social e da Prevalência da Norma Mais Favorável e da Condição Mais Benéfica, consagrados no art. 7º, da CF/88", e que a sentença deixou de observar a "superposição dos Princípios da Segurança Jurídica e do Direito Adquirido, ambos protegidos pelo art. 5º, XXXVI, da CF/88".

Requer, assim, a declaração de nulidade do ato demissional e de todos os atos vinculados ao mesmo, com a sua respectiva reintegração ao emprego, observadas as mesmas condições e funções anteriormente exercidas, e a contagem do período de afastamento como tempo de serviço, além do pagamento dos salários e demais vantagens vencidos e vincendos.

A análise.

A delimitação fática da matéria demonstra que a parte autora foi admitida em 19/01/2015, como eletricista, pela CEPISA (sociedade de economia mista) sucedida pela Equatorial, para a qual a parte reclamante passou a prestar serviços até 24/02/2020, quando foi despedida sem justa causa (TRCT de Id. 81ef9fe).

A parte recorrente (EQUATORIAL PIAUÍ DISTRIBUIDORA DE ENERGIA S/A) é uma empresa privada que adquiriu em leilão público a Companhia Energética do Piauí (CEPISA), em 26/07/2018, tendo sido celebrado contrato de compra e venda de ações em 17/10/2018.

A privatização da sociedade de economia mista inicia uma nova fase com a predominância de uma relação de direito puramente privado entre a nova empresa e os empregados em atividade, de modo que não ha mais espaço para aqueles direitos e obrigações dos entes da Administração Pública Indireta (art. 173, § 1º, II, da CRFB/88), tais como admissão por concurso público, demissão mediante processo administrativo, submissão a teto remuneratório, dentre outras.

Neste passo, configurada a sucessão empresarial (arts. 10 e 448 da CLT), a Ré não mais estaria obrigada a realizar procedimento administrativo para dispensa do Reclamante.



PROCESSO Nº TST-RRAg - 1057-12.2020.5.22.0003

Entretanto, no caso, há que se definir se o ato da privatização condiciona a empresa a incorporar normas de direito e garantias dos empregados da empresa privatizada, como entendeu a sentença recorrida.

Como já especificado linhas atrás, a CEPISA, sociedade de economia mista privatizada, instituiu norma interna DG-GP-01/N-013, em 17/12/2013, estabelecendo diretrizes nas rescisões dos contratos de trabalho de seus empregados.

Entende-se que, na hipótese, a norma interna supramencionada apenas estabelece regras burocráticas para a dispensa sem justa causa de empregado, com proposta da empresa - com manifestação facultativa do empregado -, a ser avaliada por uma comissão composta por até cinco membros (com presença obrigatória de um representante do Departamento de Gestão de Pessoas, 01 representante da área jurídica e um representante dentre os empregados da empresa), os quais devem decidir por maioria de votos. Inexiste qualquer obrigatoriedade de motivação da dispensa, até porque a mesma se dá na modalidade sem justa causa. Inócua, pois, como forma de garantir estabilidade ao empregado.

Ao sobrevir à privatização da sociedade de economia mista integrante da administração pública indireta, a regra da norma interna citada é inaplicável.

Isto porque a existência de norma interna estabelecendo procedimento para dispensa sem justa causa de empregado não assegura estabilidade no emprego, quando apenas prevê procedimento administrativo para a prática do ato, pelo que não elide o direito potestativo do empregador de rescisão do contrato de trabalho.

Assim, nas hipóteses em que a empresa estatal é sucedida por empresa particular ou privatizada, o empregado passa a se sujeitar à discricionariedade que tem o empregador privado para operar a rescisão contratual, o que dispensa, inclusive, a necessidade de motivação do ato de dispensa, já que, a partir da privatização, são inaplicáveis as regras previstas no artigo 37 da Constituição Federal ao sucessor, integrante do regime jurídico próprio das empresas privadas, nos termos do artigo 173, § 1º, inciso II, da Constituição Federal.

Tratando-se de sociedade de economia mista privatizada e sendo a dispensa posterior à privatização, no entendimento desta Relatora, as regras relativas ao regime jurídico administrativo não mais se aplicam aos contratos de trabalho, não se havendo de falar em incidência dos art. 10 e 448 da CLT.

