



Poder Judiciário
Justiça do Trabalho
Tribunal Regional do Trabalho da 11ª Região

Recurso de Revista **0000048-55.2022.5.11.0551**

Relator: ALOYSIO SILVA CORRÊA DA VEIGA

Processo Judicial Eletrônico

Data da Autuação: 21/02/2025

Valor da causa: R\$ 87.421,17

Partes:

RECORRENTE: AMAZONAS ENERGIA S.A

ADVOGADO: SANDRA MARIA CARVALHO DE FARIAS NOGUEIRA

ADVOGADO: AUDREY MARTINS MAGALHAES FORTES

RECORRIDO: FRANCISCO DE FREITAS

ADVOGADO: MARLY GOMES CAPOTE

CUSTOS LEGIS: MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO



Poder Judiciário
Justiça do Trabalho
Tribunal Superior do Trabalho

PROCESSO Nº TST-RR - 0000048-55.2022.5.11.0551

A C Ó R D ã O
Tribunal Pleno
GPACV/rsb/rdc

REPRESENTATIVO PARA REAFIRMAÇÃO DE JURISPRUDÊNCIA. INCIDENTE DE RECURSO REPETITIVO. EMPREGADO ADMITIDO POR EMPRESA ESTATAL. DISPENSA IMOTIVADA POSTERIOR À PRIVATIZAÇÃO. VALIDADE. Cinge-se a controvérsia em saber se é válida a dispensa imotivada de empregado admitido anteriormente à privatização de empresa estatal, apesar de existente norma interna prévia à desestatização que estabelecia procedimentos e vedações ao desligamento imotivado. O Tribunal Regional concluiu pela invalidade da dispensa imotivada do reclamante. Diante da manifestação de todas as Turmas do Tribunal Superior do Trabalho e da C. SBDI-1 indica-se a matéria a ter a jurisprudência reafirmada, em face da seguinte questão jurídica: *É válida a dispensa imotivada de empregado admitido anteriormente à privatização de empresa estatal, ainda que existente norma prévia à desestatização que estabeleça procedimentos e vedações ao desligamento imotivado?* Para o fim de consolidar a jurisprudência pacificada no Tribunal Superior do Trabalho, deve ser acolhido o Incidente de Recurso de Revista para o fim de fixar a seguinte tese vinculante: ***É válida a dispensa imotivada de empregado admitido anteriormente à privatização, ainda que norma interna preexistente à sucessão estabeleça procedimentos e vedações ao desligamento. Recurso de revista representativo da controvérsia conhecido e, no mérito, provido*** para, aplicando a tese ora reafirmada, julgar improcedente o pedido de reintegração.

Vistos, relatados e discutidos estes autos de **Recurso de Revista** nº TST-RR-0000048-55.2022.5.11.0551, em que é RECORRENTE **AMAZONAS ENERGIA S.A** e é RECORRIDO **FRANCISCO DE FREITAS**.

O presente recurso é representativo de controvérsia que, a despeito de estar pacificada nas **oito Turmas e na Subseção I de Dissídios Individuais do TST**, ainda enseja elevada recorribilidade, em razão de resistente divergência entre os Tribunais Regionais, colocando em risco a segurança jurídica e a missão constitucional deste Tribunal Superior, enquanto Corte de Precedentes responsável pela unidade nacional do direito, nas matérias de sua competência.

A utilização da sistemática de demandas repetitivas tem por finalidade aumentar a segurança jurídica proporcionada ao jurisdicionado, pois consolida a jurisprudência e reduz, consequentemente, a litigiosidade nas Cortes superiores.



Apresentada, portanto, a presente proposta de **afetação** do processo **RR-0000048-55.2022.5.11.0551** como **Incidente de Recurso Repetitivo** junto a este Tribunal Pleno, a fim de examinar a possibilidade de reafirmação de jurisprudência da Corte, nos termos do art. 132-A e parágrafos, do RITST, com o fim de dirimir a seguinte questão jurídica:

É válida a dispensa imotivada de empregado admitido anteriormente à privatização de empresa estatal, ainda que existente norma prévia à desestatização que estabeleça procedimentos e vedações ao desligamento imotivado?

No caso em exame, trata-se de tema a ser reafirmado no recurso de revista da parte AMAZONAS ENERGIA S.A, em que consta a matéria acima delimitada (EMPRESA ESTATAL. DISPENSA IMOTIVADA POSTERIOR À PRIVATIZAÇÃO.).

É o relatório.

V O T O

ADMISSIBILIDADE DE INCIDENTE DE RECURSO DE REVISTA REPETITIVO PARA REAFIRMAÇÃO DA JURISPRUDÊNCIA DO TST

A formação de precedentes obrigatórios constitui um dos principais mecanismos de gestão processual introduzidos pelo legislador nas últimas décadas. A despeito de reiterados recortes de produtividade, é essencial que seja enfrentado de forma célere, coerente e isonômica o exponencial crescimento da demanda, conforme demonstram as estatísticas do **Tribunal Superior do Trabalho, que vem recebendo um volume maior de novos processos em comparação com os últimos anos**. São números incompatíveis com a estruturação do Poder Judiciário, cujas cortes de vértice são funcionalmente destinadas a dirimir as novas controvérsias nacionais, sem repetição do mesmo labor já realizado nas instâncias ordinárias, sob pena de comprometimento da isonomia, segurança jurídica e razoável duração do processo (CF, art. 5º, *caput* e LXXVIII).

Assim é que esta Corte Superior, com inspiração na prática já tradicional no Supremo Tribunal Federal, para fins de maior celeridade na formação de precedentes obrigatórios em matérias já conhecidas e sedimentadas, adotou fluxo procedimental (cf. *Emenda Regimental n. 7, de 25/11/2024*), segundo o qual:

“Art. 132-A. A **proposta de afetação** do incidente de recurso repetitivo (...) será **necessariamente incluída em pauta de sessão virtual** e deverá conter o tema a ser afetado.

§ 2º As disposições dos arts. 133 e 134 do Regimento Interno são aplicáveis, no que couber, ao procedimento de afetação do incidente de recurso repetitivo, **vedada em qualquer caso a remessa do processo inserido em sessão virtual à sessão presencial**, para os fins previstos no *caput* deste artigo. (...)

§ 5º O **julgamento de mérito do incidente** de recurso repetitivo, no caso de **mera reafirmação de jurisprudência dominante** da Corte, também será realizado por meio do Plenário Eletrônico, **na mesma sessão virtual** que decide sobre a proposta de afetação.

§ 6º Quando designada sessão virtual para afetação de incidentes de recursos repetitivos, com proposta de reafirmação de jurisprudência, **eventuais sustentações orais quanto ao mérito deverão ser necessariamente juntadas por meio eletrônico**, após a publicação da pauta e até 48 horas antes de iniciado o julgamento em ambiente virtual.”

