



PROCESSO Nº TST- IRR-872-26.2012.5.04.0012

Suscitante: 7ª TURMA DO TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO

Suscitado: SUBSEÇÃO I ESPECIALIZADA EM DISSÍDIOS INDIVIDUAIS DO TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO

Recorrente: JOSÉ ALTAMIR OLIVEIRA DE ARAÚJO

Recorrido: WMS SUPERMERCADOS DO BRASIL LTDA.

GMMHM/ lfo

VOTO CONVERGENTE

Trata-se de incidente de recurso de revista repetitivo suscitado pela E. 7ª Turma desta Corte Superior e acolhido pela Subseção I Especializada em Dissídios Individuais do Tribunal Superior do Trabalho em que se busca afetar *“a questão relativa à ‘validade da dispensa do empregado em face de conteúdo de norma interna da empresa WMS, que previu no programa denominado ‘Política de Orientação para Melhoria’ procedimentos específicos que deveriam ser seguidos antes da dispensa de seus trabalhadores’, matéria*



PROCESSO Nº TST- IRR-872-26.2012.5.04.0012

referente ao tema 'Walmart – Regulamento Interno – Política de Orientação para a Melhoria – Interpretação, extensão e efeitos', constante dos presentes autos”.

O ilustre relator, em sua alentada proposta, vota pela aprovação das seguintes teses jurídicas, sem modulação temporal de efeitos:

“1) A Política de Orientação para Melhoria, com vigência de 16/08/2006 a 28/06/2012, instituída pela empresa por regulamento interno, é aplicável a toda e qualquer dispensa, com ou sem justa causa, e a todos os empregados, independente do nível hierárquico, inclusive os que laboram em período de experiência, e os procedimentos prévios para a sua dispensa variam a depender da causa justificadora da deflagração do respectivo Processo, tal como previsto em suas cláusulas, sendo que a prova da ocorrência do motivo determinante ensejador da ruptura contratual e do integral cumprimento dessa norma interna, em caso de controvérsia, constituem ônus da empregadora, nos termos dos artigos 818, inciso II, da CLT e 373, inciso II, do CPC; 2) Os procedimentos previstos na norma regulamentar com vigência de 16/08/2006 a 28/06/2012 devem ser cumpridos em todas as hipóteses de dispensa com ou sem justa causa e apenas em casos excepcionais (de prática de conduta não abrangida por aquelas arroladas no item IV do programa, que implique quebra de fidúcia nele não descritas que gerem a impossibilidade total de manutenção do vínculo, ou de dispensa por motivos diversos, que não relacionados à conduta do empregado – fatores técnicos, econômicos ou financeiros) é que poderá ser superada. Nessas situações excepcionais, caberá à empresa o ônus de provar a existência da real justificativa para o desligamento do empregado sem a observância das diferentes fases do Processo de Orientação para Melhoria e a submissão da questão ao exame dos setores e órgãos competentes e indicados pela norma, inclusive sua Diretoria, para decisão final e específica a respeito, nos termos do item IV.10 do programa.; 3)



PROCESSO Nº TST- IRR-872-26.2012.5.04.0012

Esse programa, unilateralmente instituído pela empregadora, constitui regulamento empresarial com natureza jurídica de cláusula contratual, que adere em definitivo ao contrato de trabalho dos empregados admitidos antes ou durante o seu período de vigência, por se tratar de condição mais benéfica que se incorpora ao seu patrimônio jurídico, nos termos e para os efeitos do artigo 7º, caput, da CF, dos artigos 444 e 468 da CLT e da Súmula nº 51, item I, do Tribunal Superior do Trabalho e, portanto, não pode ser alterada in pejus, suprimida ou descumprida; 4) A inobservância dos procedimentos previstos no referido regulamento interno da empresa viola o direito fundamental do empregado ao direito adquirido (artigo 5º, inciso XXXVI, da CF), o dever de boa-fé objetiva (artigos 113 e 422 do Código Civil e 3º, inciso I, da Constituição Federal), o princípio da proteção da confiança ou da confiança legítima (artigo 5º, inciso XXXVI, da Constituição Federal) e os princípios da isonomia e da não-discriminação (artigos 3º, incisos I e IV, e 5º, caput, da Lei Maior e 3º, parágrafo único, da CLT e Convenção nº 111 da Organização Internacional do Trabalho); 5) O descumprimento da Política de Orientação para Melhoria pela empregadora que a instituiu, ao dispensar qualquer de seus empregados sem a completa observância dos procedimentos e requisitos nela previstos, tem como efeitos a declaração de nulidade da sua dispensa e, por conseguinte, seu direito à reintegração ao serviço, na mesma função e com o pagamento dos salários e demais vantagens correspondentes (inclusive com aplicação do disposto no artigo 471 da CLT) como se na ativa estivesse, desde a data da sua dispensa até sua efetiva reintegração (artigos 7º, inciso I, da Constituição Federal e 468 da CLT e Súmula nº 77 do TST); 6) A Política Corporativa, com vigência de 29/06/2012 a 13/11/2014, instituída pela empresa por novo regulamento interno, não alcança os pactos laborais daqueles trabalhadores admitidos na empresa anteriormente à sua entrada em vigor, ou seja, até 28/06/2012, cujos contratos continuam regidos pela