Inaplicável, portanto, à parte reclamante as disposições contidas na norma interna DG-GP-01/N-013, sendo perfeitamente válida a dispensa da parte empregada como base no jus variandi do empregador, tratando-se de verdadeiro direito potestativo.

A respeito da matéria, o C. TST assim vem decidindo:
(...)

Frise-se, ainda, que a empresa reclamada pagou todos os direitos trabalhistas, conforme TRCT acostado aos autos.



PROCESSO Nº TST-RRAg - 1057-12.2020.5.22.0003

Assim, não existe ilegalidade na dispensa imotivada após a privatização, por se tratar de empresa privada jungida da liberdade de concorrência e livre iniciativa (art. 170 da CF/88).

Sentença mantida no particular." (fls. 853/858 - destaquei)

A tese recursal, no sentido de que a sociedade de economia mista sucedida possuía norma interna prevendo a motivação no caso de rescisão contratual imotivada e, assim, a empresa privada sucessora está obrigada a seguir o normativo, está superada pela jurisprudência cristalizada nesta Corte, conforme ilustram os precedentes a seguir:

"RECURSO DE EMBARGOS EM RECURSO DE REVISTA - IRB BRASIL RESSEGUROS S.A. - REINTEGRAÇÃO - SUCESSÃO - PRIVATIZAÇÃO - SOCIEDADE DE ECONOMIA MISTA - DISPENSA - DESNECESSIDADE DE MOTIVAÇÃO - ENTENDIMENTO DO PLENO DO TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. **Conforme entendimento consagrado pelo Tribunal Pleno no julgamento do Processo TST-E-RR-44600-87.2008.5.07.0008, a questão relativa à necessidade de obediência pela sociedade de economia mista aos princípios constitucionais, quanto à motivação do ato de rompimento sem justa causa do pacto laboral, restou superada em face do reconhecimento de que referida obrigatoriedade não desborda para o sucessor da sociedade em processo de privatização.** Naquela assentada restou indicada a fundamentação de que "ao sobrevir a privatização do Banco estatal, a regra do decreto é inaplicável ao Banco privado sucessor, porque incompatível e que não militam em relação ao Banco privado sucessor as razões que ditaram a exigência do dever de motivar os atos administrativos do Banco estatal sucedido. Algumas das obrigações trabalhistas a que submetida a empresa estatal sucedida - provenientes de lei, da Constituição ou mesmo de um decreto estadual - derivam estrita e unicamente de sua condição de ente público e a ele unicamente vinculam-se. São precisamente obrigações desse jaez que permitem reconhecer a presença de um regime jurídico híbrido. **Consumada a sucessão, dada a distinta natureza da personalidade jurídica do sucessor, rigorosamente o regime jurídico híbrido desaparece e sobrevém um empregador submetido a regime jurídico puramente privado.** Ex-empregada egressa do extinto Banco do Estado do Ceará, dispensada após operada a sucessão por instituição financeira privada, não faz jus à reintegração no emprego com fundamento nas disposições do Decreto Estadual nº 21.325/91. **O sucessor do ente público não pode ser compelido ao cumprimento de 'dever' imposto por decreto à sociedade de economia mista sucedida e que somente se justificava na condição de ente público que ela então ostentava**". Precedentes. Recurso de embargos não conhecido" (E-ED-RR-10384-45.2014.5.01.0077, **Subseção I Especializada em Dissídios**



PROCESSO Nº TST-RRAg - 1057-12.2020.5.22.0003

Individuais, Relator Ministro Luiz Philippe Vieira de Mello Filho, DEJT 22/06/2018) – destaquei;

"RECURSO DE EMBARGOS EM EMBARGOS DE DECLARAÇÃO EM RECURSO DE REVISTA REGIDO PELA LEI Nº 13.015/2014. (...) NULIDADE DA DISPENSA. PROCEDIMENTOS INTERNOS PARA DESPEDIDA SEM JUSTA CAUSA. SOCIEDADE DE ECONOMIA MISTA. PRIVATIZAÇÃO. Na esteira da jurisprudência desta Corte, com a privatização de sociedade de economia mista, a empresa privada não é obrigada a motivar o ato da dispensa do seu empregado, ainda que o ente público estivesse obrigado a fazê-lo, por força de lei ou de norma interna. Precedentes. Recurso de embargos de que se conhece e a que se nega provimento" (E-ED-RR-1191300-22.2003.5.09.0012, **Subseção I Especializada em Dissídios Individuais**, Relator Ministro Claudio Mascarenhas Brandao, DEJT 13/10/2017) – destaquei;