Compete ao Presidente do Tribunal “*indicar recurso representativo da controvérsia, dentre aqueles ainda não distribuídos, submetendo-o ao Tribunal Pleno para fins de afetação de IRR (...), inclusive mediante reafirmação de jurisprudência*” (RITST, art. 41, XLVII), quando houver “*multiplicidade de recursos de revista (...) fundados em idêntica questão de direito, (...) considerando a relevância da matéria ou a existência de entendimentos divergentes entre os Ministros da Subseção ou das Turmas do Tribunal*”.

Quanto à multiplicidade do debate sobre tal questão no Tribunal Superior do Trabalho, a despeito de já estar aqui sedimentada, veja-se que simples consulta ao acervo jurisprudencial



do TST a partir dos termos “dispensa”, “imotivada” e “privatização” revelou **555 acórdãos e 2.014 decisões monocráticas**, sendo que, nos últimos 12 meses (25.03.2024 a 25.03.2025), **109 acórdãos e 463 decisões monocráticas** sobre o tema jurídico em exame (pesquisa feita em 27.03.2025).

A relevância da formação de precedente obrigatório sobre o tema se configura justamente pelo fato de que a jurisprudência persuasiva desta Corte não se mostrou, até o presente, suficiente para garantir a unidade do Direito nacional em relação a tal matéria, havendo entendimentos dissonantes nos Tribunais Regionais, os quais ainda fomentam elevada recorribilidade.

RECURSO DE REVISTA REPRESENTATIVO AFETADO COMO INCIDENTE DE RECURSOS REPETITIVOS PARA REAFIRMAÇÃO JURISPRUDÊNCIA. DELINEAMENTO DO CASO CONCRETO SUBMETIDO A JULGAMENTO.

O recurso de revista ora afetado como incidente de recursos repetitivos foi interposto pelo reclamante em face do acórdão proferido pelo Tribunal Regional do Trabalho da 11ª Região, quanto à matéria ora afetada, nos seguintes termos:

“Ato contínuo, insiste a recorrente na validade do ato demissional, pelo que requer a reforma da sentença e o reconhecimento da improcedência da ação.

Aprecio.

Na inicial, o autor aduziu que a reclamada não observou os requisitos formais para promover sua dispensa previstos na norma DG-GP-01/N-013, a qual dispunha que somente com a devida motivação, poderia a empresa rescindir unilateralmente o contrato de trabalho, considerando que a referida norma fixou procedimento específico para o desligamento de empregados por iniciativa da reclamada, assegurando-lhes, antes de serem dispensados imotivadamente, fossem necessariamente submetidos a uma comissão instituída pela empresa, criada a partir do encaminhamento da proposta de dispensa pela gerência imediata ou pelo diretor de área; a convocação obrigatória do sindicato de classe; que o grupo instituído emitisse um parecer sobre a proposta de demissão, com a comunicação do empregado acerca da instauração do procedimento, facultando-lhe o pronunciamento perante o comitê e, ainda, que houvesse deliberação, por maioria de votos do grupo, sobre a proposta de dispensa do empregado, com o envio do resultado à Diretoria Executiva, para emissão de Resolução autorizando o desligamento.

A ré, defendendo-se, alegou que, a partir da efetivação de sua privatização, inexistia qualquer obrigação de a empresa motivar atos de demissão ou abrir procedimento administrativo disciplinar, ao tempo que passa a ser regida integralmente pelas regras da iniciativa privada.

O MM. Juízo a quo, por sua vez, julgou procedente a ação, com base no resultado do julgamento do Incidente de Resolução Demandas Repetitivas IRDR nº 0000233-34.2021.5.11.0000, determinando, acertadamente, a reintegração do obreiro.

Ora, a quaestio iures central cinge-se em se analisar se há ou não repercussão jurídica no contrato de trabalho do autor a mencionada privatização sofrida pela reclamada e, por conseguinte, se a Resolução nº 076/2019, que revogou a norma interna DG-GP-01/N-031, tem o condão de afastar as diretrizes estabelecidas na referida norma interna da reclamada relativas à dispensa sem justa causa de seus trabalhadores.

A respeito do tema, cumpre esclarecer que **a reclamada, por meio de sua Resolução nº 195/2011, editou a norma interna DG-GP-01/N-013, a qual estabeleceu procedimento específico para a demissão de seus empregados, de maneira que as demissões sem justa causa somente poderiam ser aplicadas mediante motivação.**

A referida norma DG-GP-01/N-013, que instituiu regras específicas para a rescisão contratual sem justa causa, possuía a seguinte redação, verbis (ID. 11426d3):

“6.1 Dispensa sem Justa Causa

6.1.1 A dispensa sem justa causa do empregado, quando por iniciativa da Empresa, deve observar as diretrizes abaixo:

6.1.1.1 Encaminhamento da proposta de dispensa do empregado pela gerência imediata ou pelo Diretor da Área de lotação do empregado;

6.1.1.2 A Comissão deve ser composta por até cinco membros, com presença obrigatória de 01 (um) representante do Departamento de Gestão de Pessoas e 01 (um) da área Jurídica, sendo garantida aos empregados, por meio de sua entidade sindical majoritária a presença de 01 (um) representante dentre os empregados da Empresa, observados os seguintes critérios:

a) A representação da entidade sindical será formalmente convocada pela empresa concedendo ao sindicato o prazo máximo de 24 (vinte e quatro horas) horas a partir do recebimento da convocação;



b) A ausência de indicação pela entidade sindical no prazo estabelecido de 24 (vinte e quatro horas) representará renúncia ao direito de participar da referida comissão;

6.1.1.3 A Comissão deve emitir parecer sobre a proposta, e se manifestar num prazo de até 48 horas (quarenta e oito horas);

6.1.1.4 O empregado será comunicado da instauração do procedimento, facultando-se ao mesmo pronunciar-se junto à Comissão;

6.1.1.5 A Comissão, após decidir por maioria de votos, deve apresentar o seu parecer à Diretoria Executiva para fins de deliberação sobre os fatos da proposta de dispensa do empregado;

6.1.1.6 Após deliberação favorável a dispensa do empregado, a Diretoria Executiva deve emitir Resolução autorizando a dispensa;

6.1.1.7 O procedimento acima não se aplica em caso de Programas de Desligamento Voluntário."

Ora, o teor da norma interna DG-GP-01/N-013, de aplicação geral no âmbito da ELETROBRAS AMAZONAS ENERGIA, estabelecida pela empresa à época em que detinha natureza de sociedade de economia mista, deixa claro a exigência de que a dispensa do empregado fosse procedida de modo motivado, haja vista não ser possível sem a existência de um parecer da Comissão constituída para esse fim e por uma Resolução favorável à dispensa emitida pela Diretoria Executiva da reclamada. A norma impunha, inclusive, que a Comissão tivesse um representante dos trabalhadores e a possibilidade de o trabalhador se manifestar previamente sobre sua dispensa, o que denota um caráter assegurado ao trabalhador de seu emprego.

