



Poder Judiciário
Justiça do Trabalho
Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região

Recurso Ordinário Trabalhista **0000583-43.2021.5.10.0002**

Relator: DORIVAL BORGES DE SOUZA NETO

Processo Judicial Eletrônico

Data da Autuação: 06/06/2022

Valor da causa: R\$ 40.000,00

Partes:

RECORRENTE: JOSE FONSECA NETO

ADVOGADO: MAXIMILIANO KOLBE NOWSHADI SANTOS

RECORRIDO: COMPANHIA ENERGETICA DE BRASILIA

ADVOGADO: FERNANDO JORGETO DA SILVA

ADVOGADO: MURILO BOUZADA DE BARROS

RECORRIDO: NEOENERGIA S.A

ADVOGADO: OSVALDO DE MEIROZ GRILO JUNIOR

RECORRIDO: DISTRITO FEDERAL

CUSTOS LEGIS: Ministério Público do Trabalho



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 10ª REGIÃO

PROCESSO Nº 0000583-43.2021.5.10.0002 - RECURSO ORDINÁRIO TRABALHISTA (1009)

RELATOR : DESEMBARGADOR DORIVAL BORGES
RECORRENTE: JOSÉ FONSECA NETO
ADVOGADO : MAXIMILIANO KOLBE NOWSHADI SANTOS
RECORRIDO : COMPANHIA ENERGÉTICA DE BRASÍLIA - CEB
ADVOGADO : FERNANDO JORGETO DA SILVA
RECORRIDO : NEOENERGIA S/A
ADVOGADO : OSVALDO DE MEIROZ GRILO JÚNIOR
RECORRIDO : DISTRITO FEDERAL

DDB0001

EMENTA

"ENTE PÚBLICO SUCEDIDO PERTENCENTE À ADMINISTRAÇÃO INDIRETA. PRIVATIZAÇÃO DA SUCESSORA. PREJUÍZO AOS EMPREGADOS. NECESSIDADE DE MANUTENÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO COM A EMPREGADORA ORIGINÁRIA QUE SE MANTÉM EM FUNCIONAMENTO. A finalidade do reconhecimento da sucessão trabalhista é a garantia de que qualquer mudança no âmbito da empresa não afete os contratos de trabalho, independentemente de ter ocorrido ou não a continuidade da prestação de trabalho. Considerando que a privatização da empresa sucessora afeta de modo substancial os contratos de trabalho, impõe-se a manutenção do vínculo com a empregadora originária, sobretudo pela manutenção regular de vários segmentos da empresa estatal, empregadora originária integrante de um grupo econômico ainda em funcionamento." (Desembargador Grijalbo Fernandes Coutinho, voto divergente).

RELATÓRIO

O Juiz Raul Gualberto Fernandes Kasper de Amorim, da 2ª Vara do Trabalho de Brasília/DF, extinguiu o feito sem resolução do mérito em relação ao Distrito Federal (CPC, art. 485, VI) e julgou improcedentes os pedidos formulados por José Fonseca Neto em desfavor de Companhia Energética de Brasília e da Neornergia Distribuição Brasília (fls. 1.203/1.219).

Recurso ordinário do reclamante (fls. 1.222/1.250).

Contrarrazões da 1ª, do 2º e da 3ª reclamados (fls. 1.277/1.279, 1.280/1.312 e 1.313/1.323).



Parecer do Ministério Público do Trabalho, de lavra do Procurador Sebastião Vieira Caixeta, pelo regular prosseguimento do feito (fl. 1.330).

VOTO

ADMISSIBILIDADE

Tempestivo e regular, conheço do recurso.

Contrarrazões em ordem.

MÉRITO

ECONÔMICO. CONTRATO DE TRABALHO. EMPREGADO PÚBLICO. GRUPO

Em primeira análise do contexto processual, firmei as seguintes razões de decidir:

"CEB. PRIVATIZAÇÃO DE EMPRESA. CONTRATO DE TRABALHO. ALTERAÇÃO LESIVA. REGIME JURÍDICO. GARANTIA DE DIREITO. INEXISTÊNCIA.