"RECURSO ORDINÁRIO INTERPOSTO PELOS AUTORES. AÇÃO RESCISÓRIA SOB A ÉGIDE DO CPC DE 2015. ARTIGO 966, V, DO CPC/15 (ARTIGOS 297 E 1.035 DO CPC/15, 5º, III, DO DECRETO-LEI 200/67 E 37 E 102 DA CF). REINTEGRAÇÃO - PRIVATIZAÇÃO - SOCIEDADE DE ECONOMIA MISTA - DISPENSA - DESNECESSIDADE DE MOTIVAÇÃO - AUSÊNCIA DE AFRONTA MANIFESTA À NORMA JURÍDICA. A hipótese de rescindibilidade contida no artigo 966, V, do CPC/15 (manifesta afronta à norma jurídica) somente é admissível em situações em que a norma, quando em confronto com o decisor rescindendo, reste manifestamente violada, ou seja, de forma frontal e latente. Entretanto, no caso presente, a decisão rescindenda foi proferida em conformidade com a jurisprudência uniforme desta Corte, no sentido de que, nas hipóteses em que a empresa estatal é privatizada, resta desnecessária a motivação do ato de dispensa, já que, a partir da privatização, são inaplicáveis as regras relativas ao artigo 37 da Constituição Federal. Precedentes do Tribunal Pleno e da SBDI-1/TST. Recurso ordinário conhecido e desprovido. (...) (RO-100381-71.2017.5.01.0000, **Subseção II Especializada em Dissídios Individuais**, Relator Ministro Renato de Lacerda Paiva, DEJT 18/12/2020) – destaquei;

"RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO NA VIGÊNCIA DAS LEIS 13.015/14 E 13.467/17. AÇÃO REVISIONAL. PRIVATIZAÇÃO. SUCESSÃO DE EMPREGADORES. DISPENSA. MOTIVAÇÃO. Discute-se no caso dos autos a possibilidade de revisão de decisão transitada em julgado que declarou a nulidade da dispensa do empregado e determinou a sua reintegração no emprego, em face da privatização do banco estadual (Banco BEMGE) e sua sucessão por instituição privada (Itaú Unibanco). A controvérsia consiste em determinar se, em havendo a sucessão de sociedade de economia mista, fica o sucessor obrigado a observar as disposições que aderiram ao contrato de trabalho do empregado, antes da privatização, quando a



PROCESSO Nº TST-RRAg - 1057-12.2020.5.22.0003

entidade sucedida pertencia à Administração Pública. Em virtude da privatização do banco estatal, as regras referentes ao regime administrativo não mais se aplicam ao contrato de trabalho, tendo em vista que a privatização da sociedade de economia mista não garante aos empregados admitidos por concurso público a inalterabilidade das condições de trabalho (arts. 10 e 448 da CLT) em caso de mudança na estrutura jurídica da empresa, pois não houve mera sucessão, mas privatização do banco estatal, com a consequente alteração substancial na estrutura da empresa. **Ademais, com a privatização, a empresa não mais se sujeita às obrigações inerentes à Administração Pública, sob pena de se tirar da empresa privada seu regular direito de rescindir unilateralmente os contratos. Desse modo, deve ser julgado procedente o pedido revisional, a fim de reconhecer ao autor o seu direito potestativo de dispensar o empregado, sem justa causa.** Recurso de revista conhecido por divergência jurisprudencial e provido" (RR-64600-60.2008.5.20.0004, **3ª Turma**, Relator Ministro Alexandre de Souza Agra Belmonte, DEJT 15/10/2021) – destaquei;