PROCESSO Nº TST- IRR-872-26.2012.5.04.0012

Política de Orientação para Melhoria precedente, que vigorou de 16/08/2006 a 28/06/2012 e que se incorporou ao seu patrimônio jurídico; 7) Esse novo programa, unilateralmente instituído pela empregadora em 29/06/2012, também constitui regulamento empresarial com natureza jurídica de cláusula contratual, que adere em definitivo ao contrato de trabalho dos empregados admitidos durante o seu período de vigência, de 29/06/2012 a 13/11/2014, por se tratar de condição mais benéfica que se incorpora ao seu patrimônio jurídico, nos termos e para os efeitos do artigo 7º, caput, da CF, dos artigos 444 e 468 da CLT e da Súmula nº 51, item I, do Tribunal Superior do Trabalho e, portanto, não pode ser alterada in pejus, suprimida ou descumprida; 8) A facultatividade da aplicação do Programa prevista de forma expressa na referida Política Corporativa que vigorou de 29/06/2012 a 13/11/2014 para a parte dos empregados por ela alcançados por livre deliberação da empresa, sem nenhum critério prévio, claro, objetivo, fundamentado e legítimo que justifique o discrimen, constitui ilícita e coibida condição puramente potestativa, nos termos do artigo 122 do Código Civil, e viola os princípios da isonomia e da não-discriminação (artigos 3º, incisos I e IV, e 5º, caput, da Lei Maior e 3º, parágrafo único, da CLT e Convenção nº 111 da Organização Internacional do Trabalho) ; 9) O descumprimento da Política Corporativa que vigorou de 29/06/2012 a 13/11/2014 pela empregadora que a instituiu, ao dispensar qualquer de seus empregados por ela alcançados sem a completa observância dos procedimentos e requisitos nela previstos, tem como efeitos a declaração de nulidade da sua dispensa e, por conseguinte, seu direito à reintegração ao serviço, na mesma função e com o pagamento dos salários e demais vantagens correspondentes (inclusive com aplicação do disposto no artigo 471 da CLT) como se na ativa estivesse, desde a data da sua dispensa até sua efetiva reintegração (artigos 7º, inciso I, da Constituição Federal e 468 da CLT e Súmula nº 77 do TST); 10) Os acordos coletivos de



PROCESSO Nº TST- IRR-872-26.2012.5.04.0012

trabalho firmados por alguns entes sindicais com a empregadora no âmbito de sua representação em decorrência da mediação promovida pela Vice-Presidência do Tribunal Superior do Trabalho em 05/02/2020 não resolvem e nem tornam prejudicado o objeto deste incidente, sobretudo em virtude da limitação temporal, territorial e subjetiva inerente às referidas normas coletivas, cuja aplicabilidade, portanto, deve ser aferida pelo juízo da causa para cada caso concreto submetido à sua jurisdição, inclusive para a aferição dos requisitos de validade e da amplitude dos efeitos da respectiva norma coletiva.”

Manifesto o meu voto convergente ao do eminente Ministro-relator pelas razões que passo a expor.