O reclamante sustenta ter sido contratado, em 20/6/2011, mediante concurso público para o cargo de funcionário público no quadro de pessoal da Companhia de Distribuição Energética S/A (fl. 31). Informa que a referida empresa é uma "holding" constituída das seguintes empresas: CEB Distribuição; CEB Geração; CEB Participações; CEB Lajeado; Corumbá III; Corumbá Concessão S.A; BSB Energética e CEBGás Companhia Brasileira de Gás (fl. 5). Informa ainda a privatização da CEB Distribuição, sendo adquirida pela empresa Bahia Geração de Energia S/A, conforme contrato de compra e venda firmado em 2/3/2021. O autor informa também que, em virtude da privatização, houve alteração lesiva de seu contrato de trabalho, ao arrepio do disposto no artigo 468 da CLT. Ante a existência de grupo econômico com a figura do empregador único, nos termos da Súmula 129 do TST, c/c art. 2º, §2º da CLT, postula a absorção do contrato de trabalho Distrito Federal, de forma a permanecer o vínculo com o ente público.

Em recente julgamento ocorrido em 13/7/2022, esta Primeira Turma concluiu pela improcedência de pedido idêntico, firmado no processo nº



0000570-17.2021.5.10.0011, sendo proferido acórdão do Exmo. Juiz Convocado Denilson Bandeira Coêlho, cujas razões de convencimento adoto ao presente caso, nos termos seguintes:

'Vejam os. Em razão do processo de desverticalização, com base na Lei nº 9.074/95, alterada pela Lei nº 10.848/2004, que proíbe as concessionárias, as permissionárias e as autorizadas de serviço público de distribuição de energia elétrica que atuem no Sistema Interligado Nacional - SIN de desenvolver atividades de geração e transmissão de energia, houve a cisão da reclamada, aprovada pela ANEEL, por meio da Resolução Autorizativa nº 318, de 14 de setembro de 2005, sendo seus ativos e passivos aportados para a CEB DISTRIBUIÇÃO S.A., CEB GERAÇÃO S.A. e CEB PARTICIPAÇÕES S.A., relativos a tais atividades.

Como se observa do teor do artigo 3º da Lei Distrital nº 2710/2001, a reestruturação societária da reclamada não prejudicará os contratos de trabalho em curso celebrados com a Companhia Energética de Brasília - CEB, 'os quais não sofrerão solução de continuidade, ficando mantidas integralmente as condições pactuadas, bem como o acordo coletivo vigente, podendo os empregados e respectivos contratos, a critério da Companhia Energética de Brasília - CEB, ser transferidos para as sociedades resultantes da aludida reestruturação societária, encarregadas das atividades de distribuição ou de geração de energia elétrica'.

Com efeito, a transferência dos contratos ficou a cargo da reclamada, cabendo a esta tal decisão, não havendo afronta ao referido artigo terceiro da Lei Distrital nº 2.710/2001 o fato de que não houve concordância dos empregados transferidos, uma vez que é da própria essência da sucessão de empregadores legalmente prevista (artigos 10 e 448 da CLT) a origem em ato unilateral da empresa.

Ainda, como previsto na lei distrital, não houve solução de continuidade da prestação de serviços, sendo tal circunstância inerente à sucessão empresarial, constituindo tal alegação do recorrente na verdade, em reforço à regularidade do fenômeno de substituição de empregadores.

Assim como o supra referido artigo 3º da Lei Distrital nº 2.710/2001, os artigos 10 e 448 da CLT preceituam que a alteração da estrutura jurídica da empresa 'não afetará os direitos adquiridos por seus empregados' e que 'não afetará os contratos de trabalho dos respectivos empregados', ou seja, trazem a troca da titularidade (alteração subjetiva) como requisito para a ocorrência da sucessão de empregadores, figurando como óbice à regularidade desta apenas as alterações objetivas do contrato prejudiciais ao trabalhador, as quais, no caso em tela, não restaram demonstradas.

