



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

Incidente de Resolução de Demandas Repetitivas 0000233-34.2021.5.11.0000

Relator: RUTH BARBOSA SAMPAIO

Processo Judicial Eletrônico

Data da Autuação: 24/06/2021

Valor da causa: R\$ 0,01

Partes:

SUSCITANTE: Dr^a RUTH BARBOSA SAMPAIO, Desembargadora do Trabalho da 11ª Região, Presidente da 3ª Turma

SUSCITADO: TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 11ª REGIÃO (União Federal)

CUSTOS LEGIS: Ministério Público do Trabalho

TERCEIRO INTERESSADO: AMAZONAS ENERGIA S.A

ADVOGADO: AUDREY MARTINS MAGALHAES FORTES

TERCEIRO INTERESSADO: UNIÃO FEDERAL (AGU) - AM



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 11ª REGIÃO
Tribunal Pleno

PROCESSO nº 0000233-34.2021.5.11.0000 (IRDR)

SUSCITANTE: DRª RUTH BARBOSA SAMPAIO, DESEMBARGADORA DO TRABALHO DA 11ª REGIÃO, PRESIDENTE DA 3ª TURMA

SUSCITADO: TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 11ª REGIÃO (UNIÃO FEDERAL)

CUSTOS LEGIS: MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO

TERCEIRA INTERESSADA: AMAZONAS ENERGIA S.A

AMICUS CURIAE: UNIÃO FEDERAL (AGU)-AM

RELATORA: RUTH BARBOSA SAMPAIO

1 e 5

EMENTA

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, conseqüentemente, é nula também a dispensa sem a realização dos procedimentos previstos na norma interna.

RELATÓRIO

Trata-se de Incidente de Resolução de Demandas Repetitivas (IRDR), suscitado pela MM. Desembargadora do Trabalho do Tribunal Regional do Trabalho da 11ª Região, RUTH BARBOSA SAMPAIO, no intuito de uniformizar o entendimento deste Regional quanto à aplicação da Norma Interna denominada DG-GP-01/N-013, instituída pela reclamada AMAZONAS ENERGIA S.A em 04/10/2011, por meio da Resolução nº 195/2011 e revogada em 02/05/2019, por meio da Resolução nº 076/2019, após a privatização da empresa, em casos de dispensa sem justa causa.

O pedido de instauração do incidente pautou-se em divergência jurisprudencial entre as turmas. A suscitante indicou que os julgamentos da 2ª e 3ª Turmas ostentam a



posição de declarar nula a dispensa sem justa causa, tendo em vista a incorporação da norma interna ao contrato de trabalho. Por outro lado, aponta que tanto a 1ª, 2ª e 3ª Turmas tem adotado entendimento pela não incorporação ao contrato de trabalho da norma interna.

A suscitante indicou, para afetação e julgamento, os seguintes processos, que se encontravam aguardando apreciação pela instância superior: 0000448-30.2019.5.11.0016; 0000442-19.2020.5.11.0006; 0000696-95.2020.5.11.0004; 0000727-73.2020.5.11.0018; 0000457-73.2020.5.11.0010; 0000717-26.2020.5.11.0019; 0000684-60.2020.5.11.0011; 0000653-61.2020.5.11.0004; 0000439-67.2020.5.11.0005.

Em juízo de admissibilidade, o Pleno deste Tribunal verificou a natureza unicamente jurídica da questão, a existência de controvérsia efetiva entre as Turmas e a presença de risco à isonomia e à segurança jurídica, razão por que admitiu o IRDR, nos termos do art. 976 do CPC/2015, conforme acórdão de fls. 192/203.

Tendo em vista a admissão do IRDR, restou fixada a seguinte questão jurídica: "Norma interna da empresa Amazonas Energia S.A, denominada DG-GP-01/N-013, que disciplina as rescisões dos contratos de trabalho dos empregados, instituída em 04/10/2011 por meio da Resolução nº 195/2011 e revogada em 02/05/2019, por meio da Resolução nº 076/2019, após a privatização da empresa, se incorpora ou não ao contrato de trabalho do empregado admitido em momento anterior à edição do regulamento?"

Em despacho de fls. 209/210, esta Relatora, com arrimo no art. 982 e incisos do CPC e art. 142, §2º e incisos do Regimento Interno deste Regional, determinou a suspensão, pelo prazo de 01 (um) ano, de todos os processos pendentes (sem trânsito em julgado), individuais ou coletivos, que tramitam no âmbito de jurisdição da Justiça do Trabalho da 11ª Região, versando sobre a matéria objeto do presente incidente de resolução de demandas repetitivas, bem como a intimação do Ministério Público do Trabalho, para ciência da decisão de admissibilidade à Corregedoria Regional, ao Conselho Nacional de Justiça e ao TST. Foi determinada a ciência da decisão à empresa Amazonas Energia S.A e a publicação da decisão por edital no DEJT para que eventuais interessados reclamantes se habilitassem para manifestação.

A Secretaria do Tribunal Pleno expediu os ofícios informando a admissão do incidente, para suspensão dos processos pendentes de julgamento em primeira e em segunda instâncias, conforme certidão de fl. 219.

A empresa AMAZONAS ENERGIA S.A, às fls. 232, requereu a habilitação como terceira interessada.



Edital publicado no DEJT, edição nº 3284, conforme certidão de fl. 266.

Despacho de fl. 277 admite a inclusão da empresa AMAZONAS ENERGIA S.A como terceira interessada e concede prazo de 15 dias para juntar documentos e requerer as diligências necessárias para a elucidação da questão de direito controvertida, conforme disposto no art. 983 do CPC/2015.

Devidamente notificado, o Ministério Público do Trabalho da 11ª Região apresentou Parecer (fls. 281/288), no qual concorda com o juízo de admissibilidade já realizado e, quanto ao mérito do IRDR, entende que os empregados da Amazonas Energia S.A mantêm o direito de serem demitidos somente por ato motivado na forma do procedimento estabelecido em sua própria norma interna, a saber, DG-GP-01/N-013/2016.

A interessada AMAZONAS ENERGIA S.A apresentou manifestação às fls. 294/347. Preliminarmente, arguiu nulidade por cerceamento de defesa, pois, tendo comparecido à sessão de julgamento de admissibilidade do IRDR, teve indeferido o pedido de sustentação oral, sob o fundamento de ausência de habilitação nos autos. Sustenta, ainda, violação ao art. 978, parágrafo único do CPC, uma vez que o IRDR foi instaurado tendo como parâmetro processo absolutamente inadmissível, eis que já julgado e sobrestado por decisão da Presidência do TRT da 11ª Região em razão da decisão proferida pelo Ministro Alexandre de Moraes em sede de Recurso Extraordinário 688.267. Ainda em preliminar, defende a ausência de matéria unicamente de direito, pois mesmo que se discuta a incorporação da norma, é também discutida a aplicabilidade a todos os empregados, informando qual melhor norte interpretativo sobre o fim da norma; quais os efeitos, ou seja, se incorpora, se há limitação do poder potestativo ou não. Sustenta violação do art. 976, §4º do CPC, pois o presente IRDR é afetado por um julgamento vinculante de instância superior, no caso, a demanda colide com o tema 1022 de repercussão geral do STF. No mérito, defende a desnecessidade de motivação das dispensas sem justa causa. Alga que enquanto era integrante de administração pública, não poderia editar norma *contra legem*. Se a lei não exige motivação da demissão, não poderia a norma interna o fazer, posto que é dado à administração pública fazer somente o que a lei permite. Assinala que adquiriu a empresa do Grupo Eletrobrás, através de Leilão Público. Além dos ativos e passivos da empresa de capital público, a manifestante recebeu a autorização/permissão para prestar serviços de distribuição de energia no Estado do Amazonas. Para tanto, firmou Contrato de Compra e Concessão de Serviço Público, no qual há uma série de ajustes empresariais, dentre os quais o controle acionário da empresa, assumindo o compromisso de receber empregados no regime puramente celetista. O caso em lume não trata de norma interna de direito material. A Norma Interna DG-GP 01/N-13 trata de procedimento administrativo, sem qualquer possibilidade de presunção de estabilidade, justamente porque esta não existe. A referida Norma Interna DG-GP 01/N-13 foi aprovada pela Resolução 002/2010, cujo nome explicativo é "Norma de



Desenvolvimento e Capacitação de Pessoas" e também pela Resolução 242/2010 - "Norma de Auxílio Educação - Ensino Superior". Aponta que a norma interna é um documento privado, sendo um regulamento que permite a demissão, eis que o processamento previsto neste documento é meramente opinativo e nunca se destinou a exigir motivação de demissão. Assevera ser nítido que improcede o argumento que malfere a verdadeira aplicação dos artigos 10 e 448 da CLT, tendo em vista que não houve simples sucessão trabalhista, mas sim fenômeno da privatização em que não existiu a incorporação de norma interna que tratava apenas de procedimento de rescisão sem justa causa, sem nenhuma estabilidade ou qualquer necessidade de motivação da Empresa Agravante, que possui natureza jurídica privada. Nesse passo, ocorrendo o processo de desestatização de uma empresa pública, não subsistem para ela os preceitos rígidos de Direito Administrativo outrora existentes, uma vez que estes não podem ser transferidos para as empresas privatizadas, com base nos arts. 10 e 448 da CLT. Acrescenta que em casos similares o TST garantiu que a norma interna não prevê garantia de emprego, mas mero procedimento a ser seguido e com fito de resguardar o interesse público. Pontua que toda empresa concessionária de energia elétrica se submete ao marco regulatório, que é o parâmetro de despesas fixados pela agência reguladora, a fim de tornar possível o desenvolvimento da atividade de forma compatível com a bandeira tarifária definida, sendo que a ANEEL define um valor de Custos Operacionais Regulatórios (PMSO Regulatório) que deve ser perseguido pela distribuidora ano a ano. Atualmente o limite anual de PMSO regulatório definido pela ANEEL é de R\$ 705 milhões, enquanto a empresa já supera em cerca de 20% o referido marco. Apesar dos esforços administrativos e operacionais, inclusive comprovando que o número de quedas e oscilações de energia reduziram significativamente após a privatização, a empresa foi adquirida com *déficit* acumulado de R\$ 21 bilhões, de modo que sem uma reestruturação administrativa, seria impossível mantê-la. No ano de 2020, por exemplo, a empresa teve um prejuízo acumulado de R\$ 2 bilhões, sendo R\$ 900 milhões tão somente de prejuízos de ordem operacional, com pagamento de trabalhadores e encargos em valor inferior ao que arrecada. Acrescenta que as demissões são realizadas por ordem de necessidade técnica e administrativa, eis que muitos cargos são obsoletos na companhia atualmente, como operadores de usina e mecânicos, tendo em vista que a Reclamada não opera usinas. Entende que a União Federal deve ser instada a se manifestar no pleito, tendo em vista que a ordem de reintegração inviabiliza a manutenção da concessão, eis que não será alcançado o marco regulatório determinado pela ANEEL. Requer, portanto, o acolhimento das preliminares arguidas e a consequente extinção do processo sem resolução do mérito e sem prejuízo de reabertura de novo IRDR quando sanados os vícios; no mérito, requer seja fixada a tese de que a norma interna GP-01/N-013 da Amazonas Energia S.A não se incorpora aos contratos de trabalho dos empregados admitidos antes de abril/2019, não ensejando qualquer nulidade do ato demissional, e, subsidiariamente, caso entendido pela incorporação da norma interna, que seja fixada tese de que tal norma traz mero procedimento, de modo que sua inobservância não gera nulidade e reintegração, conforme Súmula 345 do TST. Juntou documentos às fls. 347/1040.