Como se sabe, a obrigação civil se distingue daquilo que a doutrina civilista denomina “obrigação natural” ou imperfeita. Esta última é assim definida no art. 402º do Código Civil português:

*A obrigação diz-se natural, quando se funda num mero dever de ordem moral ou social, **cujo cumprimento não é judicialmente exigível**, mas corresponde a um dever de justiça.*

Ao contrário da obrigação natural, em se tratando de obrigação civil, estão presentes tanto o *debitum* (a obrigação de fazer, não fazer, pagar, restituir, deixar de fazer, etc.) como a *obligatio* (a responsabilidade civil). Essa distinção é fundamental, de modo que, no que tangencia às obrigações civis, não há espaço para a formulação de compromissos que não podem ser exigidos em juízo.

Ao citar Orlando Gomes, Gagliano e Pamplona Filho destacam que “a moderna concepção de contrato, tal qual nós conhecemos hoje, consiste ‘em um acordo de vontades por meio do qual as pessoas formam um **vínculo jurídico** a que se prendem”



PROCESSO Nº TST- IRR-872-26.2012.5.04.0012

(GAGLIANO, Pablo Stolze e PAMPLONA FILHO, Rodolfo. Novo Curso de Direito Civil. vol. 4. 2ª edição. Editora Saraiva Jur. São Paulo. 2019. p.42). Portanto, **os contratantes em geral estão unidos por um vínculo eminentemente jurídico** que se distingue de um liame afetivo, ético, moral ou religioso.

Via de regra, os compromissos assumidos no âmbito de relações econômico-contratuais evidenciam obrigações civis que, quando descumpridas, fazem surgir uma pretensão exigível em juízo (art. 189 do CC/02). Isso porque os contratantes estão ligados por um vínculo essencialmente diferente daquele verificado entre **amantes**, ainda que haja votos de amor eterno; entre **o devoto e o profeta**, conquanto o fervor religioso seja admirável; entre **apostadores** (art. 814 do Código Civil), apesar do dever ético de pagar as dívidas contraídas em jogo; entre **pais e filhos**, no que concerne aos presentes natalinos. Em todas essas interações subjetivas está presente o débito. Mas aquela de cunho econômico-contratual ostenta também a responsabilidade contratual ou aquiliana em caso de inadimplemento.

Pontes de Miranda assinala a entrada da manifestação de vontade no mundo jurídico, destacando que, a partir desse momento, a revogabilidade ou irrevogabilidade se dá nos termos da lei:

“Quando a manifestação de vontade entra no mundo jurídico, a revogabilidade ou irrevogabilidade depende da lei, que é o que o colore, à entrada, o fato, para que se torne jurídico. **O manifestante vincula-se**; se não se ponde desvincular, ou se só em determinadas circunstâncias ou satisfeitos certos pressupostos pode desvincular, di-lo a lei, que o fez vinculado” (MIRANDA, Pontes de. Tratado de Direito Privado. Tomo XXII, 1ª Edição, Ed. Bookseller, Campinas, 2003, p. 85).



PROCESSO Nº TST- IRR-872-26.2012.5.04.0012

Por isso, a lei brasileira é no sentido de que “não cumprida a obrigação, responde o devedor por perdas e danos, mais juros e atualização monetária segundo índices oficiais regularmente estabelecidos, e honorários de advogado” (art. 389 do Código Civil). Há de se reconhecer que, em algumas hipóteses, a obrigação civil entre contratantes surge da responsabilidade aquiliana e não diretamente do contrato. Porém, nem mesmo por isso, se cogita de uma obrigação natural ou imperfeita, sem qualquer repercussão jurídica. Assim adverte Sílvio de Salvo Venosa:

Doutro lado, o descumprimento da obrigação deve emanar do contrato em tela, sob objeto. Se é descumprido um dever geral de conduta, como vimos, desloca-se a óptica para a responsabilidade aquiliana ou extracontratual. Nem sempre será fácil, na prática. Há contratos em que percebemos claramente as obrigações emergentes; outros, por sua natureza, terão obrigações decorrentes tanto da vontade das partes como deveres gerais de conduta do obrigado. (VENOSA, Sílvio de Salvo. Direito Civil. Volume II, 16ª Edição. Editora Atlas, São Paulo, 2016, p. 543)

Como visto, mesmo nos casos em que as obrigações não tenham sede contratual, sob o enfoque da responsabilidade civil aquiliana, os contratantes estão obrigados durante toda a execução do contrato (no caso em tela, um contrato de trabalho) ao dever de lealdade. **Exige-se dos contratantes um comportamento previsível, ainda que tal obrigação não conste expressamente da avença.** É exatamente o que está positivado na cláusula geral do art. 422 do Código Civil:

Art. 422. Os contratantes são obrigados a guardar, assim na conclusão do contrato, como em sua execução, os princípios de probidade e boa-fé.