Por outro lado, não se verifica a ocorrência de irregularidade no processo de privatização, sendo este aprovado pelos órgãos competentes e, a uma, a legislação pátria não prevê garantia no emprego em razão da alteração da empregadora, bem como, a duas, não há direito adquirido a regime jurídico, conforme entendimento do Supremo Tribunal Federal (RE n. 227755 AgR; RE n. 550.650 AgR; RE n. 597.838 AgR, RE n. 375.936 AgR).

Nesse sentido é a jurisprudência do C. TST:



'(...) 2. SOCIEDADE DE ECONOMIA MISTA PRIVATIZADA. EMPREGADO ADMITIDO MEDIANTE CONCURSO PÚBLICO ANTES DA PRIVATIZAÇÃO. REINTEGRAÇÃO. ORIENTAÇÃO JURISPRUDENCIAL Nº 247 DA SDI-1 DESTA CORTE. INAPLICABILIDADE. EXTENSÃO DOS EFEITOS DE NORMA REGULAMENTAR SOBRE PROCEDIMENTO DE APURAÇÃO DA JUSTA CAUSA À RESCISÃO IMOTIVADA. IMPOSSIBILIDADE. Sendo o quadro fático cristalino no sentido da ausência de previsão em norma interna de procedimento investigatório prévio para fins de dispensa imotivada, a decisão do Regional, naquilo em que declarou a nulidade da dispensa e a reintegração ao emprego por ausência de tal procedimento, ofendeu o direito potestativo do empregador de rescindir o contrato de trabalho sem justa causa, pagando as verbas correlatas, razão pela qual restou configurada a ofensa ao art. 7º, I, da Constituição Federal. O só fato de se tratar o empregador de sociedade de economia mista privatizada e de ter o empregado ingressado em seus quadros por meio de concurso público anterior à privatização não torna a motivação da dispensa indispensável, pelo que não há pertinência na invocação do princípio da impessoalidade para fins de atribuir ao empregado uma estabilidade que sequer lhe era inerente quando do ingresso no serviço público, quiçá após a transição da empresa para a iniciativa privada. Não havendo para o servidor público direito à manutenção de regime jurídico, segundo jurisprudência firme do STF, não há, também, direito a que se mantenha a sua condição de servidor público concursado após a privatização da estatal, sobretudo se nem mesmo sob a égide das normas aderidas ao contrato de trabalho havia previsão de estabilidade no emprego. Pertinência analógica da Súmula nº 345 do TST. Conhecido e provido. (...) " (RR-2201500-17.2002.5.09.0009, 5ª Turma, Relator Ministro Emmanoel Pereira, DEJT 31/10/2014)."

Acresço às eméritas razões acima, que prevalece no Direito do Trabalho o critério da despersonalização da figura do empregador, permitindo a lei, nesse particular, que haja a alteração subjetiva do contrato, sem que para isso seja necessária a anuência de seus empregados.

Assim entendeu a Terceira Turma deste Eg. Tribunal Regional do Trabalho:

EMENTA: EMPREGADO ADMITIDO POR CONCURSO PÚBLICO EM SOCIEDADE DE ECONOMIA MISTA. DISPENSA IMOTIVADA APÓS A PRIVATIZAÇÃO. REINTEGRAÇÃO. ADESÃO AO PDV. POSSIBILIDADE. A privatização da CEB-D, com a consequente alteração do regime jurídico, operada por subrogação de pleno direito, consiste em óbice à permanência do vínculo com o ente público, ainda que conquistado pela aprovação em concurso público (Art. 37, II da Constituição Federal). Outrossim, quanto ao pedido sucessivo - direito de opção pelo plano de demissão incentivada - não se pode divisar razoabilidade, na medida em que o reclamante, ao ajuizar a presente demanda, assumiu o risco de ver-se impedido de aderir ao PDV 2021 /2022 patrocinado pela Neoenergia. (Processo 0000652-30.2021.5.10.0017 - REDATOR: DESEMBARGADOR RICARDO ALENCAR MACHADO - DATA DE JULGAMENTO: 27/07/2022 - DATA DE PUBLICAÇÃO:30/07/2022)



O art. 468 da CLT, vale ressaltar, trata de alterações nas condições pactuadas no contrato de trabalho, não possibilitando a interpretação de que também depende da manifestação volitiva dos empregados uma eventual transferência/venda de ativos da empresa empregadora e consequente alteração decorrente da privatização.