Assim é que o regulamento, em seu item 3, faz referência ao inciso I, do art. 7º, da CR, o qual dispõe sobre a proteção do empregado contra despedida arbitrária ou sem justa causa:

"3. REFERÊNCIA

- Artigo 7º, inciso I da Constituição Federal de 1988;

- Enunciado TST Nº 276;

- Artigo 477 e seguintes da CLT.

- Caderno das Empresas Eletrobrás - Plano de Administração de Pessoal

- Norma de "Desenvolvimento e Capacitação de Pessoas", aprovada pela Resolução 022/2010.

- Norma de "Auxílio Educação - Ensino Superior", aprovada pela Resolução 244/2010."

No caso em análise, o período contratual inter partes perdurou de 1º de julho de 1989 a 9 de março de 2020.

Ora, o contrato de trabalho é intuitu personae quanto ao empregado, mas se admite a novação subjetiva quanto ao empregador. A sucessão valoriza o princípio da continuidade da relação jurídico-trabalhista, uma vez que estabelece a inalterabilidade do contrato no caso da mudança de propriedade ou alteração jurídica da empresa.

Maurício Godinho Delgado, a respeito da intangibilidade contratual objetiva, informa:

"... intangibilidade contratual objetiva - registre-se, por fim, a existência de uma particularização do princípio da inalterabilidade contratual lesiva, que se conhece no direito do trabalho através de epíteto específico - o princípio da intangibilidade objetiva do contrato de trabalho.

Tal diretriz acentuaria que o conteúdo do contrato empregatício não poderia ser modificado (como já ressaltado pelo princípio da inalterabilidade contratual lesiva) mesmo que ocorresse efetiva mudança no plano do sujeito empresarial. ou seja, a mudança subjetiva perpetrada (no sujeito-empregador) não seria apta a produzir mudança no corpo do contrato (em seus direitos e obrigações, inclusive passados). Trata-se da sucessão trabalhista, como se percebe (também conhecida como alteração subjetiva do contrato de trabalho). o contrato de trabalho seria intangível, do ponto de vista objetivo, embora mutável do ponto de vista subjetivo, desde que a mudança envolvesse apenas o sujeito-empregador.

Na verdade, como se nota, também aqui a referência básica é ao princípio da inalterabilidade contratual lesiva (a mudança do polo passivo do contrato de emprego não pode consumir lesividade ao obreiro, pela perda de toda a história do contrato em andamento; por isso, dá-se a sucessão de empregadores). o recurso à denominação distinta é mero instrumento para se acentuar o aspecto não alterado (todo o conteúdo do contrato) em contraponto com o aspecto em mudança (o sujeito empresarial do contrato)." (em curso de direito do trabalho, 18ª ed., são paulo: ltr, 2019, pag. 242)

E, a respeito do tema sucessório, o supracitado doutrinador expressa:

"Há três situações concretas interessantes envolvendo o tema sucessório e o respectivo título jurídico de transferência. A primeira refere-se à viabilidade ou não da sucessão trabalhista em hipóteses de alteração ocorrida na empresa concessionária de serviço público. (...)

No primeiro caso, prepondera já antigo entendimento de que, assumindo a nova empresa concessionária o acervo da anterior ou mantendo parte das relações jurídicas contratadas pela concessionária precedente, submete-se às regras imperativas dos dois preceitos celetistas, impositivos de obrigações e direitos



trabalhistas prévios (23). Este caso (como o das privatizações) não escapa, pois, à regra geral relativa à sucessão de empregadores." (em Curso de direito do trabalho, 18ª ed., São Paulo: Ltr, 2019, pag. 517) - grifei.

In casu, **a reclamada AMAZONAS ENERGIA S.A. é sucessora da empresa AMAZONAS DISTRIBUIDORA DE ENERGIA S.A., sociedade de economia mista subsidiária da ELETROBRAS, mediante processo de privatização**, e os direitos que compõem o patrimônio jurídico dos empregados da empresa sucedida, segundo o ordenamento jurídico vigente, serão assegurados integralmente pelo sucessor, nos termos dos artigos 10 e 448 e 448-A da Consolidação das Leis do Trabalho, verbis:

"Art. 10 - Qualquer alteração na estrutura jurídica da empresa não afetará os direitos adquiridos por seus empregados."

"Art. 448 - A mudança na propriedade ou na estrutura jurídica da empresa não afetará os contratos de trabalho dos respectivos empregados."

"Art. 448-A. Caracterizada a sucessão empresarial ou de empregadores prevista nos arts. 10 e 448 desta Consolidação, as obrigações trabalhistas, inclusive as contraídas à época em que os empregados trabalhavam para a empresa sucedida, são de responsabilidade do sucessor."

Além disso, o art. 468 da CLT, expressa que "Nos contratos individuais de trabalho só é lícita a alteração das respectivas condições por mútuo consentimento, e ainda assim desde que não resultem, direta ou indiretamente, prejuízos ao empregado, sob pena de nulidade da cláusula infringente desta garantia.". Essa norma de regência consagra o princípio da condição mais benéfica, cujo fundamento é justamente o direito adquirido diante dos negócios jurídicos estabelecidos nas relações individuais de emprego.

Segundo preleciona o Ministro do TST José Roberto Freire Pimenta "Esses dispositivos da CLT constituem a verdadeira espinha dorsal do ordenamento jurídico trabalhista, imunizando e protegendo o contrato de trabalho de qualquer alteração que lhe seja desfavorável, não se considerando a origem do direito assegurado ou sua natureza, e encontra amparo constitucional no artigo 5º, inciso XXXVI, da Constituição Federal, que assegura o direito adquirido" (PROCESSO Nº TST-Ag-E-Ag-RR-98400-56.2005.5.07.0001, Publicado em 12.12.2019). - destaquei.

Nesse sentido também o teor do item I da Súmula nº 51 do Tribunal Superior do Trabalho: "As cláusulas regulamentares, que revoguem ou alterem vantagens deferidas anteriormente, só atingirão os trabalhadores admitidos após a revogação ou alteração do regulamento."

Depois, conforme disposto no caput do artigo 7º da Constituição, são garantias asseguradas aos empregados as que visem a melhoria da sua condição social, o que reforça a tese de que o empregador fica vinculado às condições por ele criadas, visando a limitar seu direito potestativo de resilir o contrato de emprego.