A interessada juntou documentos às fls. 348/1040.

Petição da interessada reiterando o pedido de intimação da União Federal.

Despacho de fls. 1072/1073 determina a intimação da União Federal, representada pela Procuradoria da União no Estado do Amazonas, para, querendo, apresentar manifestação no prazo de 15 dias.

Manifestação da União às fls. 1077/1086, em que requer sua admissão no presente incidente na condição de *amicus curiae*. Postula, ainda, que ao final seja firmada a tese jurídica no sentido de que a Norma Interna DG-GP-01/N-013, instituída pela empresa Amazonas Energia S/A., não se aplica após a privatização da empresa em casos de dispensa sem justa causa.

É O RELATÓRIO.

FUNDAMENTAÇÃO

JUÍZO DE ADMISSIBILIDADE

Incidente de Resolução de Demandas Repetitivas conhecido, nos termos do Acórdão de fls. 192/203.

DAS PRELIMINARES SUSCITADAS PELA INTERESSADA AMAZONAS ENERGIA

DA NULIDADE. CERCEAMENTO DE DEFESA

Em sua manifestação, de forma preliminar, a interessada Amazonas Energia arguiu nulidade por cerceamento de defesa, pois mesmo tendo comparecido à sessão de julgamento de admissibilidade do IRDR teve indeferido o pedido de sustentação oral, sob o fundamento de ausência de habilitação nos autos e momento inoportuno para sustentação.

Análise.

O Regimento Interno deste Regional não veda expressamente a sustentação oral em IRDR, consoante §5º, do art. 82, vejamos:

Art. 82. (...)

§5º. Não será permitida sustentação oral em agravo de instrumento, embargos de declaração e conflito de competência.



Como se observa, o regimento interno não exclui a sustentação oral no julgamento de admissibilidade do incidente.

Não obstante, o art. 937 do CPC, §1º, dispõe que a sustentação oral no incidente de resolução de demandas repetitivas observará o disposto no art. 984, no que couber.

O art. 984 do CPC refere-se ao julgamento do incidente, o que, em princípio, leva a conclusão de que só no julgamento do incidente admite-se a sustentação. Vejamos:

Art. 984. **No julgamento do incidente**, observar-se-á a seguinte ordem:

I - o relator fará a exposição do objeto do incidente;

II - poderão sustentar suas razões, sucessivamente:

a) o autor e o réu do processo originário e o Ministério Público, pelo prazo de 30 (trinta) minutos;

b) os demais interessados, no prazo de 30 (trinta) minutos, divididos entre todos, sendo exigida inscrição com 2 (dois) dias de antecedência. (grifei)

Ademais, realizando uma interpretação sistemática do art. 937 do CPC, observamos que seus incisos dizem em que recursos cabe sustentação oral, a saber:

Art. 937. Na sessão de julgamento, depois da exposição da causa pelo relator, o presidente dará a palavra, sucessivamente, ao recorrente, ao recorrido e, nos casos de sua intervenção, ao membro do Ministério Público, pelo prazo improrrogável de 15 (quinze) minutos para cada um, a fim de sustentarem suas razões, nas seguintes hipóteses, nos termos da parte final do caput do art. 1.021:

I- no recurso de apelação;

II- no recurso ordinário;

III- no recurso especial;

IV- no recurso extraordinário;

V- nos embargos de divergência;

VI- na ação rescisória, no mandado de segurança e na reclamação;

VII- (VETADO);

VIII- no agravo de instrumento interposto contra decisões interlocutórias que versem sobre tutelas provisórias de urgência ou da evidência;

IX- em outras hipóteses previstas em lei ou no regimento interno do tribunal.

Ora, quisesse o legislador fosse possível a sustentação oral na admissibilidade do incidente de resolução de demandas repetitivas, certamente ele teria mencionado, mas não o fez. Então, parece-me que sobriaria a conclusão de que, nesse primeiro momento do procedimento do IRDR, que é a admissibilidade, não seria possível a sustentação oral.



Deste modo, rejeito a preliminar de cerceamento de defesa arguida pela interessada Amazonas Energia S.A.

DA VIOLAÇÃO DO ART. 978, PARÁGRAFO ÚNICO DO CPC. VIOLAÇÃO DO ART. 976, §4º, DO CPC. TEMA 1022 DE REPERCUSSÃO GERAL

A interessada Amazonas Energia S.A em sua manifestação sustenta que houve violação ao art. 978, parágrafo único do CPC, uma vez que IRDR foi instaurado tendo como parâmetro processo absolutamente inadmissível, eis que já julgado e sobrestado por decisão da Presidência do TRT da 11ª Região em razão da decisão proferida pelo Ministro Alexandre de Moraes em sede de Recurso Extraordinário 688.267. Defende que o tema do IRDR é afetado por um julgamento vinculante de instância superior, causando assim insegurança jurídica. Aponta que a presente demanda colide com o tema 1022 de repercussão geral do STF. Requer assim, a extinção do processo sem resolução do mérito por ausência de pressuposto de admissibilidade.

Analiso.

O relator, Ministro Alexandre de Moraes, decretou a suspensão de todas as demandas pendentes que tratem do **Tema 1022- Repercussão Geral. STF. RE 688.267. Tema 1022. 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.

Inicialmente, cumpre mencionar que o STF vai analisar se o fato do empregado público ser admitido mediante concurso público exige, no momento da dispensa, procedimento administrativo formal similar, por paralelismo das formas.

O STF não vai analisar se norma interna editada por empresa estatal integra o contrato de trabalho dos empregados mesmo após a sua privatização, como é o objeto do presente incidente.

In casu, além disso, entendo que há distinção entre as premissas de fato e de direito discutidas no RE 688.267 e no presente IRDR, uma vez que não há questionamento acerca da necessidade de motivação da dispensa por ser a reclamada empresa pública, mas por haver regulamento empresarial garantindo o direito. Ademais, a reintegração de empregados se fundamenta em ilegalidade no procedimento de dispensa e não na necessidade de justificação da dispensa.



Cabe ressaltar que o STF não vai apreciar os institutos da sucessão trabalhista, privatização e aderência de normas autônomas sobre o contrato de trabalho do empregado público, questões que norteiam o presente incidente.

O STF vai se debruçar sobre se a exigência de concurso público tem o condão de impor, por paralelismo das formas, o dever de motivar a dispensa do empregado público, afastando-se da regra geral que permite o exercício do poder potestativo pelo empregador, de forma livre e sem motivação, matéria bem diferente da abordada no presente IRDR.

No presente IRDR, a questão jurídica fixada para análise, qual seja, "Norma interna da empresa Amazonas Energia S.A, denominada DG-GP-01/N-013, que disciplina as rescisões dos contratos de trabalho dos empregados, instituída em 04/10/2011 por meio da Resolução nº 195/2011 e revogada em 02/05/2019, por meio da Resolução nº 076/2019, após a privatização da empresa, se incorpora ou não ao contrato de trabalho do empregado admitido em momento anterior à edição do regulamento?", não abordará questões relativas ao ingresso no emprego público por concurso público e eventual necessidade de motivação da dispensa, mas sim se a privatização de empresa estatal afasta eventual aderência de norma interna nos contratos de trabalho de empregados admitidos antes da edição do regulamento.

Ademais, no presente IRDR não se trava discussão sobre a necessidade da dispensa baseada no art. 37, *caput*, da Constituição Federal, de empregado contratado originalmente por empresa estatal que foi privatizada. A controvérsia reside prioritariamente na legalidade do procedimento de dispensa de empregados e na continuidade/vigência do regulamento interno após a privatização.

Por tais motivos, rejeitada a preliminar.

DA AUSÊNCIA DE MATÉRIA UNICAMENTE DE DIREITO

A interessada Amazonas Energia S.A, ainda de forma preliminar defende que embora a matéria tratada no presente IRDR tenha propensão a ser de direito, a controvérsia não é exclusivamente de direito, pois ainda que se discuta a incorporação da norma, é também discutida a aplicabilidade a todos os empregados informando qual melhor norte interpretativo sobre fim da norma; quais os efeitos, ou seja, se incorpora, se há limitação do poder potestativo ou não. Aduz que a maioria das reclamações trabalhistas envolvem empregados operadores de usina ou mecânicos, cujos postos de trabalho estão extintos. Desde a privatização, por determinação da ANEEL, mais de 80% das usinas da Amazonas Energia S.A foram desativadas, de modo que grande parte dos empregados estão sem atribuições. Ressalta ainda que a norma interna fora criada para um fim específico: demissão sem justa causa de empregado que recebeu investimento público. A finalidade era que empregado que recebeu



investimento público em sua educação somente fosse demitido com o referido procedimento, para dar conhecimento a diretoria da empresa que fora gasto valores para treinar aquele empregado, mas que havia necessidade do desligamento. Desse modo, afirma que por serem matérias que não se aplicam indistintamente a todos os empregados, pois necessário uma análise casuística, o cabimento do IRDR é inviável.

Examino.

A questão jurídica fixada no presente IRDR foi:

"Norma interna da empresa Amazonas Energia S.A, denominada DG- GP-01/N-013, que disciplina as rescisões dos contratos de trabalho dos empregados, instituída em 04/10 /2011 por meio da Resolução nº 195/2011 e revogada em 02/05/2019, por meio da Resolução nº 076/2019, após a privatização da empresa, se incorpora ou não ao contrato de trabalho do empregado admitido em momento anterior à edição do regulamento?"

Relativamente a exigência de que a questão a ser debatida seja exclusivamente de direito, consoante previsão do art. 976, I, do CPC/2015, noto que a questão a ser analisada é exclusivamente de direito, não tangenciando fatos.

Por meio do presente incidente se irá estabelecer parâmetros sobre questão de relevante envergadura para o julgamento dos processos em seara exclusivamente de direito. Ora o presente incidente busca pacificar o entendimento desta Corte acerca da incorporação ou não da norma interna editada pela empresa interessada ao contrato de trabalho dos empregados admitidos em momento anterior à edição do regulamento denominado DG DG-GP-01/N-013.

O foco do presente IRDR é se norma interna editada por empresa estatal incorpora-se ao contrato de trabalho, mantendo-se vigente mesmo após a privatização ou se a norma interna tem natureza administrativa, vigorando apenas durante o período em que o trabalhador tinha a qualidade de empregado público, quando sujeitava-se às regras híbridas impostas pela Constituição Federal em razão de integrar a Administração Pública indireta.

Todas as questões são conjecturais, abstratas como toda e qualquer tese de direito deve ser, cabendo ao Magistrado, diante de seus termos, aplicando-a ao caso em concreto, julgar consoante orientação determinada.

Deste modo, se estabelecerá, em tese, tendo em vista o contexto jurídico posto em discussão, se a referida norma interna deve ou não ser incorporada aos contratos de trabalho.

Rejeitada a preliminar.