O que deve ser garantido, em caso de sucessão, é que não haja supressão de direitos decorrentes dos contratos de trabalho vigentes, assumindo a sucessora todas as obrigações trabalhistas já pactuadas, inclusive com responsabilidade solidária da empresa sucedida se verificada fraude na transferência (CLT, art. 448, caput e parágrafo único).

Não há previsão legal ou contratual a amparar a pretensa garantia de transferência do contrato de trabalho para ente público diverso.

Mantenho a sentença incólume.

Nego provimento."

Todavia, chamaram minha atenção as eméritas razões versadas no voto apresentado pelo Desembargador Grijalbo Coutinho, nos seguintes termos:

"O reclamante interpõe recurso ordinário, buscando a reforma da decisão originária. Sustenta que deve ser mantido o vínculo empregatício com a empregadora originária, com fulcro no princípio da condição mais benéfica. Reitera o pedido exordial de absorção do obreiro "em uma das outras empresas da 1ª Reclamada, uma vez que o vínculo do Requerente é de direito público e a alteração unilateral do contrato da forma que está ocorrendo é lesiva, sendo vedado pelo ordenamento jurídico".

À análise.

De início, rememore-se que a sucessão trabalhista caracteriza-se pela mudança na estrutura jurídica ou na propriedade da empresa (art. 448, da CLT), como ocorre, por exemplo, na situação de alienação, a qualquer título (compra e venda, arrendamento, etc.), de estabelecimentos (financeiro, industrial, comercial ou agroeconômico), com empregados, em que se fixa novo titular para esses estabelecimentos alienados.

Vale dizer, a sucessão trabalhista implica a transferência do ativo e do passivo trabalhista para a sucedida, sem responsabilidade solidária entre as empresas antiga e nova, salvo se houver fraude nessa transação.

No caso concreto, a admissão originária do obreiro, realizada mediante concurso público, ocorreu com a CEB Distribuição S.A, a qual decorre da reestruturação societária da Companhia Energética de Brasília - CEB.



Observe-se que a manutenção dos contratos de trabalho com a empresa sucessora da CEB Distribuição S.A. (após a privatização desta) altera profundamente o regime jurídico dos empregados públicos, em afronta ao art. 468, da CLT.

Portanto, considerando as normas da CLT, entendo que o reclamante não pode ser prejudicado.

Como reforço, acolho os fundamentos expostos pelo Juiz Convocado Relator Gilberto Augusto Leitão Martins, nos autos do Processo n. 0000652-67.2020.5.10.0016 (caso semelhante), muito embora tenha sido vencido no âmbito desta egr. 1ª Turma:

"3.1. SUCESSÃO EMPRESARIAL. EFEITOS

Trata-se de reclamação trabalhista com 70 (setenta) reclamantes no polo ativo. Na inicial os demandantes alegam, em síntese, que foram admitidos pela Companhia Energética de Brasília-CEB. Aduzem que, em 14 de setembro de 2005, a Agência Nacional de Energia Elétrica - ANEEL - concluiu o processo de reestruturação societária da CEB, transferindo-se "os direitos e obrigações oriundos do contrato de trabalho dos empregados contratados pela Companhia Energética de Brasília - CEB, para a CEB Distribuição S.A", em decorrência "da denominada 'desverticalização' prevista Lei nº 10.848/04 para as empresas de distribuição do Sistema Interligado Nacional (SIN)".

Considerando a ausência prévia de consulta/manifestação dos empregados, os reclamantes buscam a nulidade da sucessão operada, com o reconhecimento do vínculo com a Companhia Energética de Brasília - CEB, além do registro em CTPS e nos assentamentos funcionais.