PROCESSO Nº TST- IRR-872-26.2012.5.04.0012

A disciplina das relações jurídicas privadas tem por escopo a tutela da autonomia privada e da confiança:

“O direito privado possui dois alicerces: a autonomia privada e a confiança. Aquela apela à autordeterminação e ao poder dos sujeitos de regulação de interesses nos limites dados pelo ordenamento. Já a confiança recorre à responsabilidade individual, pois **valoriza o reflexo de nossas condutas sobre terceiro**, incitando a dimensão solidária do direito. A confiança converte o contrato em um espaço de cooperação e respeito pelo próximo, fortalecendo a segurança jurídica à medida que conduz cada contratante a se pautar por uma atuação refletida, refletindo no *alter*, no parceiro contratual.

[...]

Indubitavelmente a boa-fé objetiva promove o princípio da segurança jurídica, afinal ela preserva a coerência e estabiliza expectativas no comportamentos sociais, evidenciado o elemento moral do contrato. **‘A conduta esperada é a conduta desejada’**. Em outras palavras, conforme os tribunais proferem decisões indicado os comportamentos esperados para as relações econômicas, naturalmente o mercado e os particulares tenderão a adaptar os seus procedimentos, conformando a condução de seus usos e negócios às expectativas sociais, propiciando estabilidade no tráfego”. (FARIAS, Cristiano Chaves e ROSENVALD, Nelson. Curso de Direito Civil. Contratos – Teoria Geral e Contratos em Espécie. Editora Juspodivm, 10ª Edição, Salvador-BA, 2020, p. 187-188)

O debate traz a lembrança os institutos de *soft law*, em contraposição ao de *hard law*, presentes no direito internacional público. Como se sabe, somente essas últimas regulamentações possuem força cogente capaz de obrigar estados soberanos. As primeiras surgem como importantes instrumentos para a criação do direito internacional público porque externalizam a verdadeiras **“cartas de intenções”** dos



PROCESSO Nº TST- IRR-872-26.2012.5.04.0012

estados, sem, contudo, qualquer força imperativa. Enquanto o descumprimento de uma regulação de *soft law* enseja uma sanção meramente ética e moral, esse tipo de manifestação de vontade marcha no sentido de se transformar oportunamente em *hard law*. Evidentemente, as características peculiares do direito internacional público, que pressupõe a existência de entes soberanos, justificam a existência de diretrizes identificadas como *soft law*. Contudo, no que diz respeito ao direito privado (inclusive ao direito internacional privado), vigora o princípio civilizatório resumido na parêmia ***pacta sunt servanda***, vale dizer, **os pactos devem ser respeitados**. Ainda que o princípio tenha sofrido mitigações após a segunda metade do século XX, a sua essência ainda permeia o direito privado de praticamente todo o mundo civilizado.

Tudo isso conduz à conclusão de que **não há espaço no direito contratual brasileiro para manifestação de vontade destituída de qualquer significado, ainda que o seu autor haja feito a reserva mental de não querer o que manifestou**. Em boa hora, o Código Civil de 2002 assegurou aos titulares de relações privadas a proteção contra o comportamento temerário e desleal. Trata-se do **princípio da eticidade** materializado na norma-princípio do art. 422 do CC/02. Exatamente por isso e na forma exposta no Código Civil, a manifestação de vontade, como regra geral, não depende de forma especial e vincula o seu autor:

Art. 107. A validade da declaração de vontade não dependerá de forma especial, senão quando a lei expressamente a exigir.

[...]

Art. 110. A manifestação de vontade subsiste ainda que o seu autor haja feito a reserva mental de não querer o que manifestou, salvo se dela o destinatário tinha conhecimento.



PROCESSO Nº TST- IRR-872-26.2012.5.04.0012

Com base nesse substrato teórico, convém examinar a situação *sub judice*. Convém discernir se a promessa unilateral do empregador no contexto do contrato de trabalho, tal como a Política de Orientação para Melhoria, é exigível judicialmente ou se configura mera obrigação natural.