DO MÉRITO



DA DELIMITAÇÃO DA MATÉRIA

Ab initio, mister se faz a delimitação da matéria abrangida pelo presente Incidente de Resolução de Demandas Repetitivas, que consiste em definir se há incorporação ou não da norma interna editada pela empresa AMAZONAS ENERGIA S.A, denominada DG-GP-01/N-013, instituída em 04/10/2011 por meio da Resolução nº 195/2011 e revogada em 02/05/2019, por meio da Resolução nº 076/2019, após a privatização da empresa, ao contrato de trabalho do empregado admitido em momento anterior à edição do regulamento.

DA PESQUISA

Efetuada a pesquisa no banco de dados de acórdãos deste Regional, com os parâmetros "**Norma Interna, DG-GP-01/N-013**", apenas no ano de 2020 (janeiro a dezembro), foram encontradas 28 (vinte e oito) decisões já publicadas, entre sentenças e acórdãos. Ampliada a pesquisa para abranger também o ano de 2021 (janeiro a junho), foram encontradas 83 (oitenta e três) decisões, tratando exatamente da matéria aqui examinada.

DA CORRENTE QUE ENTENDE NULA A DISPENSA SEM JUSTA CAUSA TENDO EM VISTA A INCORPORAÇÃO DA NORMA INTERNA AO CONTRATO DE TRABALHO

No exame desses precedentes, são encontradas decisões no sentido de que a garantia do empregado de que eventual dispensa sem justa causa passaria pelos procedimentos previstos na norma interna (DG-GP-01/N-013), foi incorporada em seu contrato de trabalho, sendo irrelevante que a reclamada tenha alterado a sua natureza jurídica, como descrito no art. 10 da CLT. Nesse trilho, entendem os magistrados que a revogação da norma interna (DG-GP-01/N-013), somente poderia ter efeitos jurídicos para os novos empregados contratados, a partir da revogação unilateral, jamais atingindo os empregados beneficiados com os direitos e as garantias ali previstos e incorporados, *erga omnes*, ao contrato de trabalho, conforme entendimento da Súmula 51 do C. TST. Deste modo, a dispensa do trabalhador é nula, por não observância do procedimento criado pela própria reclamada que, entre outros motivos, visava ao respeito da isonomia e da não-discriminação de nenhum de seus empregados, no ato da terminação contratual. Cito nesse sentido, os seguintes precedentes:

Acórdão da 2ª Turma (incorporação da norma):

PRIVATIZAÇÃO DE SOCIEDADE DE ECONOMIA MISTA. DEMISSÃO SEM JUSTA CAUSA. INOBSERVÂNCIA DE DIRETRIZES ESTABELECIDAS EM NORMA INTERNA. É nula a dispensa do reclamante por inobservância das condições de validade previstas na norma, o que não deve ser confundido com estabilidade no emprego. Recurso conhecido e provido. Processo: 0000630-37.2019.5.11.0009; Data Disponibilização: 05/09/2020; Órgão Julgador Colegiado: 2ª Turma; Relator(a): JOICILENE JERÔNIMO PORTELA



Acórdão da 3ª Turma (incorporação da norma):

MATÉRIAS COMUNS AOS RECURSOS. CABIMENTO. NULIDADE DE DISPENSA. AUSÊNCIA DE COMISSÃO PREVISTA EM RESOLUÇÃO INTERNA. INCORPORAÇÃO DE NORMA AO CONTRATO DE TRABALHO DO AUTOR. ALTERAÇÃO LESIVA. REINTEGRAÇÃO COM PAGAMENTO DOS SALÁRIOS VENCIDOS. O direito do Reclamante, de que eventual dispensa sem justa causa passaria pelos procedimentos previstos na norma interna (DG-GP-01/N-013), foi incorporado ao seu contrato de trabalho, uma vez que a norma citada fora criada dentro da vigência do contrato de trabalho do Obreiro. Assim, é irrelevante que a Reclamada tenha alterado a sua natureza jurídica de Sociedade de Economia Mista para Empresa Privada, como expressamente descrito no artigo 10 da CLT e na Súmula 51 do TST. Desta forma, é nula qualquer alteração lesiva ao contrato de trabalho do Autor e, conseqüentemente, é nula também sua dispensa sem a realização dos procedimentos previstos na norma interna. Por estas razões, mantém-se a reintegração do Autor, nos termos deferidos em primeira instância, ratificando, contudo, a sentença para fazer constar que são devidos ao Obreiro os salários vencidos e vincendos do período, assim como, as demais vantagens obtidas pela categoria no período de afastamento. (...). Recurso Ordinário do Reclamante Conhecido e Parcialmente Provido. Recurso Ordinário da Reclamada Conhecido e Parcialmente Provido. Processo: 0000776-53.2020.5.11.0006; Data Disponibilização: 28 /05/2021; Órgão Julgador Colegiado: 3ª Turma; Relator(a): JOSÉ DANTAS DE GOES

Em síntese, a referida corrente entende que a privatização é modalidade de sucessão trabalhista, não alterando o contrato de trabalho dos empregados públicos admitidos antes da edição da norma interna, que foi incorporada ao patrimônio jurídico destes trabalhadores, nos termos dos artigos 10 e 448, da CLT e Súmula n. 51, do TST.

DA CORRENTE QUE ENTENDE PELA NÃO INCORPORAÇÃO DA NORMA INTERNA AO CONTRATO DE TRABALHO

De outro lado, são encontradas decisões que apontam no sentido de que a partir do momento em que se operou a privatização, ou seja, a sucessão de empresa estatal por empresa particular, com a sujeição integral da companhia ao regime jurídico de direito privado, sem as limitações decorrentes dos princípios administrativos, tornou-se claramente inoportuna a manutenção da norma interna *sub examine*. Assim, a conclusão desses julgados é de que, com a alteração do regime jurídico, deixou de existir a premissa jurídica que justificou a sua criação, o que redundou na sua revogação, em 2 /5/2019, conforme Resolução n° 76/2019, de forma a se revelar inaplicável à hipótese a Súmula n° 51 do C. TST. Nesse sentido são os seguintes precedentes:

Acórdão da 1ª Turma (não incorporação da norma interna):

PRIVATIZAÇÃO DE EMPRESA DE ECONOMIA MISTA. AUSÊNCIA DE NECESSIDADE DE OBSERVÂNCIA DE CLÁUSULAS DE REGIME PÚBLICO ANTERIORES LIMITATIVAS AO PODER DISCRICIONÁRIO PRIVADO DE DEMISSÃO. SEM DIREITO À REINTEGRAÇÃO. Haveria um engessamento da autonomia gerencial do empregador privado (sucessor), se este estivesse submetido aos regramentos anteriores limitativos do poder potestativo de dispensar empregados. Seria como exigir do sucessor uma atuação sob o regime jurídico típico das empresas privadas, mas com entraves normativos típicos do regime de Direito Público. Ademais, vale esclarecer que a desnecessidade de motivar, referida pelas decisões de tribunais, abrange também qualquer outro requisito limitativo da demissão, como necessidade de formação de uma comissão, por exemplo. Portanto, reconheço como válida a dispensa sem justa causa aplicada pela reclamada, por conseqüente, julga-se improcedente o pedido de reintegração ao emprego e de pagamento de salários vencidos e vincendos. Igualmente



improcede o pedido de indenização por danos morais, por inexistir cometimento de ato ilícito contra o reclamante. Recurso ordinário do reclamante conhecido e não provido. Processo: 0000885-74.2019.5.11.0015; Data Disponibilização: 04/05/2021; Órgão Julgador Colegiado: 1ª Turma; Relator(a): VALDENYRA FARIAS THOME

Acórdão da 2ª Turma (não incorporação da norma interna):

RECURSO ORDINÁRIO DO RECLAMANTE. SOCIEDADE DE ECONOMIA MISTA. PRIVATIZAÇÃO. NÃO INCORPORAÇÃO AO CONTRATO DE TRABALHO DE NORMA INTERNA DESTINADA À ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA. DISPENSA IMOTIVADA DO EMPREGADO. POSSIBILIDADE. Em se tratando de privatização, resulta configurada a sujeição integral da empresa ao regime jurídico de direito privado, sem as limitações decorrentes dos princípios administrativos. Assim ocorrendo, não se incorpora ao contrato de trabalho do empregado, admitido em momento anterior à edição do regulamento, norma interna revogada em momento posterior à privatização, destinada a conferir, no tocante ao ato de desligamento dos empregados, tratamento compatível com os princípios informadores da Administração Pública (art. 37 da CR), sob pena de se desvirtuar a própria essência do repasse da gestão empresarial para o ramo integralmente privado. Inaplicáveis à situação, em homenagem, inclusive, à faceta material do princípio da isonomia (art. 5º, caput, da CR - conferir tratamento jurídico díspar a situação jurídica diferente), a Súmula nº 51, I, do TST e os arts. 10 e 448 da CLT. Diante de tal cenário, revela-se legítima a dispensa imotivada operada pela empresa posteriormente à privatização. Recurso ordinário do reclamante conhecido e não provido. Processo: 0000427-20.2020.5.11.0016; Data Disponibilização: 26/04/2021; Órgão Julgador Colegiado: 2ª Turma; Relator(a): ELEONORA DE SOUZA SAUNIER

Acórdão da 3ª Turma (não incorporação da norma interna):

PRIVATIZAÇÃO. DISPENSA IMOTIVADA. PROCEDIMENTO PREVISTO EM NORMA INTERNA. REINTEGRAÇÃO INDEVIDA. INAPLICABILIDADE DA SÚMULA 51 DO C. TST. Considerando que o autor foi dispensado sem justa causa após a privatização da reclamada, não há falar em direito à aplicação das normas previstas na norma interna DG-GP-01/N-013, uma vez que incompatíveis com os regramentos inerentes ao regime jurídico privado. Ressalte-se que a revogação da norma interna não consiste em alteração contratual lesiva, sendo apenas consequência da privatização da empresa, razão pela qual é inaplicável a súmula 51 do C. TST. Assim, deve ser mantida a sentença que julgou improcedente o pedido de reintegração, bem como a indenização por danos morais. (...). Recurso conhecido e não provido. Processo: 0000141-78.2020.5.11.0004; Data Disponibilização: 06/11/2020; Órgão Julgador Colegiado: 3ª Turma; Relator(a): MARIA DE FATIMA NEVES LOPES.

TESES PARA UNIFORMIZAÇÃO

Diante desse contexto, e atendendo ao disposto no artigo 984, § 2º, do CPC (o conteúdo do acórdão abrangerá a análise de todos os fundamentos suscitados concernentes à tese jurídica discutida, sejam favoráveis ou contrários.), podemos resumir as duas correntes existentes no âmbito deste Regional, e seus respectivos fundamentos, da seguinte forma:

TESE A- Incorporação da norma interna

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 empregado e, conseqüentemente, é nula também a dispensa sem a realização dos procedimentos previstos na norma interna.

Fundamentos determinantes: a reclamada instituiu vantagem ao empregado por meio de norma interna, sendo 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. TST. 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, consoante previsão dos arts. 10 e 448, da CLT.

TESE B- Não incorporação da norma interna

Não se incorpora ao contrato de trabalho do empregado, admitido em momento anterior à edição do regulamento, norma interna denominada DG-GP-01/N-013, revogada em momento posterior à privatização, não gerando direito adquirido ao empregado quanto à manutenção das cláusulas benéficas, como prevê a Súmula 51, item I, do C. TST. Deste modo, revela-se legítima a dispensa de empregados sem a necessidade de motivação porque a empresa sucessora está submetida ao regime jurídico próprio das empresas privadas.