A defesa patronal refutou a tese exordial. Aduziu que a sucessão decorreu de exigência legal, relacionada à "desverticalização das atividades dos serviços concedidos - distribuição, geração e transmissão". Além das leis apontadas na contestação, explicou a empresa que a reestruturação societária da CEB foi aprovada pela ANEEL, por meio da Resolução Autorizativa 318, de 14.09.2005, "ficando ali consignado que os ativos e passivos da Companhia Energética de Brasília - CEB, relativos às atividades inerentes de distribuição e de geração de energia elétrica seriam aportados para a CEB Distribuição S/A, CEB Geração S/A e CEB Participações S/A (art. 1º, incisos I e II, Resolução Autorizativa 318/05) e outras participações societárias". Pretendeu a improcedência dos pedidos formulados.

A Magistrada originária julgou improcedentes as pretensões exordiais, porquanto reconheceu a existência de sucessão de empregadores autorizada por lei.

Os reclamantes interpõem recurso ordinário, buscando a reforma da decisão originária. Aduzem que a Lei Distrital nº 2.710/2001 autorizou a implementação da reestruturação societária da Companhia Energética de Brasília-CEB, quando foi constituída a CEB Distribuição S.A como subsidiária integral.



Explicaram os recorrentes que o art. 3º da referida lei estabeleceu a possibilidade de transferência dos empregados para a sucessora (CEB Distribuição S.A), "DESDE QUE FOSSEM MANTIDAS INTEGRALMENTE AS CONDIÇÕES PACTUADAS, BEM COMO O ACORDO COLETIVO VIGENTE". Alegaram que o referido dispositivo não criou uma obrigação, mas apenas uma faculdade quanto à transferência dos empregados da empresa sucedida.

Narram os reclamantes que os contratos originais não sofreram solução de continuidade, ou seja, deve ser mantido o vínculo empregatício com a empregadora originária (Companhia Energética de Brasília - CEB), com fulcro no princípio da condição mais benéfica.

À análise.

Insta ressaltar que, na sucessão de empresas, os direitos dos empregados se encontram expressamente garantidos pelas disposições estabelecidas nos artigos 10, 448 e 448-A da CLT:

"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.

Parágrafo único. A empresa sucedida responderá solidariamente com a sucessora quando ficar comprovada fraude na transferência."

Acerca da sucessão trago os ensinamentos do ilustre Professor Maurício Godinho Delgado, (in "Curso de Direito do Trabalho", 5ª edição, ed. LTr, São Paulo, 2006, pág. 406), verbis:

"Sucessão de empregadores é figura regulada pelos arts. 10 e 448 da CLT. Consiste no instituto justrabalhista em virtude do qual se opera, no contexto da transferência de titularidade de empresa ou estabelecimento, uma completa transmissão de créditos e assunção de dívidas trabalhistas entre alienante e adquirente."

Portanto, a finalidade do reconhecimento da sucessão trabalhista é a garantia de que qualquer mudança no âmbito da empresa não afete os contratos de trabalho, independentemente de ter ocorrido ou não a continuidade da prestação de trabalho.

Nesse passo, trata-se de efeito da sucessão trabalhista a imediata e automática assunção dos contratos de trabalho pelo novo titular do empreendimento empresarial. Este responde pelos direitos e pelas obrigações oriundas dos vínculos de emprego, mesmo aqueles anteriores à sucessão ocorrida.



Ressalte-se, por outro lado, que, o fato de a empresa sucedida continuar suas atividades não tem o condão de descaracterizar a sucessão trabalhista. De conformidade com a doutrina acima citada, despicando o fato de o antigo titular continuar existindo ou se extinguir, porquanto o fenômeno trabalhista em comento para se configurar não exige a extinção da pessoa jurídica anterior.

Na hipótese vertente, a petição inicial busca a declaração de vínculo empregatício com a empregadora originária.

Conforme histórico delineado na sentença recorrida, a partir da previsão estabelecida na Lei nº 9.074, alterada pela Lei nº 10.848/2004, "as concessionárias, as permissionárias e as autorizadas de serviço público de distribuição de energia elétrica que atuem no Sistema Interligado Nacional - SIN não poderão desenvolver atividades de geração de energia elétrica e nem de transmissão, bem como também não poderão participar de outras sociedades de forma direta ou indireta".