"AGRAVO INTERNO. RECURSO DE REVISTA. ACÓRDÃO REGIONAL PUBLICADO ANTES DA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.015/2014. (...) c3. SOCIEDADE DE ECONOMIA MISTA. PRIVATIZAÇÃO. DISPENSA IMOTIVADA. PRETENSÃO DE REINTEGRAÇÃO NO EMPREGO. I. A parte reclamante alega que foi dispensada sem a observância do procedimento previsto na de acordo coletivo de 1999, disposição que permaneceu vigente nos ACT's subsequentes e vigia ao tempo da dispensa do reclamante. Sustenta que a sua dispensa não respeitou o pactuado, o que justifica sua reintegração, pois a privatização da Telepar em 1998 não é suficiente para lhe retirar os direitos alcançados ao tempo em que a empresa era estatal. II. Não há registro no v. acórdão regional de que o procedimento de dispensa previsto no ACT de 1999 tenha permanecido vigente até o tempo da despedida do reclamante. Ao contrário, o julgado regional destacou que " não há como se determinar a aplicação dos ACTs de mais de vinte anos atrás, em conformidade com o entendimento da Súmula 277 do C. TST ", a induzir que a norma não foi renovada nas negociações coletivas posteriores. III. Superada essa inovação recursal, e não se tratando de descumprimento do pactuado, nem de direito integrado ao contrato de trabalho, pois **a única questão devolvida no recurso de revista foi se havia ou não o dever de motivação da dispensa, a decisão agravada foi proferida em consonância com a jurisprudência desta c. Corte Superior. no sentido de que, se a rescisão do contrato de trabalho do empregado ocorreu após a privatização, não há necessidade de motivação do ato de rescisão contratual, pois, sendo o sucessor do ente público pessoa jurídica de direito privado, hipótese destes autos, não se submete aos princípios regentes da administração pública, e, tendo a empresa estatal sido sucedida por empresa particular ou privatizada, o empregado passa a se sujeitar à discricionariedade que o empregador privado tem para operar a rescisão contratual.** Deve, portanto, ser mantida a decisão agravada que aplicou o óbice da Súmula 333 do TST e do § 7º do art. 896 da



PROCESSO Nº TST-RRAg - 1057-12.2020.5.22.0003

CLT ao processamento do recurso de revista. IV. Agravo interno de que se conhece e a que se nega provimento" (Ag-RR-758400-90.2009.5.09.0028, **7ª Turma**, Relator Ministro Evandro Pereira Valadao Lopes, DEJT 18/02/2022) - destaquei.

No caso concreto, a parte não demonstra distinção (*distinguishing*) ou superação do entendimento (*overruling*) capaz de afastar a aplicação dessa compreensão. Portanto, não se afigura a hipótese de transcendência, por nenhum dos indicadores, a ensejar a admissibilidade ao recurso de revista interposto, nos moldes do artigo 896-A da CLT.

Não conheço, por ausência de transcendência da causa.

AGRAVO DE INSTRUMENTO DO AUTOR

CONHECIMENTO

Presentes os pressupostos legais de admissibilidade, conheço do agravo de instrumento.

MÉRITO

INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS DECORRENTE DA NULIDADE DA DEMISSÃO

O autor sustenta fazer jus a uma indenização por danos morais decorrente da ilegalidade da sua dispensa.

Tal pleito foi negado pelo TRT pelos seguintes fundamentos: "No caso dos autos, foi reconhecida a validade da dispensa sem justa causa da parte reclamante, não havendo, pois, que se falar em pagamento de indenização por danos morais" (fl. 858).

Tendo em vista que o recurso de revista acerca da nulidade da dispensa não foi conhecido por ausência de transcendência e que a tese obreira referente à nulidade da dispensa está superada, o tema objeto do presente agravo de instrumento está prejudicada.

Nego seguimento.



PROCESSO Nº TST-RRAg - 1057-12.2020.5.22.0003

DISPOSITIVO

Com base nos artigos 932, III e IV, do CPC c/c 896, § 14, da CLT e 255, I, II e III, do Regimento Interno desta Corte, nego seguimento ao agravo de instrumento do autor e não conheço do recurso de revista do autor.

Publique-se.

Brasília, 10 de novembro de 2022.

Firmado por assinatura digital (MP 2.200-2/2001)

CLÁUDIO BRANDÃO

Ministro Relator