Pedindo vênias aos ministros e ministras que guardam compreensão diversa, não há como negar que a relação de emprego, que tem como um de seus pressupostos fático-jurídicos a onerosidade. Trata-se de contrato sinalagmático, porque os contratantes assumem dupla posição de credor e devedor. Vale dizer: o empregado labora em troca de uma vantagem financeira, enquanto o tomador de serviços assume o risco da atividade econômica com objetivo de obter o lucro. **E, nesse ambiente, as obrigações assumidas são civis e não naturais.**

Dito isto, conclui-se que **é lícito ao empregador, no alto de sua autonomia privada, despojar-se do direito potestativo previsto em lei de despedir imotivadamente seus empregados.** Isso pode se dar mediante sua exclusiva declaração de vontade, sem qualquer forma especial para tanto:

“Precisamente, observa Leoni Lopes de Oliveira serem direitos potestativos ‘aqueles em que se atribui ao seu titular o poder de produzir, **mediante sua exclusiva declaração de vontade**, a modificação ou extinção de uma relação jurídica, com efeitos jurídicos em relação ao outro ou outros sujeitos da relação jurídica. Nos direitos potestativos os sujeitos que assumem a situação jurídica subjetiva passiva não têm, como nos direitos subjetivos, uma situação de obrigação, mas estão submetidos a admitir os efeitos produzidos em decorrência da exclusiva manifestação de vontade do titular do direito potestativo’.

Veja-se, pois, que o exercício de direito potestativo dispensa comportamento do sujeito passivo. **O titular de tal direito o exerce sozinho ou através de medida judicial, se preciso, mas sem qualquer necessidade de atuação da parte contrária.** É que os direitos potestativos são poderes do titular de formar situações jurídicas pela sua própria vontade, impondo a terceiros determinados comportamentos. (FARIAS, Cristiano Chaves e ROSENVALD, Nelson. Curso de Direito Civil. Parte



PROCESSO Nº TST- IRR-872-26.2012.5.04.0012

geral e LINDB. Editora Juspodivm, 17ª Edição, Salvador-BA, 2019, p. 36-38).

Notadamente em se tratando de contrato individual do trabalho, que encerra um contrato-realidade, o reconhecimento da condição mais benéfica a que se refere a Súmula 51/TST não depende de forma especial. Ela incorpora-se ao contrato, ainda nos casos em que não sejam escritas (note-se que a Política de Orientação para Melhoria é uma manifestação escrita do Walmart). Portanto, a política consiste em compromisso contratual do empregador com seus empregados e o seu descumprimento no ato de despedida gera uma pretensão que, caso acolhida, conduz à nulidade do desligamento. **Repise-se: a obrigação assumida pelo Walmart não é religiosa; não é moral; não é ética; não é afetiva; não é fraterna. É eminentemente civil, porque o vínculo que une o empregado e empregador é de cunho econômico-contratual.**

Dito isto, também é relevante destacar que a manifestação de vontade do empregador no sentido de limitar o próprio direito potestativo de despedir imotivadamente, não induz a criação de uma estabilidade no emprego. Ao contrário disso, as garantias provisórias de emprego e estabilidade (art. 41 da Constituição Federal) não decorrem de ato de disposição de direito do empregador. De outro lado, essa Corte Superior já remarcou a distinção em torno da validade do ato de despedida, quando descumprido algum requisito legal ou contratual para tanto, do reconhecimento de uma estabilidade. Uma situação não conduz à outra:

"RECURSO DE REVISTA DA RECLAMADA. ACÓRDÃO PUBLICADO NA VIGÊNCIA DA LEI 13.015/2014. POLÍTICA DE ORIENTAÇÃO PARA MELHORIA. NULIDADE DA DESPEDIDA . Esta Corte firmou o entendimento de que o regulamento interno adotado pela empresa vincula sua atuação, impondo limites de observância obrigatória quanto à demissão de seus empregados, aderindo-se, por



PROCESSO Nº TST- IRR-872-26.2012.5.04.0012

consequência, ao contrato de trabalho do autor, haja vista que se trata de uma ferramenta de gestão de pessoas cujo escopo é desenvolver as competências, habilidades e atitudes dos empregados, visando garantir a sua ascendência e permanência no emprego. Nessa esteira, **cabe salientar que não se trata de estabilidade no emprego, mas, sim, de observância a norma interna a que a própria Reclamada se submeteu.** Precedentes. Não conhecido" (RR-1352-29.2013.5.04.0251, 5ª Turma, Relator Ministro Emmanoel Pereira, DEJT 04/03/2016).