Fundamentos determinantes: Em se tratando de privatização, resulta configurada a sujeição integral da empresa ao regime jurídico de direito privado, sem as limitações decorrentes dos princípios administrativos. A existência de norma interna estabelecendo procedimento para dispensa do 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. Inaplicável a Súmula 51 do C. TST.

Definição da tese jurídica segundo entendimento da Relatora

O artigo 985 do CPC/2015 assim dispõe quanto ao julgamento do Incidente de Resolução de Demandas Repetitivas:

Art. 985. Julgado o incidente, a tese jurídica será aplicada:

I - a todos os processos individuais ou coletivos que versem sobre idêntica questão de direito e que tramitem na área de jurisdição do respectivo tribunal, inclusive àqueles que tramitem nos juizados especiais do respectivo Estado ou região;

II - aos casos futuros que versem idêntica questão de direito e que venham a tramitar no território de competência do tribunal, salvo revisão na forma do art. 986.



Portanto, devidamente instruído o incidente, nos moldes dos artigos 982 e 983 do CPC, o Tribunal Pleno deve apreciar a questão delimitada, firmando tese jurídica de observância obrigatória no âmbito deste Tribunal Regional do Trabalho.

A questão a ser enfrentada, neste IRDR, é definir se há incorporação ou não da norma interna editada pela empresa AMAZONAS ENERGIA S.A, denominada DG-GP-01/N-013, instituída em 04/10/2011 por meio da Resolução nº 195/2011 e revogada em 02/05/2019, por meio da Resolução nº 076/2019, após a privatização da empresa, ao contrato de trabalho do empregado admitido em momento anterior à edição do regulamento.

A norma interna ora debatida foi instituída pela empresa AMAZONAS ENERGIA S.A em 04/10/2011, por meio da Resolução nº 195/2011 e revogada em 02/05/2019, por meio da Resolução nº 076/2019, após a privatização da empresa.

A empresa Amazonas Energia S.A em sua manifestação, cujo entendimento é compartilhado por parte deste Egrégio Regional, assevera que antes da privatização era uma sociedade de economia mista e, portanto, nunca precisou motivar os atos de demissão. Afirma que entender de forma diversa é violar o princípio da legalidade, pois enquanto integrante da administração pública, não poderia editar norma *contra legem*. Se a lei não exige motivação da demissão, não poderia norma interna o fazê-lo, posto que é dado à administração pública fazer somente o que a lei permite.

Assevera que adquiriu a empresa do Grupo Eletrobrás, através de Leilão Público, firmando contrato de compra e concessão de serviço público, com diversos ajustes empresariais, dentre os quais o controle acionário da empresa, tendo assumido o compromisso de receber empregados no regime puramente celetista. Assevera que a norma interna DG-GP 01/N-13 trata de procedimento administrativo, sem qualquer possibilidade de presunção de estabilidade. Aponta que a referida norma foi aprovada pela Resolução 002/2010, cujo nome explicativo é "Norma de Desenvolvimento e Capacitação de Pessoas" e também pela Resolução 242/2010 - "Norma de Auxílio Educação - Ensino Superior". Sendo um regulamento privado permite a demissão de seus empregados, pois o processamento previsto no documento é meramente opinativo e nunca se destinou a exigir motivação de demissão. Ressalta que não há qualquer limitação ao poder potestativo do empregador, não havendo ainda determinação de que a demissão somente possa ser realizada com parecer favorável da Comissão.

Assinala ainda, que o procedimento previsto na referida norma tinha como objetivo regulamentar as rescisões contratuais dos empregados beneficiados com o auxílio educação. Acrescentando que a regra inserida na norma não era de estabilidade, mas de composição de comissão com até 5 membros, com o objetivo de apresentar parecer para diretoria. Sendo assim, a norma



interna tem caráter meramente procedimental, sem qualquer garantia de que os empregados não sejam dispensados sem justa causa. Pontua ainda que a norma interna em nenhum momento faz alusão à motivação, pois somente menciona que deve ser estabelecida uma comissão prévia e que essa comissão será comunicada da dispensa.

A União, enquanto *amicus curiae* no presente incidente, aponta em sua manifestação, que a desverticalização da sociedade AMAZONAS ENERGIA S/A foi concluída em 2015, com a cisão da sociedade-matriz nas empresas AMAZONAS DISTRIBUIÇÃO DE ENERGIA S.A. (AmD) e AMAZONAS GERAÇÃO E TRANSMISSÃO DE ENERGIA S/A (AmGT), sendo que 4 (quatro) anos depois, em 2019, foi promovida a privatização da sociedade AMAZONAS ENERGIA S/A, sagrando-se vencedor do leilão correspondente o consórcio empresarial que propôs o maior desconto no preço da tarifa de energia elétrica. Ressalta que, antes da sobredita privatização, a referida sociedade empresarial, na condição de subsidiária da ELETROBRAS S/A, integrava a administração pública federal indireta, submetendo-se ao regime jurídico previsto no art. 173 da Constituição Federal de 1988.

Aduz ainda que, mesmo antes da privatização ocorrida, a sociedade AMAZONAS ENERGIA S/A já se submetia, no que se refere a suas obrigações trabalhistas, ao regime jurídico de direito privado, de onde se conclui pela inexistência de estabilidade em favor de seus empregados, ressalvadas as pontuais hipóteses previstas na CLT (empregada gestante, empregado diretor da CIPA, etc.). Dessarte, a natureza jurídica da AMAZONAS ENERGIA S/A, mesmo se considerado o período anterior à sua privatização, jamais serviu de óbice para o exercício de seu direito potestativo, na condição de empregadora, a promover a dispensa de seus empregados, ainda que sem motivo justificado, desde que pagas as verbas indenizatórias legalmente previstas.

Pois bem.

A questão ora em exame está ligada à aderência das normas autônomas ao contrato individual de trabalho.

O Direito do Trabalho consagra a existência de regras autônomas e heterônomas.

As regras heterônomas são as provenientes de sujeitos alheios à contratação individual do trabalho, aqui se incluem a Constituição da República, leis, decretos etc. Por sua vez, as regras autônomas decorrem de negociações entre os atores sociais, entre eles os sindicatos econômico e profissional. O regulamento da empresa, embora editado unilateralmente por uma das partes, também constitui regra autônoma.



Essa distinção é importante porque, dependendo de qual seja a origem do regramento, suas disposições irão aderir ou não ao contrato de trabalho.

As regras heterônomas e as regras autônomas decorrentes de CCT e de ACT constituem normas e por isso, são passíveis de modificação, vez que uma norma que constitui um regramento abstrato, aplicável a toda a comunidade, não se incorpora ao patrimônio de quem possui tão-somente a expectativa do direito posto naquela norma.

Já as disposições autônomas decorrentes de regulamento da empresa e do próprio contrato individual de trabalho constituem "cláusulas". Estas aderem ao contrato de trabalho, passando a fazer parte do mesmo, e dele não podem ser extirpadas. Tais cláusulas têm a proteção da lei trabalhista consolidada, a qual, em seu art. 468, veda as alterações contratuais que suprimam direitos ou causem prejuízos diretos ou indiretos ao empregado.

No caso em debate, o direito pretendido está amparado em regulamento da empresa, de que eventual dispensa sem justa causa passaria pelos procedimentos previstos na norma interna (DG-GP-01/N-013).

Sendo regra autônoma, aderiu ao contrato de trabalho dos empregados, de modo que não pode ser revogada nem modificada para extinguir direitos constantes de suas cláusulas.

Outrossim, é fato incontroverso que à época da edição da norma interna em debate, a empresa Amazonas Energia era integrante da Administração Pública Indireta. Em face de sua natureza jurídica, regia-se, é certo, pelas normas aplicáveis às empresas privadas em geral especialmente no que concerne às obrigações e direitos civis, comerciais, trabalhistas e tributários, tudo em conformidade com o art. 173, §1º, II, da Constituição Federal.

Em assim sendo, os trabalhadores da empresa interessada, a despeito de ser, à época, empregados públicos, regidos pela CLT e submetidos ao regime do FGTS, não mais opcional, desde a promulgação da nova Ordem Constitucional, não tinham assegurada, na legislação pátria, estabilidade no emprego. Portanto, a empresa já tinha e tem, em tese, o direito de dispensar seus empregados, com ou sem justa causa.

De tal modo, mesmo que se admita, para argumentar, que não seria preciso motivar o ato de dispensa, em face da redação do art. 173, da CF/88, as regras estabelecidas pela própria empresa, criando procedimento para a dispensa sem justa causa e, portanto, limitando o direito



potestativo de dispensa assegurado pela CLT, aderiram, como cláusula contratual inderrogável, a todos os contratos de trabalho dos empregados que já trabalhavam quando tal norma foi editada, bem como aos que foram admitidos durante a vigência da norma.

Assim sendo, não poderiam ser suprimidas, sob pena de violação a expressa disposição legal, no caso, ao art. 468, da CLT, posto que as condições do pacto laboral, se mais benéficas, não podem ser unilateralmente modificadas pelo empregador, sendo vedada tal prática pela legislação trabalhista, à qual a Administração Indireta se submete.

Deste modo, aderindo ao contrato de trabalho, essa regra deve ser seguida para a efetivação da dispensa, ainda que tenha sido revogada por outra norma de igual hierarquia.

Outrossim, ao caso em debate também é aplicado o princípio da condição mais benéfica, que importa na garantia de preservação, ao longo do contrato, da cláusula contratual mais vantajosa ao trabalhador, que se reveste do caráter de direito adquirido, conforme art. 5º, XXXVI, da CF /88. Ademais, para o referido princípio, no contraponto entre dispositivos contratuais concorrentes, há de prevalecer aquele mais favorável ao empregado.

O insigne Ministro do C. TST, Maurício Godinho Delgado (*in* Curso de Direito do Trabalho, 13ª ed. LTr, p. 200/201), ao tratar acerca do princípio da condição mais benéfica ensina que:

Não se trata, aqui, como visto, de contraponto entre normas (ou regras), mas cláusulas contratuais (sejam tácitas ou expressas, seja oriundas do próprio pacto ou do regulamento de empresa). Não se trata também, é claro, de condição no sentido técnico-jurídico (isto é, "cláusula que subordina o efeito do ato jurídico a evento futuro e incerto"- art. 114, CCB/1916; art. 121, CCB/2002). O que o princípio abrange são as cláusulas contratuais, ou qualquer dispositivo que tenha, no Direito do Trabalho, essa natureza. Por isso é que, tecnicamente, seria mais bem enunciado pela expressão princípio da cláusula mais benéfica.

Ainda em relação ao princípio da condição mais benéfica, o Ministro Godinho, assinala:

Incorporado pela legislação (art. 468, CLT) e jurisprudência trabalhistas (Súmulas 51, I, e 288, TST), o princípio informa que cláusulas contratuais benéficas somente poderão ser suprimidas caso suplantadas por cláusula posterior ainda mais favorável, mantendo-se intocadas (direito adquirido) em face de qualquer subsequente alteração menos vantajosa do contrato ou regulamento de empresa (evidentemente que a alteração implementada por norma jurídica submeter-se-ia a critério analítico distinto).