Nesse aspecto, **à época da privatização, o autor já era empregado celetista na empresa sucedida** e, assim, tinha a garantia de que eventual dispensa sem justa causa passaria pelos procedimentos previstos em norma interna (DG-GP-01/N-013), enquanto condição mais benéfica ao empregado, a qual já havia sido incorporado ao contrato e não poderia mais ser suprimida, sendo irrelevante que a reclamada tenha alterado a sua natureza jurídica, conforme determina o art. 10 da CLT.

Logo, diante da sucessão trabalhista, a demandada fica obrigada a assegurar todas as garantias conferidas ao empregado, pois sucessor nos direitos e obrigações da empresa estatal sucedida e, nesse sentido, a revogação da referida norma interna (DG-GP-01/N-013) somente poderia ter efeitos jurídicos para os novos empregados contratados da empresa ré, a partir de sua revogação unilateral (ocorrida em 2 de maio de 2019, pela Resolução nº 079/2019), de maneira que tal alteração jamais poderia ter atingido os empregados beneficiados com os direitos e as garantias ali previstos e incorporados, erga omnes, ao contrato de trabalho, sob pena de se incorrer em alteração unilateral promovida pelo empregador (modificação de cláusulas contratuais), vedada pelo ordenamento jurídico brasileiro.

Nesse sentido, o E. Tribunal Pleno do TRT da 11ª Região firmou entendimento, nos autos do IRDR nº 0000233-34.2021.5.11.0000, de que "é nula qualquer alteração lesiva ao contrato de trabalho do empregado e, consequentemente, é nula também a dispensa sem a realização dos procedimentos previstos na norma interna.". Eis a ementa do julgado:

INCIDENTE DE RESOLUÇÃO DE DEMANDAS REPETITIVAS. IRDR. TEMA AMAZONAS ENERGIA S.A NORMA INTERNA. DG-GP-01/N-013. PROCEDIMENTOS PARA DISPENSA SEM JUSTA CAUSA. REVOGAÇÃO. INEFICÁCIA EM RELAÇÃO AO EMPREGADO ADMITIDO ANTERIORMENTE. O direito do empregado contratado anteriormente à mudança do normativo interno que assegurava que eventual dispensa sem justa causa passaria pelos procedimentos previstos na norma denominada DG-GP-01/N-013, foi incorporado ao seu contrato de trabalho, uma vez que a norma interna foi criada dentro da vigência do contrato de trabalho do obreiro, sendo irrelevante que a reclamada tenha alterado a sua natureza jurídica, como expressamente descrito no artigo 10 da Consolidação das Leis do Trabalho e na Súmula 51 do C. TST. Desta forma, é nula qualquer alteração lesiva ao contrato de trabalho do empregado e, consequentemente, é nula também a dispensa sem a realização dos procedimentos previstos na norma interna.(TRT-11 00002333420215110000, Relator: RUTH



BARBOSA SAMPAIO, Tribunal Pleno, Data da Publicação DEJT: 14/03/2022 - g. nosso)

Oportuno se torna dizer que, o art. 985 do CPC prevê que julgado o incidente a tese jurídica será aplicada "a todos os processos individuais ou coletivos que versem sobre idêntica questão de direito e que tramitem na área de jurisdição do respectivo tribunal"(inciso I).

Nesse sentido foi exatamente o que constou no Acórdão do IRDR nº 0000233-34.2021.5.11.0000, verbis:

"Em consequência da tese adotada, determinar: a) a aplicação da tese jurídica ora adotada aos recursos ordinários que tratam acerca do tema; b) a retomada do andamento dos processos até então suspensos e a aplicação da tese consagrada no presente incidente, nos termos do art. 985 do CPC e art. 146 do Regimento Interno deste Tribunal Regional do Trabalho;" (ID. edfcb04 - Pág. 30).

Por fim, esclareço que o quorum de votação se mostra irrelevante para a aplicação da tese, uma vez que sendo a tese jurídica prevalecente ou precedente deve ser aplicada a todos os processos. Essa é justamente a natureza jurídica do IRDR, de instrumento processual objetivo que fixa, abstratamente, uma tese jurídica sobre questão de direito que será obrigatoriamente aplicada aos casos repetitivos presentes e futuros. Esse é o caso dos autos, uma vez que a tese jurídica adotada no IRDR julgado pelo Tribunal Pleno será aplicado a todos os casos presentes e futuros que tratam do tema debatido, conforme determinado ao final do julgado acima reproduzido.

Desta forma, uma vez que a demissão do reclamante não obedeceu ao disposto na Resolução nº 219/2016 (norma interna DG-GP-01/N-013), relativamente à imposição, ao empregador, de prévia instauração de procedimento administrativo para a demissão de seus empregados, não merece reforma a r. sentença que condenou "a reclamada a proceder à reintegração do reclamante ao emprego, com o pagamento de todos os salários e demais vantagens da categoria, desde a dispensa ilegal até a efetiva reintegração".

Esclareça-se, de modo a evitar conclusões equivocadas, que não se está reconhecendo, com a determinação de reintegração do obreiro aos quadros da ré, direito à estabilidade no emprego ao obreiro, subsumindo-se tal determinação ao fato de a dispensa haver sido procedida de modo ilícito pelo empregador, sem a observância a seu regimento interno.

A recorrente argumenta, ainda, que a matéria relativa à demissão imotivada de empregado de Sociedade de Economia Mista privatizada é objeto do Tema 1.022 de Repercussão Geral do STF, pelo que requer seja determinada a suspensão do feito até decisão de mérito pelo Supremo Tribunal Federal Sem razão. Isso porque o Tema 1022, de Repercussão Geral, trata da necessidade de motivação para dispensa de empregados das empresas estatais, em que se examina, à luz dos arts. 37, caput e inciso II; e 41 da Constituição Federal, a possibilidade de despedida sem motivação de empregado de empresa pública ou de sociedade de economia mista admitido por concurso público.

In casu, a controvérsia jurídica em debate diz respeito à existência ou não da incorporação do direito previsto em norma interna revogada, à luz do princípio da inalterabilidade contratual lesiva, conforme o art. 468 da CLT e a Súmula nº 51 do C. TST, não se confundindo com a temática do Recurso Extraordinário nº 688.267, motivo pelo qual a suspensão nacional determinada pelo STF, ao reconhecer a Repercussão Geral no tema nº 1022, não afeta o presente processo.

Nesse sentido, negando a indigitada suspensão, há precedentes desta 3ª Turma no âmbito dos processos ROT 0000080-16.2022.5.11.0016 e ROT 0000819-65.2021.5.11.0002.

Sem razão a reclamada, no assunto.
[...]."