"RECURSO DE REVISTA REGIDO PELA LEI 13.015/2014. PROGRAMA DE ORIENTAÇÃO DE MELHORIA INSTITUÍDO PELO EMPREGADOR. DESCUMPRIMENTO. NULIDADE DA DISPENSA SEM JUSTA CAUSA. DIREITO À REINTEGRAÇÃO. O Programa de Orientação de Melhoria instituído pela reclamada, **conquanto não seja uma garantia de emprego (estabilidade), estabelece que toda e qualquer demissão deverá estar baseada na completa aplicação do processo nele previsto, sendo que a não observância de todas as suas fases, torna nulo o ato de dispensa,** e, por conseguinte, gera ao empregado o direito à reintegração no emprego, bem como ao pagamento dos salários e demais vantagens legais e normativas do período em que ficou afastado. Recurso de revista conhecido e provido" (RR-20278-83.2014.5.04.0005, 2ª Turma, Relatora Ministra Delaide Miranda Arantes, DEJT 19/12/2017).

Exatamente por isso, a SBD11/TST já firmou a compreensão de que "a existência de norma interna estabelecendo procedimento para dispensa do empregado não enseja estabilidade no emprego, e não elide o direito potestativo do empregador à rescisão do contrato de trabalho" (Processo: E-ED-RR - 2045500-56.2006.5.09.0006 Data de Julgamento: 13/12/2018, Relator Ministro: Walmir Oliveira da Costa, Subseção I Especializada em Dissídios Individuais, Data de Publicação: DEJT 15/02/2019). Com efeito. A norma interna na qual o empregador, ao exercer a sua autonomia privada, cria condições para a despedida não importa estabilidade e tampouco faz desaparecer o direito à despedida sem justa causa. O desligamento imotivado pode ser realizado



PROCESSO Nº TST- IRR-872-26.2012.5.04.0012

mediante a exclusiva manifestação de vontade do empregado que, contudo, deve percorrer o *iter* decorrente do compromisso que realizou voluntariamente em momento anterior. Desde que respeitados os requisitos do art. 166 do Código Civil, a autonomia privada do agente que limitou o próprio direito potestativo deve ser respeitada pelo Poder Judiciário.

Não é demais reconhecer ser louvável a iniciativa do empregador que autolimita o seu poder potestativo de despedir imotivadamente com objetivo estabelecer um clima organizacional mais propício à geração de resultados positivos à atividade empresarial. Essa circunstância, todavia, não induz a conclusão de que o compromisso assumido no âmbito do contrato não tem repercussões jurídicas.

Outrossim, veja-se que o despojamento ou limitação do direito potestativo de despedir imotivadamente deve levar em conta a existência de autonomia privada. Quando a limitação é realizada por sujeito submetido a rigorosa intervenção estatal (tal como se dá em empresas públicas ou sociedades de economia mista antes da privatização) aquilo que se identificaria como "autonomia privada" deve ser considerado *cum grano salis*. Nesse sentido, trago à colação o seguinte precedente, em que, inclusive, fiquei vencida:

"DISPENSA IMOTIVADA. DECRETO ESTADUAL Nº 21.325/91. SUCESSÃO TRABALHISTA DO BANCO DO ESTADO DO CEARÁ - BEC - PELO BANCO BRADESCO 1 . Controvérsia em torno do direito à reintegração de ex-empregada do extinto BEC - Banco do Estado do Ceará S . A . (sociedade de economia mista), atualmente sucedido por instituição bancária privada - Banco Bradesco S.A. Ajuizamento de reclamação trabalhista, cuja causa de pedir deriva da inobservância, pelo Banco sucessor, do Decreto Estadual nº 21.325/91, o qual, antes da privatização, expressamente determinou aos entes da Administração Pública indireta