Na verdade, o princípio da cláusula mais benéfica traduz-se, de certo modo, em manifestação do princípio da inalterabilidade contratual lesiva, também característico do Direito do Trabalho.



Nessa trilha, tem-se que o Direito do Trabalho não contingencia, ao contrário, incentiva as alterações contratuais favoráveis ao trabalhador, enquanto as alterações contratuais desfavoráveis ao empregado tendem a ser vedadas pela normatividade trabalhista, consoante disposto nos arts. 444 e 448 da CLT.

Quanto ao argumento de que a empresa privada que sucedeu a então Eletrobras Amazonas Energia, não pode ser exigida motivação de seus atos no interesse público, não obstante se trate de um argumento razoavelmente lógico, não pode prevalecer, dada a peculiaridades protetivas que o legislador inseriu nas regras trabalhistas. Poder-se-ia até pensar, fosse a motivação escudada apenas na Regra Constitucional. Contudo, a edição da norma interna passou a integrar o contrato, como regulamento, como cláusula a que se obrigou o então empregador.

Nesse trilho, é certo que, seja em relação à mudança de natureza jurídica do empregador, seja em relação à sucessão de empregadores, a própria CLT, em seus artigos 10 e 448, traz normas protetoras, respectivamente, dos direitos adquiridos pelos empregados e da manutenção dos contatos de trabalho, nas hipóteses de alterações jurídicas nas estruturas das empresas, ou mesmo na mudança de propriedade das mesmas, ao assim dispor:

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.

O artigo 10 da CLT, trata da proteção específica dos direitos adquiridos dos empregados, quando houver modificações na constituição e forma de funcionamento das empresas, como, por exemplo, transformação da condição de sociedade por cotas de responsabilidade limitada para sociedade anônima; incorporações que importem em absorção do patrimônio e das demais relações jurídicas, venda que implique em privatização, etc.

Já o artigo 448 contém proteção relativa ao contrato de trabalho em si, de tal modo que, em casos de mudança na propriedade, ou mesmo na estrutura jurídica da empresa, segundo Evaristo de Moraes Filho, o empregado não pode recusar-se a trabalhar para o novo empregador.

Doutrinariamente, sucessão na etimologia jurídica, conduz sentido de substituição, compreendendo-se a vinda da coisa, ou de pessoa para colocar-se no lugar, ou na posição ocupada por outra, investindo-se na mesma situação jurídica, que mantinha a outra coisa, ou a outra pessoa.



Na análise de Arnaldo Süssekind, *in* Curso de Direito do Trabalho, 2002,

Editora Renovar:

"A sucessão, sob o ponto de vista jurídico, consiste na substituição de uma pessoa por outra na mesma relação jurídica. A relação é a mesma, mas os sujeitos que dela participam alteram-se. No Direito do Trabalho essa substituição assume

especial importância no que tange a um dos sujeitos, o empregador, porque o novo empresário - pessoa natural ou jurídica - assume direitos e obrigações referentes ao contrato de trabalho. Este só é *intuitu personae* no concernente ao empregado; não o é salvo raras exceções, no tocante ao empregador. Daí o princípio da despersonalização do empregador."

No tocante a sucessão trabalhista, Mauricio Godinho Delgado, ensina que:

O parco rigor técnico da CLT impõe um esclarecimento interpretativo. Trata-se do fato de que as alterações jurídicas que tendem a ocorrer não se passam na estrutura jurídica da empresa (art. 10), mas, sim, na estrutura jurídica do titular da empresa, isto é, a pessoa física ou jurídica (ou até ente despersonalizado) que detém o controle da empresa e seus estabelecimentos. Pretende a CLT dispor, na verdade, que, ocorrendo alteração nessa estrutura jurídica (por exemplo, transformação do tipo jurídico da sociedade, como sociedade por cotas para sociedade anônima; transformação de uma firma individual em sociedade por cotas, etc.) não se afetam os contratos de trabalho existentes. A alteração na modalidade societária preserva, pois, com a nova forma societária emergente, os antigos contratos de trabalho, com todos os seus efeitos passados, presentes e futuros.

Logo, a substituição de um empregador por outro, em nada afeta os contratos de trabalho dos empregados. Portanto, em havendo sucessão, mesmo a sucessão decorrente da privatização, não pode ferir direitos adquiridos pelos empregados e concedidos por regras criadas pelo empregador anterior, devendo o adquirente da empresa, honrar tais direitos que passaram a integrar o contrato individual de trabalho.

Desse modo, a privatização da empresa Amazonas Energia S/A não tem condão de afastar o direito dos seus empregados consubstanciado na norma interna em debate, eis que já agregado ao pacto laboral. Ao ser privatizada, a empresa permaneceu responsável por todos os direitos adquiridos pelos empregados, dentre os quais o direito de que eventual dispensa sem justa causa passaria pelos procedimentos previstos na norma interna DG-GP-01/N-013.

Como dito, o conteúdo do contrato empregatício não pode ser modificado mesmo que ocorra efetiva mudança do plano do sujeito empresarial, ou seja, a mudança subjetiva perpetrada não é apta a produzir mudança no corpo do contrato, em seus direitos e obrigações, inclusive passados. No caso em discussão, a norma interna que previa procedimentos específicos para dispensa sem justa causa, foi editada em momento anterior ao evento da privatização. Pontue-se que a figura sucessória trabalhista provoca a automática transferência de direitos e obrigações contratuais do antigo



empregador para o sucessor, conforme inteligência dos já citados arts. 10 e 448 da CLT. Ressalto que o objetivo da ordem pública com o instituto da sucessão é assegurar a intangibilidade dos contratos de trabalho no conjunto da organização empresarial em transferência.

Ora, um contrato protegido não se transforma em um contrato desprotegido pela simples privatização da empresa, já que o empregador é o mesmo, consoante previsão legal expressa e reconhecimento jurídico da sucessão pela doutrina trabalhista brasileira.

Nesse cotejo, entendo que a norma interna expedida pela empresa Amazonas Energia S.A que previa procedimentos para dispensa sem justa causa, enquanto condição mais benéfica ao empregado, incorpora o contrato de trabalho, e subsiste mesma na hipótese de sucessão do ente público por empresa privada, sendo irrelevante sua posterior revogação.

Entendo que a norma interna em debate, intitulada DG-GP-01/N-013, instituída em 04/10/2011 por meio da Resolução nº 195/2011 e revogada em 02/05/2019, por meio da Resolução nº 076/2019, após a privatização da empresa, se contém de efetiva limitação ao direito potestativo do empregador de extinguir os contratos de trabalho dos seus empregados sem a observância dos procedimentos nela contidos.

Nos termos da referida norma, de início ao analisar o item **1. Objetivo**, já se percebe que esta visa "*estabelecer diretrizes que regerão as rescisões dos Contratos de Trabalho dos empregados da Eletrobras Amazonas Energia*". Por sua vez, o item 2, que trata da **Abrangência** dispõe que "*esta norma é de aplicação geral no âmbito da Eletrobras Amazonas Energia*". Por seu turno, o item 6 que trata especificamente das **Diretrizes da Dispensa sem Justa Causa**, assim dispõe:

6. DIRETRIZES

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.

Dos termos dos referidos itens, entendo que a norma é clara no sentido de que o desligamento do empregado, somente pode ocorrer desde que observadas as diretrizes estabelecidas na norma interna ora em comento. Ou seja, encaminhamento da proposta de dispensa pela gerência imediata ou Diretor da Área de lotação do empregado para comissão composta por até cinco membros, com presença obrigatória de 01 (um) representante do Departamento de Gestão de Pessoas e 01 (um) da área Jurídica, 01 (um) representante dentre os empregados da Empresa. A norma aponta que comissão deve emitir parecer sobre a proposta de dispensa, e o empregado será comunicado da instauração do procedimento, sendo que após maioria de votos a mesma Comissão apresentará seu parecer à Diretoria Executiva para fins de deliberação sobre os fatos da proposta de dispensa do empregado.

Resta claro que não se trata de reconhecimento de estabilidade ao empregado, mas de garantia de que a dispensa sem justa causa seja precedida dos procedimentos estatuídos no normativo interno.

A norma interna criada pela empresa Amazonas Energia S.A, previa explicitamente todo um procedimento prévio à possibilidade de demissão sem justa causa, assegurando condição mais benéfica aos empregados, no que diz respeito à limitação ao seu direito potestativo de despedir, condição que se incorporou ao patrimônio jurídico dos empregados, não podendo a empresa deixar de observar as condições quando do ato de despedimento de seus empregados admitidos em momento anterior à edição do regulamento.

Claro que a possibilidade de despedida sem justa causa faz parte do poder diretivo do empregador, entretanto, este poder pode ser limitado, pelo próprio empregador, ao firmar normas internas aplicáveis aos seus empregados.



Como já mencionado, embora a Norma Interna DG-GP-01/N-013 não possa ser equiparada à hipótese de estabilidade provisória no emprego, deveria ser observada, porquanto integra o contrato de trabalho, nos termos da Súmula nº 51, do C. TST, *in verbis*:

Súmula nº 51 do TST

NORMA REGULAMENTAR. VANTAGENS E OPÇÃO PELO NOVO REGULAMENTO. ART. 468 DA CLT (incorporada a Orientação Jurisprudencial nº 163 da SBDI-1) - Res. 129/2005, DJ 20, 22 e 25.04.2005

I - As cláusulas regulamentares, que revoguem ou alterem vantagens deferidas anteriormente, só atingirão os trabalhadores admitidos após a revogação ou alteração do regulamento. (ex-Súmula nº 51 - RA 41/1973, DJ 14.06.1973)

II - Havendo a coexistência de dois regulamentos da empresa, a opção do empregado por um deles tem efeito jurídico de renúncia às regras do sistema do outro. (ex-OJ nº 163 da SBDI-1 - inserida em 26.03.1999)

Esta Súmula do TST é de extrema importância para a compreensão dos efeitos do regulamento interno de trabalho do empregador no curso do tempo. Com efeito, as normas internas editadas por um empregador, em conformidade com seu poder regulamentar das condições de trabalho, podem ser alteradas, emergindo então questionamentos quanto aos efeitos dessas mudanças.

O primeiro item da Súmula deixa claro que a revogação ou alteração de cláusulas regulamentares só afetarão os empregados admitidos após a formalização da referida mudança. Ou seja, este item destina-se àquelas situações em que um novo regulamento sucede a outro e determina a manutenção do direito adquirido dos empregados antigos, que não podem sofrer prejuízos por conta da alteração.

Com efeito, as normas internas regulamentadoras de direitos e vantagens constituem uma liberalidade das empresas, no entanto, criada uma política interna a respeito de determinada situação, os empregados dessa empresa incorporarão tais vantagens aos seus contratos de trabalho, ao passo que não mais poderão ser alteradas em detrimento dos empregados, cujos contratos de trabalho estejam vigentes, sob pena de configuração de alteração lesiva das condições de trabalho.

As alterações lesivas das condições de trabalho são, expressamente, vedadas pelo artigo 468 da CLT, sendo permitidas, tão-somente, as alterações de mútuo consentimento e desde que não impliquem em prejuízos diretos ou indiretos aos empregados.