Conforme se verifica da transcrição acima, o acórdão regional registrou as premissas fáticas de que houve processo de privatização da AMAZONAS DISTRIBUIDORA DE ENERGIA S.A., sociedade de economia mista subsidiária da ELETROBRAS; que a referida sociedade de economia mista foi sucedida pela AMAZONAS DISTRIBUIDORA DE ENERGIA S.A.; que o reclamante foi admitido antes da privatização e demitido sem justa causa após o procedimento de desestatização; que antes do processo de privatização, havia "a norma interna DG-GP-01/N-013, a qual estabeleceu procedimento específico para a demissão de seus empregados, de maneira que as demissões sem justa causa somente poderiam ser aplicadas mediante motivação"; e que a referida norma interna "instituiu regras específicas para a rescisão contratual sem justa causa". O Tribunal Regional entendeu que os procedimentos previstos na norma interna DG-GP-01/N-013 teriam sido incorporados ao contrato e não poderiam mais ser suprimidos, mantendo a sentença quanto à determinação de reintegração e pagamento de salários e vantagens desde a dispensa até a efetiva reintegração.



No recurso de revista, a reclamada sustenta que a reclamada “era integrante da administração pública” e se submetia ao regime público, mas, com a privatização, houve “completa e integral reformulação da natureza jurídica da empresa”, não se aplicando mais as normas inerentes e decorrentes do regime anterior; ingerência no poder diretivo do empregador; inexigibilidade de motivação da demissão do reclamante; inexistência de “incorporação de norma interna”. Fundamenta o recurso de revista na alegação de ofensa aos artigos 5º, II, 37 e 41 da CF, e 2º e 10 da CLT, contrariedade à Súmula 51, II, do TST e em divergência jurisprudencial.

Assim delineados os contornos fáticos e jurídicos do caso concreto em julgamento, passo à análise da jurisprudência pacífica desta Corte Superior ora submetida à reafirmação e suas repercussões no julgamento do caso.

REAFIRMAÇÃO DA JURISPRUDÊNCIA PACÍFICA DO TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO SOBRE A MATÉRIA SUBMETIDA À AFETAÇÃO.

O posicionamento do Tribunal Superior do Trabalho pode ser sintetizado no sentido de que é lícita a dispensa imotivada por instituição privada, após sucessão empresarial, de empregado admitido anteriormente à privatização de empresa estatal, ainda que existente norma prévia à desestatização que estabeleça procedimentos e vedações ao desligamento imotivado.

Nesse sentido, a jurisprudência de todas as Turmas desta Corte Superior:

"AGRAVO. RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO PELA RÉ PROVIDO. SOCIEDADE DE ECONOMIA MISTA. PROCESSO DE PRIVATIZAÇÃO. DISPENSA SEM JUSTA CAUSA. ATO POTESTATIVO DO EMPREGADOR. REINTEGRAÇÃO AO EMPREGO INDEVIDA. TRANSCENDÊNCIA POLÍTICA RECONHECIDA. 1. A controvérsia dos autos cinge-se em definir se o ato da privatização da sociedade de economia mista condiciona a empresa sucessora a incorporar normas de direito e garantias dos empregados da empresa privatizada, especialmente quanto a diretrizes a serem observadas quando da rescisão dos contratos de trabalho de seus empregados. 2. A **SbDI-1, ente uniformizador da jurisprudência interna corporis desta Corte Superior, firmou entendimento no sentido de que, ainda que existente norma interna da sociedade de economia mista estabelecendo limitação ao direito potestativo de despedir, a sua privatização afasta o direito do empregado à motivação do ato da dispensa.** 3. Assim, o agravante, dispensado sem motivação após o processo de privatização da CEB Distribuição S.A., não tem direito à reintegração no emprego, não havendo falar em direito adquirido às regras anteriores à privatização. Precedentes desta Primeira Turma. 4. Confirma-se a decisão agravada que deu provimento ao recurso de revista interposto pela ré para, afastando a tese de alteração contratual lesiva, julgar improcedente o pedido de reintegração do trabalhador aos quadros de uma das empresas integrante do grupo da estatal privatizada. Agravo a que se nega provimento" (RR-0000644-56.2021.5.10.0016, **1ª Turma**, Relator Ministro Amaury Rodrigues Pinto Junior, DEJT 19/03/2025).

(...) **DISPENSA IMOTIVADA APÓS A PRIVATIZAÇÃO. NORMA INTERNA. REINTEGRAÇÃO INDEVIDA. AUSÊNCIA DE ADERÊNCIA ESTRITA À TESE FIRMADA NO TEMA 1.022 DA TABELA DE REPERCUSSÃO GERAL DO STF.** Inicialmente, convém registrar que a hipótese dos autos não tem aderência com disposto no Tema 1.022/STF, em que se fixou a tese de necessidade de motivação para as empresas públicas e as sociedades de economia mista. No caso, a questão debatida se refere à necessidade de motivação da dispensa de empregado contratado por Ente da Administração Indireta Federal, por meio de concurso público, e dispensado após a privatização. Na hipótese, o Tribunal Regional reformou a sentença e declarou a nulidade da rescisão contratual, por ausência de motivação, ao fundamento de que existe norma regulamentar interna obstativa da dispensa sem motivação. Consignou que o fato de ter havido alteração da natureza jurídica da empresa, mediante a privatização ocorrida, não altera a garantia de emprego dos empregados, pois tal condição, por ser mais benéfica, incorporou-se ao contrato de trabalho da autora. **A questão acha-se pacificada no TST e foi objeto de decisão no Tribunal Pleno nos autos do E-RR nº 44600-87.2008.5.07.0008. Examinando pedido envolvendo a mesma discussão sobre a sucessão de empregadores diante de processo de privatização e a aplicação do Decreto Estadual nº 21.325/91, esta Corte consolidou o entendimento de que é regular a dispensa empreendida sem motivação. Na mesma linha jurisprudencial, esta Corte Superior firmou posicionamento de não haver impedimento à dispensa imotivada na forma realizada pelo Banco Itaú S.A., sucessor do Banestado, em face da privatização do banco estadual.** A questão foi resolvida no julgamento do Processo nº E-ED-ED-RR - 1079900-91.2003.5.09.0015, Relator Ministro Aloysio Corrêa da Veiga, em sessão de 7/4



/2016, ocasião em que prevaleceu o entendimento de que **a existência de norma interna estabelecendo procedimento para dispensa do empregado não assegura estabilidade no emprego, mas apenas prevê procedimento administrativo para a aplicação de penalidades, razão pela qual não elide o direito potestativo do empregador de rescisão do contrato de trabalho**. Nesse contexto, a norma interna que previa procedimento para apuração de infração não limita o poder potestativo do empregador de dispensar imotivadamente seus empregados, sobretudo após a desestatização do banco público, pois a norma não acarreta estabilidade ou garantia no emprego. Portanto, não há direito à reintegração. Recurso de revista conhecido e provido" (RR-Ag-ED-RRAg-1974-68.2014.5.09.0014, **2ª Turma**, Relatora Ministra Maria Helena Mallmann, DEJT 20/03/2025).