PROCESSO Nº TST- IRR-872-26.2012.5.04.0012

estadual a motivação do ato de dispensa de seus empregados. 2 . Sob o ponto de vista puramente formal, afigura-se ilegal a norma do Decreto Estadual nº 21.325/91, no que estendeu a um órgão então da administração indireta do Estado do Ceará a exigência de motivação para a despedida de seus empregados. 3 . Em primeiro lugar, decreto é ato normativo emanado do Poder Executivo, em geral expedido para minudenciar a lei, mas sem a força coercitiva da lei e, por isso, desprovido de eficácia jurídica para criar obrigação de espécie alguma, até porque evidentemente não aprovado pelo Poder Legislativo. Nenhuma manifestação de vontade, exceto se dimanada da lei, pode obrigar terceiros, no caso a sociedade anônima constituída sob a denominação de BEC - Banco do Estado do Ceará S/A e seus acionistas minoritários. O sócio, mesmo o poderoso acionista controlador, em princípio não se confunde com a sociedade para obrigar validamente terceiros . 4 . Em segundo lugar, o Decreto Estadual nº 21.325/91 transgrediu numerosos preceitos da Lei nº 6.404/76, máxime ao usurpar poderes que essa Lei expressamente atribuiu à Diretoria e ao Conselho de Administração da S/A e ao promover um exercício abusivo dos poderes do acionista controlador. 5 . Haja vista padecer de ilegalidade , o Decreto Estadual nº 21.325/91 do Estado do Ceará não se incorporou aos contratos de trabalho dos então empregados do BEC absorvidos pelo Banco privado sucessor. 6 . Mesmo que superada a ilegalidade que tina o Decreto Estadual nº 21.325/91, não há como transpor para o Banco privado sucessor "dever" concebido e justificado para o Banco do Estado do Ceará, em tese, se e enquanto ostentasse a qualidade de ente público: somente nessa qualidade era "órgão público" que expedia atos administrativos. Trata-se de normatização que, abstraída a forma com que editada (ao arripio da lei), poder-se-ia justificar para os entes públicos, se e enquanto tais, em nome de princípios constitucionais como o da moralidade administrativa. 7 . Ao sobrevir a privatização do Banco estatal, a regra do decreto é inaplicável ao Banco privado sucessor, porque incompatível. 8 . 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 -



PROCESSO Nº TST- IRR-872-26.2012.5.04.0012

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. 9 . 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. 1 0 . Embargos de que se conhece, por divergência jurisprudencial, e a que se dá provimento" (E-RR-44600-87.2008.5.07.0008, Tribunal Pleno, Redator Ministro João Oreste Dalazen, DEJT 09/11/2015).

No referido caso, essa Corte Superior negou validade à autolimitação do direito à rescisão contratual de um Banco estatal, exatamente porque a "autonomia privada" nessa hipótese deve ser compreendida no contexto de um ente sujeito a regime jurídico híbrido, de natureza privada, mas como nuances de direito público.

O certo é que, no caso sob exame, não se está diante de um empregador que outrora estava jungido a regime jurídico híbrido. Aqui houve, simplesmente, o puro exercício da autonomia privada no sentido de limitar um direito que poderia ser exercido livremente. Aliás, o fato de haver limitações (decorrentes da lei ou da autonomia privada) para o exercício do direito potestativo não lhe retira essa característica. Ele é potestativo, porque é exercido sem a necessidade de atuação da parte contrária, contudo isso não impede que a lei (tal como no art. 187 do CC/02) ou o próprio detentor crie condições para o seu exercício válido.



PROCESSO Nº TST- IRR-872-26.2012.5.04.0012

Finalmente, no que tangencia a sucessão no tempo da Política de Orientação para Melhoria, uma vez que a medida tem natureza jurídica de contrato individual de trabalho, está sujeita à prescrição da Súmula 51 do TST, na forma em que posta pelo Ministro-relator. Já a previsão da Política de Orientação para Melhoria em norma coletiva é aplicável aos empregados durante o prazo de validade nelas assinado, ressalvado o caso daqueles cujo contrato individual de trabalho já havia incorporado a condição mais benéfica, pactuada em regulamento empresarial.

Essas são as razões de meu voto convergente.

Brasília, 25 de agosto de 2022.

Maria Helena Mallmann

Ministra do TST