Não se trata somente de alteração unilateral de vantagem e/ou benefício, caracteriza-se, ainda, violação ao direito adquirido dos empregados, ferindo de morte, portanto, direito constitucional.



Esposando de igual entendimento, Francisco Antônio Oliveira (*in* Comentários às Súmulas do TST- 7ª ed.) afirma que:

"Tem-se, também, que, à medida que o empregador concede um benefício, este se amalgama ao contrato de trabalho daqueles empregados que, à época, prestavam serviços à empresa, e não poderá ser retirado. O benefício, embora inicialmente constitua liberalidade da empresa, após a concessão passa a integrar o contrato. Daí para frente, ganha o status de direito adquirido, e não poderá ser unilateralmente retirado pelo empregador."

A proteção ao direito adquirido é de suma relevância no ordenamento jurídico Brasileiro, tanto que sua inviolabilidade foi elevada a esfera constitucional, estando regulamentada pelo inciso XXXVI do artigo 5º da CF/88.

"XXXVI - a lei não prejudicará o direito adquirido, o ato jurídico perfeito e a coisa julgada"

Esta é a mesma linha de raciocínio compartilhada pelo ilustre e saudoso jurista Délio Maranhão (*in* Instituições do Direito do Trabalho- Arnaldo Sussekind, Délio Maranhão, Segadas Viana e Lima Teixeira- Ed. LTR, 18ª Ed.), que assim dispôs a este respeito:

"O regulamento é ato, originariamente, unilateral. Daí caber, igualmente, ao empregador o direito de modificá-lo no exercício do seu poder de comando. Acontece, porém, que a esse regulamento aderem, tácita ou expressamente, os empregados. E essa adesão torna bilaterais as cláusulas regulamentares sobre condições de trabalho, que passam, por isso, a integrar os contratos individuais, criando para os empregados um direito contratualmente adquirido."

Diante disso, as alterações unilaterais de normas internas das empresas que criem direitos aos empregados - apesar de elaboradas por elas próprias e por mera liberalidade-, somente poderão ser realizadas se não originarem prejuízos diretos ou indiretos àqueles que estejam com seus contratos de trabalho em vigor.

Por outro lado, os empregados admitidos pela empresa posteriormente à alteração da norma interna terão seus contratos de trabalho regidos pela nova regra, não se aplicando a eles as regras antigas.

Apesar de vigorar na Justiça do Trabalho o princípio do *jus variandi* ou do poder potestativo do empregador, este sofre fortes restrições quando atingidos os direitos dos empregados.

Outro ponto a ser analisado é a natureza jurídica da norma interna (DG-GP-01/N-013), que estabeleceu o procedimento de dispensa sem justa causa dos empregados públicos



pela empresa estatal. No caso, a Amazonas Energia, por meio de sua diretoria, editou norma interna para dispensa de seus empregados, em consonância com o artigo 444, da CLT, observado o regime próprio das empresas privadas nos termos do artigo 173, parágrafo 1º, inciso II, da CF.

O artigo 444, da CLT, prescreve que "*as relações contratuais de trabalho podem ser objeto de livre estipulação das partes interessadas em tudo quanto não contravenha às disposições de proteção ao trabalho, aos contratos coletivos que lhes sejam aplicáveis e às decisões das autoridades competentes*".

O art. 173, parágrafo 1º, inciso II, da CF/88, por sua vez dispõe:

Art. 173. Ressalvados os casos previstos nesta Constituição, a exploração direta de atividade econômica pelo Estado só será permitida quando necessária aos imperativos da segurança nacional ou a relevante interesse coletivo, conforme definidos em lei.

§ 1º A lei estabelecerá o estatuto jurídico da empresa pública, da sociedade de economia mista e de suas subsidiárias que explorem atividade econômica de produção ou comercialização de bens ou de prestação de serviços, dispondo sobre: (Redação dada pela Emenda Constitucional nº 19, de 1998)

II - a sujeição ao regime jurídico próprio das empresas privadas, inclusive quanto aos direitos e obrigações civis, comerciais, trabalhistas e tributários;

A empresa Amazonas Energia S.A, enquanto sociedade de economia mista estava sujeita ao regime jurídico próprio das empresas privadas, inclusive quanto aos direitos e obrigações civis, comerciais, trabalhistas e tributários, tal como disposto no art. 173, parágrafo 1º, II, da CF/88, ao passo que a norma interna editada pela empresa se enquadrava naquelas possíveis e admitidas no regime próprio das empresas privadas, ou seja, a norma interna editada pela diretoria da empresa estatal pode ser editada por qualquer empresa privada conforme artigo 444, da CLT. Deste modo, a norma ora discutida, detém nítida natureza privada e, portanto, sofre das mesmas limitações previstas para as demais normas internas editadas por empresas privadas, ou seja, adere ao contrato de trabalho dos então empregados da empresa sucedida, devendo ser observada pela empresa sucessora.

Sendo assim, se a norma interna editada pela empresa AMAZONAS ENERGIA S.A, denominada DG-GP-01/N-013 pode ser criada por qualquer empresa privada, nos termos do artigo 173, parágrafo 1º, inciso II, da CF c/c artigo 22, inciso I, da CF e artigo 444, da CLT, deve ser observada pela empresa sucessora, incidindo as limitações impostas pelos artigos 10 e 448, da CLT e Súmula n. 51, do TST.

Seguindo adiante, a empresa Amazonas Energia S.A traz à baila o debate acerca da função social do empregador, afirmando ainda que como toda empresa concessionária de energia elétrica se submete ao marco regulatório, que é o parâmetro de despesas fixados pela agência reguladora, a fim de tornar possível o desenvolvimento da atividade de forma compatível com a bandeira



tarifária definida e caso tal marco regulatório não seja cumprido, a concessão é cassada e a prestação de serviço retorna ao serviço público.

Pontua que a ANEEL define um valor de custos operacionais regulatórios (PMSO Regulatório) que deve ser perseguido pela distribuidora ano a ano, sendo que atualmente o limite anual de PMSO regulatório definida pela agência reguladora é de R\$705 milhões de reais, enquanto a empresa já supera em cerca de 20% o referido marco.

Acrescenta que apesar dos esforços administrativos e operacionais, a empresa foi adquirida com déficit acumulado de R\$21 bilhões, de modo que sem uma reestruturação administrativa, resta impossível manter a empresa. Aduz que as demissões são realizadas por ordem de necessidade técnica e administrativa, pois muitos cargos são obsoletos na companhia atualmente, como os operadores de usina e mecânicos, tendo em vista que não opera usinas. Afirma que até o ano de 2019 eram operadas 92 usinas, sendo que o número foi reduzido para 18 em agosto de 2021, uma vez que a concessão ficou limitada somente a distribuição de energia elétrica.

Informa que até o final de 2022, somente as usinas nas localidades de Camaruã (Foz do Tapauá), Itacoatiara, Itapiranga, Silves, Parintins e Rio Preto da Eva serão operadas pela Amazonas Energia, que continuará responsável pela geração própria, até que ocorra a interligação do sistema de distribuição dessas localidades ao Sistema Interligado Nacional - SIN, sendo que após essa fase, as usinas próprias nessas localidades também serão desativadas e desmobilizadas e nesse contexto, ficam sem funções operadores de usina, mecânicos, eletricitas. Pondera que a empresa não demite com finalidade de causar mal, mas como forma de preservar a atividade empresarial e garantir a manutenção do serviço público.

Aduz que o custo de manutenção desses empregados é de R\$ 132 milhões desde a privatização, valor que pode aumentar exponencialmente com as ordens de reintegração, acompanhadas de ordem de pagamento de salários vencidos. Assinala que a privatização busca manter os contratos de trabalho, fomentar novas contratações e, ao longo do tempo, contratar mais pessoas, fazendo um balanceamento entre qualidade do serviço e despesas de operação. Desse modo, o tema exige uma análise econômica do direito, tendo em vista que os reflexos da tese podem levar a falência a empresa recém privatizada.

Os argumentos trazidos pela empresa Amazonas Energia S.A referentes ao custo de manutenção dos empregados não pode servir de óbice à incorporação da norma interna ora debatida, uma vez que certamente quando se ativou na participação da concorrência para privatização, avaliou e monetizou os riscos e passivos trabalhistas.



Ademais, a empresa atua para atender não somente os seus interesses, mas também os da coletividade, ao passo que função na seara do direito, é um poder de agir sobre a esfera jurídica alheia, no interesse de outrem, jamais em proveito do próprio titular. No caso, o rompimento do empregado da empresa sem observância das cláusulas benéficas causa exclusão social, redução ou aniquilamento da capacidade de consumo, extinção de uma relação jurídico-econômico e social produtiva, acarretando uma diminuição da condição de cidadania, representando, assim, um ataque ou desrespeito à dignidade desse trabalhador.

As despedidas tais como realizadas, sem observância do normativo interno mais benéfico aos empregados, relativizam ou anulam a função social da empresa.

Ademais, a atividade empresarial é complexa, necessitando os empresários e sociedades empresárias de mão de obra (empregados) no exercício da atividade econômica produtiva. Não adianta falar em Direito do Trabalho e Função Social da Empresa se não se preserva um dos maiores bens que o indivíduo pode ter: o seu trabalho. Nesse compasso, o trabalho representa forma de inclusão social, conforme já foi dito anteriormente, e meio pelo qual o indivíduo se projeta na sociedade. Uma empresa geradora de riqueza e de emprego atende à sua função social, acima de distribuir dividendo para os acionistas.

O ex-Ministro do STF, Eros Roberto Grau ensina que o princípio da função social da propriedade impõe ao proprietário, ou quem detenha o controle da empresa, o dever de exercê-lo em benefício de outrem, e não apenas de não o exercer em prejuízo de outrem (GRAU, Eros Roberto. **A ordem econômica na constituição de 1988: interpretação e crítica**. 4. ed. São Paulo: Malheiros, 2000).

Sendo assim, o princípio da função social da empresa impõe um comportamento positivo, prestação de fazer e não meramente de não fazer aos detentos do poder que deflui a propriedade.

Neste lastro, dois valores- da livre iniciativa e valor social do trabalho, quando se apresentarem conflitantes, devem ser sopesados, a fim de que se busque o equilíbrio nas dificuldades - em especial, nos momentos de crise - a fim de que um não se sobreponha ao outro. Não se pode prestigiar unicamente a *livre iniciativa* em detrimento do trabalho, caso contrário o resultado disso será o agravamento da questão social. De outro lado, não se inviabilizar a empresa, que é fonte de postos de trabalho, com um exacerbado paternalismo em relação aos empregados.

Em suma, à propriedade produtiva, como a empresa, tem sido reconhecida uma função social, o capital e o trabalho têm que se completar e não gerar conflito, além do mais, a



propriedade dotada de função social é justificada pelos seus fins, seus serviços, sua função. Somente dessa forma a empresa estaria exercendo a sua função social de forma completa, na garantia do pleno emprego, alicerçada nos valores da livre iniciativa e da dignidade da pessoa humana.

No caso, como antes mencionado, a empresa Amazonas Energia S.A, ao dispensar seus funcionários sem observância do próprio normativo interno, incorreu em alteração lesiva ao contrato de trabalho empregado, vedada pelo ordenamento jurídico brasileiro.

Desta forma, adoto a TESE A- **Incorporação da norma interna:**

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 empregado e, conseqüentemente, é nula também a dispensa sem a realização dos procedimentos previstos na norma interna.