Em decorrência da aludida previsão legal, a Companhia Energética de Brasília - CEB teve uma reestruturação societária. A Resolução Autorizativa nº 318/2005 da ANEEL previu expressamente a transferência de concessões de distribuição e geração de energia elétrica para a sucessora (CEB Distribuição S.A), nos seguintes termos:

"Art. 1º Anuir com a segregação de atividades, transferência de concessões e de participações da Companhia Energética de Brasília - CEB, da seguinte forma:

I - versão do patrimônio e a transferência das concessões de distribuição e geração de energia elétrica, respectivamente, para a CEB Distribuição S. A. - CNPJ 07.522.669/0001-92 e CEB Geração S.A. - CNPJ 04.232.314 /0001-70, ficando a atual concessionária CEB com a atividade de holding;" (fls. 1.293 - ID. f21d115 - grifos acrescidos)

Além da previsão dos arts. 10 e 448 da CLT, no caso específico em apreço o art. 3º da Lei Distrital nº 2.710/2001 prevê que a reestruturação da societária da Companhia Energética de Brasília - CEB não prejudicará os contratos de trabalho em curso, verbis:

Art. 3º A implementação da reestruturação societária de que trata o art. 1º desta Lei não prejudicará os contratos de trabalho em curso celebrados entre a Companhia Energética de Brasília - CEB e seus empregados, os quais não sofrerão solução de continuidade, ficando mantidas integralmente as condições pactuadas, bem como o acordo coletivo vigente, podendo os empregados e respectivos contratos, a critério da Companhia Energética de Brasília - CEB, ser transferidos para as sociedades resultantes da aludida reestruturação societária, encarregadas das atividades de distribuição ou de geração de energia elétrica."

Em síntese, seja considerando as normas da CLT, seja considerando as regras específicas da sucessão ocorrida no âmbito da reclamada, os empregados não podem ser prejudicados.

No caso concreto, depois da propositura da ação a empresa sucessora foi privatizada, conforme ventilado por ambas as partes. Tal fato deve ser



considerado no momento de proferir a decisão, nos termos do art. 493 do CPC:

"Art. 493. Se, depois da propositura da ação, algum fato constitutivo, modificativo ou extintivo do direito influir no julgamento do mérito, caberá ao juiz tomá-lo em consideração, de ofício ou a requerimento da parte, no momento de proferir a decisão."

Portanto, a manutenção dos contratos de trabalho com a empresa sucessora CEB Distribuição S.A. poderá alterar as questões relacionadas inclusive ao regime jurídico dos empregados públicos admitidos originalmente pela Companhia Energética de Brasília - CEB. Logo, o fato superveniente causa evidentes prejuízos aos empregados, caso seja declarado o vínculo com a empresa sucessora.

A admissão originária dos reclamantes, realizada como regra mediante concurso público, ocorreu com a Companhia Energética de Brasília - CEB. Não houve concordância deles com a transferência para a CEB Distribuição e agora com a privatização deixam de ser empregados públicos, alterando profundamente a relação jurídica mantida com o empregador originário assim. O empregador originário continua a existir assim para que se preserve os direitos dos reclamantes, inclusive em razão da condição de empregados públicos, devem conservar a vinculação com o empregador original

Ante o exposto, dou provimento ao recurso dos reclamantes para declarar o vínculo empregatício dos reclamantes com a COMPANHIA ENERGÉTICA DE BRASÍLIA-CEB, conforme requerido na inicial (itens "a" e "b" - fls. 33/34 - ID. d773742 - Pág. 27/28)"

- Após a sustentação oral e com os debates, fiz os seguintes acréscimos à fundamentação, de forma oral, em autos diversos cuidando da mesma matéria aqui debatida, os quais foram degravados pelo Assessor do Gabinete Lucas Carvalho, a quem agradeço:

Registro, desde logo, que qualquer processo de privatização, modelo brasileiro esse que teve início no final dos anos 1990, é acompanhado por fração da sociedade com razoável e justificada apreensão, notadamente na esfera Federal.