"RECURSO DE REVISTA. SOCIEDADE DE ECONOMIA MISTA. PRIVATIZAÇÃO. EFEITOS DA SUCESSÃO. DISPENSA IMOTIVADA. VALIDADE. REINTEGRAÇÃO. AUSÊNCIA DE TRANSCENDÊNCIA. **Esta e. Corte, pelo seu Tribunal Pleno, no julgamento do E-RR-44600-87.2008.5.07.0008, ao examinar a controvérsia sobre o direito à reintegração de ex-empregado de sociedade de economia mista sucedida por empresa privada em processo de privatização, consolidou o entendimento de que a empresa sucessora não pode ser compelida ao cumprimento de obrigação de ente da administração pública indireta, na medida em que, "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"**. No caso, o Tribunal Regional registrou expressamente que 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, a decisão do Tribunal Regional, confirmando a validade e legalidade da dispensa da reclamante e a improcedência das postulações exordiais, harmoniza-se com a iterativa jurisprudência desta Corte. Incidência do art. 896, § 7º, da CLT e da Súmula nº 333 do TST. Recurso de revista de que não se conhece" (RR-0000997-36.2020.5.22.0004, **3ª Turma**, Relator Ministro Alberto Bastos Balazeiro, DEJT 18/03/2025).

"AGRAVO EM RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO PELO RECLAMANTE. ACÓRDÃO REGIONAL PUBLICADO NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.015/2014 E DA LEI 13.467/2017. 1. EMPREGADO PÚBLICO. DISPENSA OCORRIDA APÓS A PRIVATIZAÇÃO. DESNECESSIDADE DE MOTIVAÇÃO DO ATO DE DISPENSA. DECISÃO MONOCRÁTICA DO RELATOR QUE CONHECE E DÁ PROVIMENTO AO RECURSO DE REVISTA DO RECLAMADO. TRANSCENDÊNCIA POLÍTICA RECONHECIDA. CONHECIMENTO E NÃO PROVIMENTO. I. Fundamentos da decisão agravada não desconstituídos. II. O acórdão regional não está em sintonia com o entendimento desta Corte Superior de que, sendo incontroverso que **a dispensa ocorreu após a privatização de empresa pública ou 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. III. Agravo de que se conhece e a que se nega provimento" (RR-0100929-30.2019.5.01.0064, **4ª Turma**, Relator Ministro Alexandre Luiz Ramos, DEJT 05/03/2025).

"AGRAVO EM RECURSO DE REVISTA COM AGRAVO DE INSTRUMENTO. ACÓRDÃO REGIONAL PUBLICADO NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.467/2017. EMPREGADO ADMITIDO, POR CONCURSO PÚBLICO, EM SOCIEDADE DE ECONOMIA MISTA. DISPENSA IMOTIVADA APÓS A PRIVATIZAÇÃO. REINTEGRAÇÃO. IMPOSSIBILIDADE. MATÉRIA CONTIDA NO RECURSO DE REVISTA. TRANSCENDÊNCIA NÃO RECONHECIDA NA DECISÃO AGRAVADA. 1. Cinge-se a controvérsia acerca da existência de direito adquirido decorrente de normas internas relativas a procedimento para dispensa de empregados de sociedade de economia mista sucedida por pessoa jurídica de direito privado. 2. **A jurisprudência desta Corte Superior é pacífica no sentido de que as normas internas relativas a procedimento para dispensa de empregados de sociedade de economia mista, sucedida por pessoa jurídica de direito privado, não constituem direito adquirido do empregado admitido antes da sucessão. Assim, é válida a dispensa imotivada ocorrida após o processo de privatização**. Mantém-se a decisão recorrida. Agravo conhecido e desprovido " (Ag-RRAg-1036-30.2020.5.22.0005, **5ª Turma**, Relatora Ministra Morgana de Almeida Richa, DEJT 17/03/2025).

"[...] II - RECURSO DE REVISTA SOB A ÉGIDE DA LEI 13.467/2017. REINTEGRAÇÃO. DISPENSA IMOTIVADA. NORMA INTERNA QUE ESTABELECEIA PROCEDIMENTO PARA DISPENSA. EMPRESA PRIVATIZADA. DESNECESSIDADE DE MOTIVAÇÃO. TRANSCENDÊNCIA POLÍTICA. REQUISITOS DO ART. 896, §1º-A, DA CLT ATENDIDOS. No caso em tela, o debate acerca da necessidade de empresa privatizada, que era integrante da Administração Pública indireta, motivar a dispensa sem justa causa de seus empregados detém transcendência política, nos termos do art. 896-A, § 1º, II, da CLT. Cinge-se a controvérsia sobre a aplicação da norma interna (que prevê procedimento administrativo para os casos de dispensa dos empregados) denominada DG-GP-01/N-013, instituída pela reclamada em 04/10/2011, por meio da Resolução nº 195/2011, e revogada em 02/05/2019, por meio da Resolução nº 076/2019 (fls. 39), após a privatização da reclamada.



No caso dos autos, o Reclamante trabalhou para a reclamada entre 4/5/1998 a 31/8/2020, quando se deu sua dispensa sem justa causa. O Regional entendeu que: " a alteração do regulamento da empresa lesiva ao empregado somente tem aplicação aos contratados após a referida alteração, conforme entendimento consubstanciado na Súmula 51 do C. Tribunal Superior do Trabalho. Deste modo, a garantia do reclamante, de que eventual dispensa sem justa causa passaria pelos procedimentos previstos na norma interna, foi incorporada em seu contrato de trabalho ' (...) independentemente da privatização, a validade do regulamento empresarial persiste para os empregados. A privatização, com efeito, implica apenas em alteração na estrutura da sociedade empregadora e, por isso, não afeta as cláusulas do contrato de trabalho ' ". Contudo, **a SDI-I firmou entendimento no sentido de que, ainda que existente norma interna da sociedade de economia mista estabelecendo limitação ao direito potestativo de despedir, a sua privatização afasta o direito do empregado à motivação do ato da dispensa.** Há precedentes. Recurso de revista conhecido e provido. (...)" (RR-97-16.2021.5.11.0007, **6ª Turma**, Relator Ministro Augusto Cesar Leite de Carvalho, DEJT 24/02/2025).