DISPOSITIVO

Ante o exposto, admitido o incidente de resolução de demandas repetitivas por este douto Colegiado, **decido:** rejeitar as preliminares arguidas pela empresa interessada Amazonas Energia S.A; no mérito, votar pela fixação da tese jurídica para este IRDR, proveniente da causa piloto retratada nos recursos ordinários de n.ºs.0000448-30.2019.5.11.0016; 0000442-19.2020.5.11.0006; 0000696-95.2020.5.11.0004; 0000727-73.2020.5.11.0018; 0000457-73.2020.5.11.0010; 0000717-26.2020.5.11.0019; 0000684-60.2020.5.11.0011; 0000653-61.2020.5.11.0004; 0000439-67.2020.5.11.0005, revestida de observância obrigatória, nos moldes do artigo 985 do CPC, nos seguintes termos: 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 empregado



e, conseqüentemente, é nula também a dispensa sem a realização dos procedimentos previstos na norma interna. 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; **c)** determinar o envio de cópia deste Acórdão ao Núcleo de Gerenciamento de Precedentes (NUGEP), para adoção das providências previstas na Resolução CNJ n. 235/2016, no art. 979 do CPC e para comunicação às Secretarias dos Órgãos julgadores, aos Desembargadores, às Varas do Trabalho e aos demais órgãos pertinentes. Tudo nos termos da fundamentação.

ACÓRDÃO

Participaram do julgamento os Excelentíssimos Desembargadores: ORMY DA CONCEIÇÃO DIAS BENTES (Presidente); RUTH BARBOSA SAMPAIO (Relatora); SOLANGE MARIA SANTIAGO MORAIS, FRANCISCA RITA ALENCAR ALBUQUERQUE, DAVID ALVES DE MELLO JÚNIOR, ELEONORA DE SOUZA SAUNIER, JORGE ALVARO MARQUES GUEDES, JOSÉ DANTAS DE GÓES, MÁRCIA NUNES DA SILVA BESSA e JOICILENE JERÔNIMO PORTELA.

Procuradora do Trabalho: Exma. Dr^a. ALZIRA MELO COSTA, Procuradora-Chefe da PRT da 11^a Região.

OBS: Desembargadores ausentes: VALDENYRA FARIAS THOMÉ (folga compensatória); LAIRTO JOSÉ VELOSO e AUDALIPHAL HILDEBRANDO DA SILVA (férias); MARIA DE FÁTIMA NEVES LOPES (licença médica). Sustentação oral: Dr. Francisco Sobrinho.

ISSO POSTO,

ACORDAM os Desembargadores do **TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 11^a REGIÃO**, por unanimidade de votos, rejeitar as preliminares arguidas pela empresa interessada Amazonas Energia S.A; no mérito, por maioria, decidir pela fixação da tese jurídica para este IRDR, proveniente da causa piloto retratada nos recursos ordinários de n^os.0000448-30.2019.5.11.0016; 0000442-19.2020.5.11.0006; 0000696-95.2020.5.11.0004; 0000727-73.2020.5.11.0018; 0000457-73.2020.5.11.0010; 0000717-26.2020.5.11.0019; 0000684-



60.2020.5.11.0011; 0000653-61.2020.5.11.0004; 0000439-67.2020.5.11.0005, revestida de observância obrigatória, nos moldes do artigo 985 do CPC, nos seguintes termos: 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 empregado e, conseqüentemente, é nula também a dispensa sem a realização dos procedimentos previstos na norma interna. 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; **c)** determinar o envio de cópia deste Acórdão ao Núcleo de Gerenciamento de Precedentes (NUGEP), para adoção das providências previstas na Resolução CNJ n. 235/2016, no art. 979 do CPC e para comunicação às Secretarias dos Órgãos julgadores, aos Desembargadores, às Varas do Trabalho e aos demais órgãos pertinentes. Tudo nos termos da fundamentação. Votos divergentes dos Desembargadores Solange Maria Santiago Morais, Francisca Rita Alencar Albuquerque, David Alves de Mello Júnior e Eleonora de Souza Saunier, por entenderem que a norma interna DG-GP-01/N-013, que fixava diretrizes para a dispensa sem justo motivo, revogada posteriormente ao ato de privatização da empresa Amazonas Energia S/A, não se incorpora ao contrato de trabalho de empregados admitidos em período anterior a edição da norma interna, em face a ausência de direito adquirido dos empregados da referida sociedade empresarial.

Sessão telepresencial, realizada em Manaus, 9 de março de 2022.

RUTH BARBOSA SAMPAIO

Relatora

VOTOS

Voto do(a) Des(a). ELEONORA DE SOUZA SAUNIER / Gabinete da Desembargadora Eleonora de Souza Saunier



Divirjo, *data venia*.

Conquanto, em regra, as vantagens decorrentes de regulamento de empresa realmente se incorporem ao contrato de trabalho dos empregados admitidos antes da sua revogação - a teor do princípio da vedação da alteração contratual lesiva (art. 468 da CLT) e nos moldes firmados pela jurisprudência (Súmula 51 do TST) -, no caso vertente, não há como ser aplicada, de forma excepcional, em virtude das nuances intrínsecas à privatização, sob pena de se desvirtuar a própria essência do repasse da gestão empresarial para o ramo integralmente privado.

Diz-se isso porque, no cenário posterior à privatização, cogitar a manutenção de restrições impostas ao poder diretivo patronal decorrentes do período em que a empresa integrava a Administração Pública Indireta, além de não ser razoável, representaria, s.m.j, ofensa à própria segurança jurídica, uma vez que inexistente, partindo de interpretação sistemática da *quaestio*, direito adquirido do empregado à aplicação do regramento anterior, dada a não incidência dos arts. 10 e 448 da CLT ao caso, por envolver mudança de regime jurídico fruto de privatização.

Em que pese o TST não ter posição uniforme sobre o tema - tampouco as Turmas deste Egrégio TRT11 - , como mostrado nos fundamentos do voto relator -, depreende-se dos julgados a seguir, que a corrente prevalecente da Corte Superior caminha para reconhecer a legitimidade da dispensa imotivada após a privatização, sem observância do procedimento oriundo da época em que a empresa se enquadrava como estatal, *in verbis*:

"AGRAVO INTERNO. RECURSO DE REVISTA. ACÓRDÃO REGIONAL PUBLICADO ANTES DA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.015/2014. 1. REFLEXOS DE HORAS EXTRAS COM DSR EM OUTRAS VERBAS. PEDIDO DE SOBRESTAMENTO. I . A parte reclamante alega que o processo IRR- 10169-57.2013.5.05.0024 foi afetado para julgamento em recurso de revista repetitivo, com o indicativo de submissão à apreciação do Tribunal Pleno do TST sobre a questão relativa à revisão ou cancelamento da OJ 394 da SBDI- 1 do TST. Sustenta que, diante da controvérsia da matéria, a questão deve ser sobrestada até o julgamento final. II . A jurisprudência desta c. Corte Superior tem rejeitado o pedido de sobrestamento do feito em face da matéria debatida no processo IRR- 10169-57.2013.5.05.0024, haja vista que, ao instaurar o incidente de recurso repetitivo, não se determinou a suspensão dos processos que tratem da matéria relativa à OJ 394 e tramitam no âmbito do TST. Precedentes. III. Agravo de instrumento de que se conhece e a que se nega provimento. 2. VENDA DE CARIMBO. INTEGRAÇÃO NA COMPLEMENTAÇÃO DE APOSENTADORIA. PRESCRIÇÃO APLICÁVEL. I. A parte reclamante alega que o recurso de revista demonstrou a contrariedade à Súmula 327 do TST, uma vez que a hipótese envolve pedido de diferenças de



complementação de aposentadoria incorporada ao contrato de trabalho, em lesão que se renova mês a mês em razão do descumprimento sucessivo de normas coletivas e regulamentares por parte da reclamada. Sustenta que os precedentes indicados na r. decisão agravada são inaplicáveis ao caso concreto. II. A decisão agravada entendeu que, consoante a jurisprudência desta c. Corte Superior, a pretensão de percepção de complementação de aposentadoria relacionada ao "Termo de Relação Contratual Atípica" (venda de carimbo) está prescrita, uma vez que a presente ação foi proposta em 19/03/2009, mais de dez anos depois da venda do carimbo em 15/06/1998. Não há falar em contrariedade à Súmula 327 do TST, nem na inespecificidade dos arestos que embasaram a aplicação da Súmula 333 do TST e do § 7º do art. 896 da CLT para não se admitir o recurso de revista do reclamante, uma vez que, conforme assinala a decisão agravada, os referidos arestos tratam exatamente da prescrição incidente sobre a transação em torno do direito às diferenças de complementação de aposentadoria postuladas na presente ação. III. Agravo interno de que se conhece e a que se nega provimento. 3. 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 CLT ao processamento do recurso de revista. IV. Agravo interno de que se conhece e a que se nega provimento. (TST - Ag: 7584009020095090028, Relator: Evandro Pereira Valadao Lopes, Data de Julgamento: 02/02/2022, 7ª Turma, Data de Publicação: 18/02/2022)."



"RECURSO DE REVISTA. ACÓRDÃO REGIONAL PUBLICADO NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.015/2014 E DA LEI Nº 13.467/2017 . 1. DISPENSA IMOTIVADA. EMPREGADO CONTRATADO PELO BANCO DO ESTADO DO CEARÁ - BEC. SUCESSÃO DE EMPREGADORES. RESCISÃO CONTRATUAL OCORRIDA APÓS A PRIVATIZAÇÃO DA SOCIEDADE DE ECONOMIA MISTA. MOTIVAÇÃO DO ATO RESCISÓRIO. DESNECESSIDADE. TRANSCENDÊNCIA POLÍTICA RECONHECIDA . CONHECIMENTO E PROVIMENTO. I. O Pleno deste Tribunal, no julgamento do E-RR-44600-87.2008.5.07.0008 (DEJT 09 /11/2015), por maioria, decidiu pela impossibilidade de impor ao Banco Bradesco, instituição privada, obediência a decreto estadual editado para reger as relações de trabalho entre o Banco do Estado do Ceará (sociedade de economia mista) e os empregados de sua sociedade de economia mista. II. Nesse julgamento, pacificou-se o entendimento de que o Decreto Estadual 21.325/91 (que impôs a obrigação de motivação do ato de dispensa por parte da sociedade de economia mista estadual) não se incorporou ao contrato de trabalho dos então empregados do Banco do Estado do Ceará, absorvidos pelo Banco Bradesco, como é o caso da parte Reclamante, que, conforme se depreende dos autos, somente teve o seu contrato rescindido após a sucessão do Banco do Estado do Ceará pelo Banco Bradesco S.A. (banco privado). III . Isso porque as sociedades de economia mista estão sujeitas à legislação trabalhista (art. 173, § 1º, da CR), editadas em conformidade com o art. 22, I, da CR, na qual não se insere o Decreto Estadual referido. IV . Em face de sua origem, o Decreto Estadual não criou obrigações para a sociedade de economia mista, não aderiu ao contrato de trabalho dos empregados e não criou obrigação para o banco privado. V . Por esses motivos, a exigência de motivação para a dispensa dos empregados oriundos do Banco do Estado do Ceará pelo Banco Sucessor caracteriza violação dos arts. 173, § 1º, da Constituição Federal e 468 da CLT. VI . Nesse contexto, ao decidir ser nula a dispensa sem motivação e determinar a readmissão da parte Autora, o Tribunal Regional decidiu em contrariedade à jurisprudência pacífica desta Corte Superior, razão pela qual se reconhece a transcendência política da causa (art. 896-A, § 1º, II, da CLT). VII. Sob esse enfoque, reafirma-se o entendimento de que é descabida a exigência de motivação do ato rescisório por parte do Banco sucessor da empresa pública ou sociedade de economia mista exploradoras de atividade econômica, porquanto não se adere ao contrato de trabalho o decreto estadual em que se estabeleceu a necessidade de motivação para a dispensa do empregado. Ademais, após a privatização, a empresa não mais se submete aos princípios próprios da Administração Pública". VIII. Recurso de revista de que se conhece, por divergência jurisprudencial, e a que se dá provimento. (TST - RR: 19502320165070015, Relator: Alexandre Luiz Ramos, Data de Julgamento: 20/10/2020, 4ª Turma, Data de Publicação: 23/10/2020)".

"AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. PROCESSO SOB A ÉGIDE DA LEI 13.015/2014 E ANTERIOR À LEI 13.467/2017. BEMGE. SOCIEDADE DE ECONOMIA MISTA. SUCESSÃO POR EMPRESA PRIVADA - PRIVATIZAÇÃO.



DISPENSA IMOTIVADA DO EMPREGADO. POSSIBILIDADE. Sabe-se que o Supremo Tribunal Federal, em composição plenária, no julgamento do Recurso Extraordinário n.º 589.998/PI, ocorrido em 20.03.2013, decidiu que a validade do ato de despedida de empregado das entidades estatais organizadas como empresa pública, sociedade de economia mista e congêneres depende da existência de consistente motivação, não prevalecendo a simples despedida arbitrária, desmotivada, ainda que as relações trabalhistas sejam regidas pelo art. 173, § 1º, II, da CF. É que, na área estatal, em decorrência do princípio da motivação dos atos administrativos, decorrente dos princípios da legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência, também manifestamente incorporados pela Constituição de 1988 (art. 37, caput), não há espaço para ato arbitrário e desfundamentado. Todavia, não prevalece esse entendimento quando a empresa estatal é sucedida por empresa particular - hipótese dos autos - e a despedida de seu empregado dá-se após a sucessão, pois, a partir da privatização, o empregado da empresa objeto da sucessão passa ser considerado como empregado privado, sujeitando-se, assim, à discricionariedade que tem o empregador privado para operar a rescisão contratual. Esse entendimento - no sentido de não se aplicar o princípio da fundamentação a empresas privatizadas, quando a dispensa ocorre depois da privatização - tornou-se prevalente no TST a partir da decisão do Tribunal Pleno, em 2015, por maioria dos votos, no E-RR-44600-87.2008.5.07.0008 (Rel. Ministro João Oreste Dalazen, Redator designado, DEJT 09/08/2015). Agravo de instrumento desprovido. (TST - AIRR: 22881920145030034, Relator: Mauricio Godinho Delgado, Data de Julgamento: 30/10/2019, 3ª Turma, Data de Publicação: DEJT 08/11/2019)".

"RECURSO DE EMBARGOS EM RECURSO DE REVISTA DO RECLAMADO. INTERPOSIÇÃO SOB A ÉGIDE DA LEI 11.496/07. BANESTADO. SOCIEDADE DE ECONOMIA MISTA. PRIVATIZAÇÃO. NORMA INTERNA. DISPENSA IMOTIVADA. DIREITO POTESTATIVO DO EMPREGADOR. INVIABILIDADE DE REINTEGRAÇÃO. Esta Subseção Especializada I reviu e pacificou o entendimento ao redor da matéria de dispensa imotivada de empregado de sociedade de economia mista que, a despeito de norma interna estabelecendo procedimento para dispensa, não gera direito à estabilidade ou reintegração, mormente quando veio a ser privatizada. Acrescente-se que é inaplicável ao Banco sucessor norma que estabelecia a necessidade de motivação do ato de dispensa imposta ao sucedido, sociedade de economia mista, integrante da Administração Pública, visto que o sucessor está submetido a regime jurídico puramente privado, não havendo falar que subsistiria a necessidade de declarar nula a dispensa ante o atual entendimento do c. STF, proferido ao julgamento do processo RE 589.998/PI. Precedentes desta e. Subseção. Recurso de embargos conhecido e provido. (...).(TST - E-ED-RR: 1272000320075090411, Relator: Hugo Carlos Scheuermann, Data de Julgamento: 16/11/2017, Subseção I Especializada em Dissídios Individuais, Data de Publicação: DEJT 24/11/2017)".

Grifei



O Tribunal Superior do Trabalho, ao enfrentar o debate sobre a validade do concurso público - necessidade e eventual nulidade -, entendeu pela observância dos regimes jurídicos aplicáveis a cada pessoa jurídica, após privatização, o que se aplica, por analogia, observando-se as peculiaridades de cada caso, a Súmula 430 ao presente incidente, *in verbis*:

"Súmula nº 430 do TST

ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA INDIRETA. CONTRATAÇÃO. AUSÊNCIA DE CONCURSO PÚBLICO. NULIDADE. ULTERIOR PRIVATIZAÇÃO. CONVALIDAÇÃO. INSUBSISTÊNCIA DO VÍCIO. Convalidam-se os efeitos do contrato de trabalho que, considerado nulo por ausência de concurso público, quando celebrado originalmente com ente da Administração Pública Indireta, continua a existir após a sua privatização". (Grifei).

No mais, a mera existência de norma interna estabelecendo procedimento para dispensa de empregado, nos termos do que ocorre na espécie, não ensejaria estabilidade no emprego, assim como não elidiria o direito potestativo do empregador à rescisão do contrato de trabalho, conforme os seguintes arestos do TST:

"RECURSO DE REVISTA. SOCIEDADE DE ECONOMIA MISTA. PROCESSO DE PRIVATIZAÇÃO. DISPENSA SEM JUSTA CAUSA. PREVISÃO EM NORMA INTERNA. ATO POTESTATIVO DO EMPREGADOR . A SBDI-1 do TST, nos autos do Processo nº E-ED-ED-RR - 1079900-91.2003.5.09.0015 (Relator: Ministro Aloysio Corrêa da Veiga, DEJT 01/07/2016), firmou entendimento no sentido 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. Precedentes. Recurso de revista conhecido e provido" (RR-1220-79.2013.5.09.0041, 1ª Turma, Relator Ministro Walmir Oliveira da Costa, DEJT 30/05/2019).

"RECURSO DE REVISTA. 1. PRELIMINAR DE NULIDADE. NEGATIVA DE PRESTAÇÃO JURISDICIONAL. POSSIBILIDADE DE DECIDIR O MÉRITO FAVORAVELMENTE À PARTE RECORRENTE. APLICAÇÃO DO ARTIGO 249, § 2º, DO CPC. NÃO CONHECIMENTO. A preliminar suscitada não enseja análise no presente apelo, uma vez que, mesmo que se reconhecesse a existência da nulidade apontada, ela não seria objeto de pronunciamento,



ante a possibilidade de decidir o mérito do recurso favoravelmente à parte recorrente, na forma autorizada pelo artigo 249, § 2º, do CPC . Recurso de revista de que não se conhece. 2. DESPEDIDA IMOTIVADA. EMPRESA PÚBLICA. DISPENSA OCORRIDA APÓS A PRIVATIZAÇÃO. EXISTÊNCIA DE NORMA INTERNA PARA DISPENSA DE EMPREGADO. PROVIMENTO. As sociedades de economia mista e as empresas públicas exploradoras de atividade econômica são regidas por regime jurídico misto, o privado (CF, art . 173, II) e o público (CF, art . 37). Todavia, após a privatização, a empresa não mais se submete aos princípios próprios da administração pública, sendo legítima a dispensa de empregados sem a motivação do ato rescisório. No mais, é pacífico neste colendo Tribunal Superior que a norma interna que estabelece procedimento para dispensa de empregado não assegura estabilidade ou garantia no emprego, não elidindo o direito potestativo do empregador de rescisão contratual. Recurso de revista de que se conhece e a que se dá provimento . (...) Recurso de revista de que não se conhece " (RR-87-23.2013.5.09.0325, 5ª Turma, Relator Ministro Guilherme Augusto Caputo Bastos, DEJT 07/05/2015)."

Ante o exposto, entendo que a norma interna DG-GP-01/N-013, que fixava diretrizes para a dispensa sem justo motivo, revogada posteriormente ao ato de privatização da empresa Amazonas Energia S/A, não se incorpora ao contrato de trabalho de empregados admitidos em período anterior a edição da norma interna, em face a ausência de direito adquirido dos empregados da referida sociedade empresarial.

É o voto.

Voto do(a) Des(a). JORGE ALVARO MARQUES GUEDES / Gabinete do Desembargador Jorge Alvaro Marques Guedes

Sigo integralmente o voto relator, acrescentando o seguinte:

A *quaestio iures* central cinge-se em se analisar se há ou não repercussão jurídica no contrato de trabalho do autor em decorrência da 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 normas específicas para a rescisão contratual sem justa causa, possuía a seguinte redação, verbis (ID. ac9c090):

"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 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 motivada, haja vista não ser possível a dispensa 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. Ressalto, inclusive, que a norma impunha 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 assegurador 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 (ID. 804dd36 - Pág. 1):

"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."

Por outro lado, 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.

No caso, a reclamada AMAZONAS ENERGIA S.A. é sucessora da empresa AMAZONAS DISTRIBUIDORA DE ENERGIA S.A., sociedade de economia mista subsidiária da ELETROBRÁS, 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 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, os reclamantes nos autos principais já eram empregados celetistas admitidos por concurso público na empresa sucedida e, assim, a



garantia dos mesmos, de que eventual dispensa sem justa causa passaria pelos procedimentos previstos na norma interna (DG-GP-01/N-013), enquanto condição mais benéfica ao empregado, já havia sido incorporado, não podendo mais ser suprimido do seu contrato de trabalho, 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 n° 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.

Desta forma, uma vez que a demissão dos reclamantes não obedeceu ao disposto na Resolução n° 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, o que não foi cumprido pela reclamada, voto no sentido de reformar a decisão de piso para declarar a nulidade da dispensa imotivada e determinar a reintegração do obreiro, na mesma função, com a mesma remuneração e vantagens decorrentes do cargo/função, com pagamento de salários vencidos a contar da dispensa e vincendos até que se dê a correta aplicação da dispensa, mediante o procedimento expresso na Resolução n.º 195/2011, de 4 de outubro de 2011. A apuração das parcelas deverá observar as vantagens obtidas pela categoria, convencionais e contratuais, na forma como teriam sido pagas caso a dispensa ilegal não tivesse ocorrido, de forma a preservar o status quo ante do empregado e os salários vencidos e vincendos até a data da efetiva reintegração, sem desprezar eventual incremento de vantagens implementadas após seu afastamento e a contagem do período de afastamento como tempo de serviço para todos os efeitos legais, desde a despedida até a efetiva reintegração ao emprego, tudo devidamente calculado em liquidação de sentença.