"[...]. RECURSO DE REVISTA DA PARTE RÉ. LEI Nº 13.467/2017. EMPRESA ANTES PERTENCENTE AO QUADRO DA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA INDIRETA. SOCIEDADE DE ECONOMIA MISTA. DISPENSA OCORRIDA APÓS A PRIVATIZAÇÃO. DESNECESSIDADE DE MOTIVAÇÃO DO ATO. REINTEGRAÇÃO INDEVIDA. INEXISTÊNCIA DE PREVISÃO CONTRATUAL. TRANSCENDÊNCIA POLÍTICA RECONHECIDA. Consoante jurisprudência cristalizada nesta Corte, **havendo a privatização de uma empresa pública ou sociedade de economia mista, o empregado passa a se sujeitar à discricionariedade do empregador privado quanto às condições da rescisão do contrato, sendo desnecessária a motivação do ato de dispensa eventualmente aplicável aos entes da administração pública, não havendo que se falar em direito adquirido ao regime anterior.** Precedentes. Recurso de revista conhecido e provido" (RR-100638-94.2016.5.01.0012, **7ª Turma**, Relator Ministro Claudio Mascarenhas Brandao, DEJT 21/03/2025).

"AGRAVO EM AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA DO RECLAMANTE. 1 - SOCIEDADE DE ECONOMIA MISTA. SUCESSÃO POR EMPRESA PRIVADA. DISPENSA IMOTIVADA. VALIDADE. AUSÊNCIA DE TRANSCENDÊNCIA. A jurisprudência do TST firmou o entendimento de que, **ainda que existente norma interna da sociedade de economia mista estabelecendo limitação ao direito potestativo de despedir, com a sua privatização, a empresa privada sucessora não é obrigada a motivar o ato da dispensa, nem de observar as disposições que teriam aderido ao contrato de trabalho do empregado, antes da privatização.** Julgados. Incide, pois, o óbice da Súmula 333 do TST e do art. 896, § 7º, da CLT. Agravo conhecido e não provido" (Ag-AIRR-336-92.2022.5.22.0002, **8ª Turma**, Relatora Ministra Delaíde Alves Miranda Arantes, DEJT 02/09/2024).

A c. SBDI1 se manifestou, em reiteradas oportunidades, no mesmo sentido:

"**EMBARGOS. RECURSO DE REVISTA. SOCIEDADE DE ECONOMIA MISTA. PRIVATIZAÇÃO. ADMISSÃO ANTERIOR E DISPENSA POSTERIOR À DESESTATIZAÇÃO. AUSÊNCIA DE DIREITO ADQUIRIDO À MOTIVAÇÃO DO DESLIGAMENTO. MATÉRIA PACIFICADA. ART. 894, § 2º, DA CLT.** 1. Cinge-se a controvérsia em aferir a validade da dispensa de empregado ocorrida após a privatização da sociedade de economia mista empregadora, na hipótese em que havia normativo interno editado anteriormente à desestatização exigindo motivação dos atos de desligamento. 2. Esta Subseção uniformizou o entendimento de que **é lícito à sociedade de economia mista, após a privatização, dispensar imotivadamente os empregados admitidos anteriormente à desestatização, não se cogitando de incorporação ao contrato de trabalho qualquer norma que estabeleça procedimentos e vedações ao desligamento imotivado.** Precedentes da SDI-1. 3. A matéria jurídica não foi alterada com o julgamento do Tema 1022 de repercussão geral do Supremo Tribunal Federal, uma vez que a Corte Suprema, no julgamento dos embargos de declaração, explicitou que " as discussões sobre previsões regulamentares das estatais ou de estabilidade de empregados não foram objeto do recurso extraordinário " (RE 688267 ED-quartos, Relator(a): LUÍS ROBERTO BARROSO, Tribunal Pleno, julgado em 01-07-2024, PROCESSO ELETRÔNICO DJe-s/n DIVULG 02-08-2024 PUBLIC 05-08-2024)". 4. Assim, ante a consonância da decisão da Turma com a jurisprudência atual e iterativa desta Subseção, o processamento dos embargos encontra obstáculo no art. 894, § 2º, da CLT. Embargos não conhecidos" (Emb-RR-620-02.2019.5.11.0006, Subseção I Especializada em Dissídios Individuais, Relator Ministro Alberto Bastos Balazeiro, DEJT 13/12/2024).

Ainda sobre o tema, o Tribunal Pleno decidiu na mesma linha:

"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-empregado 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 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 dimanar 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 transgredir numerosos preceitos da Lei nº 6.404/76, máxime ao usurpar poderes que essa Lei expressamente atribui 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 - 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.** 10 . 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).

A despeito da uniformização da jurisprudência no âmbito do Tribunal Superior do Trabalho, verificou-se que ainda remanescem recentes divergências nos Tribunais Regionais quanto ao tema, conforme se infere das seguintes ementas:

EMPREGADO. VIBRA ENERGIA S/A. DISPENSA IMOTIVADA. NULIDADE DA RESCISÃO. REINTEGRAÇÃO AO EMPREGO. Extrai-se do contrato de trabalho entabulado entre as partes a existência de cláusula expressa que estipulava hipóteses taxativas para o seu rompimento e assegurava ao obreiro a proteção contra a dispensa imotivada, o que não poderia ser alterado ou suprimido em decorrência da privatização da empresa, nos termos do artigo 10 e 468 da CLT. Nesse aspecto, com base nos princípios da proteção e do in dubio pro operario, a interpretação mais razoável da aludida cláusula contratual seria a de que a Ré pretendeu garantir ao trabalhador o direito de somente ter o contrato rescindido no caso de infração de quaisquer de suas cláusulas ou de inadimplemento das demais obrigações pela CLT pelo acordo coletivo de trabalho. Reputa-se, portanto, nula a dispensa imotivada, devendo o Autor ser reintegrado ao emprego. (TRT da 1ª Região (6ª Turma). Acórdão: 0100927-29.2022.5.01.0008. Relator(a): CLAUDIO JOSE MONTESSO. Data de julgamento: 11/03/2025).

RECURSO DA RECLAMADA. NULIDADE DA DISPENSA. NORMA INTERNA REVOGADA APÓS PRIVATIZAÇÃO. INEFICÁCIA EM RELAÇÃO AO EMPREGADO ADMITIDO ANTERIORMENTE. DIREITO ADQUIRIDO. REINTEGRAÇÃO DEVIDA. INCIDENTE DE RESOLUÇÃO DE DEMANDA REPETITIVA 0000233-34.2021.5.11.0000. Restou verificado nos autos que a norma interna DG-GP-01/N-013, que fixava diretrizes para a dispensa sem justo motivo, foi revogada posteriormente ao processo de privatização da reclamada gerando direito adquirido ao reclamante quanto à manutenção das cláusulas benéficas, como prevê a Súmula nº 51, item I, do TST. Assim, as regras alusivas ao regime administrativo anterior se aplicam ao contrato de trabalho, conforme o disposto nos arts. 10 e 448 da CLT, haja vista que a privatização da sociedade de economia mista garante aos empregados contratados durante a vigência da norma, a inalterabilidade das condições contratuais em caso de mudança na estrutura jurídica da empresa. Dessa forma, é nula qualquer alteração lesiva do contrato de trabalho e, consequentemente, a dispensa do



reclamante, sem a observância dos procedimentos previstos na norma interna. Referida tese foi adotada no julgamento do IRDR 0000233-34.2021.5.11.0000, dispondo que o direito do empregado contratado anteriormente à mudança do normativo interno que assegurava que eventual dispensa sem justa causa passaria pelos procedimentos previstos na norma denominada DG-GP-01/N-013, incorporada ao contrato de trabalho, pois criada na sua vigência, sendo irrelevante a alteração da natureza jurídica da empresa ocorrida posteriormente. Recurso ordinário conhecido e não provido. RECURSO DO RECLAMANTE. DANO MORAL. INDEVIDO. A indenização por dano moral só é devida quando cabalmente demonstrado que o empregado sofreu humilhações, prejuízos ou sofrimentos morais decorrentes de atitude arbitrária do empregador ao dispensá-lo de forma imotivada, o que não se configurou no caso concreto. Recurso ordinário conhecido e não provido. (TRT da 11ª Região (2ª Turma). Acórdão: 0000474-84.2021.5.11.0007. Relator(a): LAIRTO JOSE VELOSO. Data de julgamento: 28/09/2022).

Feitos tais registros, verifico que o representativo definido para alçar o tema a debate foi interposto em face de acórdão do Tribunal Regional do Trabalho da 11ª Região que, adotando entendimento diverso deste C. Tribunal Superior do Trabalho decidiu pela invalidade da dispensa imotivada do reclamante por entender que os procedimentos para a rescisão contratual anteriores à privatização da empresa estatal teriam sido incorporados ao contrato de trabalho do empregado.

Nesse sentido, demonstrado que a jurisprudência pacífica desta Corte encontra resistência nas instâncias ordinárias, forçoso admitir a necessidade de uniformizar a matéria, por meio do presente Incidente de Recurso de Revista, para reafirmação da jurisprudência, nos termos do § 5º do art. 132-A do Regimento Interno do TST:

“Art. 132-A. A **proposta de afetação** do incidente de recurso repetitivo (...) será **necessariamente incluída em pauta de sessão virtual** e deverá conter o tema a ser afetado.

§ 5º O **julgamento de mérito do incidente** de recurso repetitivo, no caso de **mera reafirmação de jurisprudência dominante** da Corte, também será realizado por meio do Plenário Eletrônico, **na mesma sessão virtual** que decide sobre a proposta de afetação.”

A atuação qualificada e célere do Tribunal Superior do Trabalho sob o rito dos recursos repetitivos converge para sua finalidade precípua como Corte de precedentes – ainda com mais razão nestes casos em que já produziu jurisprudência pacificada sobre a matéria, bastando que haja sua reafirmação sob rito destinado à conversão em precedente obrigatório, de modo a evitar a divergência de julgamentos nas instâncias ordinárias.

Como já mencionado, a **posição consolidada do Tribunal Superior do Trabalho** é no sentido de que é lícita a dispensa imotivada, por instituição privada após sucessão empresarial, de empregado admitido anteriormente à privatização de empresa estatal, ainda que existente norma prévia à desestatização que estabeleça procedimentos e vedações ao desligamento imotivado.

As empresas públicas e sociedades de economia mista são pessoas jurídicas de direito privado integrantes da administração pública indireta e, portanto, submetem-se a um regime jurídico híbrido; ou seja, aplica-se também a elas as normas inerentes à administração pública. Assim, apesar de as empresas estatais estarem sujeitas a relações trabalhistas de direito privado, o direito potestativo do empregador público cede ante as regras e princípios administrativos, devendo o ato de dispensa, com ou sem justa causa, quando permitida esta, possuir a devida motivação.

Todavia, no caso de sucessão empresarial decorrente de processo de privatização de empresa pública ou sociedade de economia mista, as regras relativas ao regime jurídico administrativo não mais se aplicam aos contratos de trabalho, pois, consumada a sucessão, o regime jurídico híbrido desaparece e sobrevém um empregador submetido a regime jurídico puramente privado.

Considerando que inexistente direito adquirido a regime jurídico, as obrigações trabalhistas da empresa estatal sucedida decorrentes estrita e unicamente de sua condição de ente público não podem vincular o empregador sucessor, dada a sua distinta natureza jurídica.



Desta feita, havendo a privatização de uma empresa pública ou sociedade de economia mista, os empregados passam a ser regidos exclusivamente pelo regime privado e a se sujeitarem à discricionariedade do empregador privado quanto às condições da rescisão do contrato, não se cogitando a incorporação ao contrato de trabalho de qualquer norma (Constituição, lei ou norma interna) que estabeleça procedimentos e/ou vedações ao desligamento imotivado.

No caso em exame, o recurso de revista de que trata o tema afetado para representativo de controvérsia merece ser conhecido, por divergência jurisprudencial, já que a parte logrou demonstrar a existência de entendimentos divergentes sobre a temática em questão entre TRT's da 9ª e 16ª Regiões.

Assim, do julgamento do caso concreto afetado, extrai-se a reafirmação da mesma *ratio decidendi* antes firmada no julgamento da SBDI-1 transcrito acima, cuja tese pode ser fixada nos seguintes termos:

É válida a dispensa imotivada de empregado admitido anteriormente à privatização, ainda que norma interna preexistente à sucessão estabeleça procedimentos e vedações ao desligamento.

No mérito, quanto ao recurso de revista interposto, no tema ora afetado, dou-lhe provimento para julgar improcedente o pedido de reintegração.

Não havendo temas remanescentes, prossiga-se com a regular tramitação do feito.

ISTO POSTO

ACORDAM os Ministros do Tribunal Pleno do Tribunal Superior do Trabalho, por unanimidade: I – Acolher a proposta de afetação do incidente de recurso de revista, para reafirmar a jurisprudência deste Tribunal, quanto à matéria, fixando a seguinte tese obrigatória para o presente Incidente de Recursos Repetitivos: ***É válida a dispensa imotivada de empregado admitido anteriormente à privatização, ainda que norma interna preexistente à sucessão estabeleça procedimentos e vedações ao desligamento.*** II – Conhecer do recurso de revista no tema objeto do representativo, por divergência jurisprudencial, e, no mérito, dar-lhe provimento, aplicando a tese ora reafirmada para julgar improcedente o pedido de reintegração. III – Determinar o regular prosseguimento do feito, diante da ausência de temas remanescentes.

Brasília, 16 de maio de 2025.

ALOYSIO SILVA CORRÊA DA VEIGA

Ministro Presidente do TST