O mercado capitalista, por outro lado, quer privatizar tudo e assim acumular ainda mais riquezas.

E não só na esfera Federal.

Nós tivemos privatizações muitos expressivas a partir de 1990.

Aqui nestes autos deixo de fazer qualquer análise em torno dos efeitos concretos da privatização, sobre o que ela significa para o conjunto da sociedade.

O processo de privatização no Brasil não é novo.

Na verdade, tem mais de três décadas.



Quando há privatização da totalidade da empresa pública ou da sociedade de economia mista, não há nenhuma dúvida de que estamos a falar de sucessão trabalhista, porque se uma sociedade de economia mista, cujo capital era majoritariamente público, foi 100% privatizada e, se essa privatização é reconhecida como regular, dificilmente iremos encontrar precedentes, pelo menos não conheço, no sentido de deslocar o empregado para uma outra empresa do setor público, de área distinta daquela da originária.

Há, no caso mais tradicional (privatização de toda a empresa), sucessão trabalhista na qual o empregado precisa ser incorporado aos quadros da sucessora, que adquiriu o patrimônio público.

Em tal cenário, a controvérsia é reduzida.

Então, se o capital da empresa e todos os seus bens são vendidos integralmente, há uma sucessão trabalhista configurada, inclusive com base nos arts. 10 e 448, da CLT.

Diga-se que a sucessão trabalhista tem a finalidade de assegurar o exercício de direitos obreiros fundamentais, jamais devendo se prestar ou ser utilizada para fulminá-los, segundo disciplina conferida pelo arts. 10 e 448, da CLT.

Tais normas legais existem para obrigar a empresa sucessora a assumir relevante responsabilidade trabalhista, incluindo o dever da absorção de pessoal e pagamento de quaisquer dívidas trabalhistas deixadas pela sucedida.

As obrigações trabalhistas todas, antigas e novas, a sucessora assume, como se fosse ela própria a empregadora originária.

Trata-se de garantia para evitar a fraude e uma série de outros prejuízos aos empregados.

São normas efetivamente protetoras das mais importantes da CLT, aquelas contempladas nos artigos 10 e 448.

Aqui, neste caso concreto, porém, nós temos uma situação inversa.

A sucessão trabalhista eventualmente para prejudicar não é a razão de ser e não está em conformidade com os arts. 10 e 448, da CLT, reitero.

Na hipótese vertente, há um diferencial ou uma distinção a ser feita quanto à sucessão trabalhista normal ou regular.

Apenas uma parte da CEB foi privatizada.

Não foi a CEB em sua totalidade que restou desestatizada.

Se fosse em sua integralidade, a argumentação da parte obreira estaria, em tese, fragilizada no atual momento,.

Apenas uma parte da CEB foi privatizada e a outra fração, não menos expressiva, continuou sob a órbita pública, com a manutenção da



Companhia Energética de Brasília e de outras empresas subsidiárias daquela.

Então, nesse sentido, frise-se, não estamos diante da sucessão trabalhista de caráter protetor.

Há, em outros termos, clara tentativa de transferir o empregado para a parte da empresa que não vai acolhê-lo, sem garantia nenhuma e cujo desemprego é o caminho mais evidente, depois de passado algum tempo.

É assim o que tem ocorrido com fração considerável da mão de obra, ou seja, da força de trabalho transferida da empresa pública ou da sociedade de economia mista para o novel empreendimento privatizado.

Como todo esse processo de privatização no Brasil inteiro ao longo dos anos, os empregados sabem que, a partir do ingresso na empresa puramente privada, a chance do desemprego é imensa, sem contar outras garantidas discutidas em processos diversos neste Regional.

Não estamos tratando, portanto, ao menos no caso concreto, de uma sucessão trabalhista como regulada pelos arts. 10 e 448, da CLT, tendo em vista que parte considerável da empresa pública foi mantida em seu funcionamento regular.

Não pode a empregadora originária decidir que alguns empregados vão integrar o quadro da empresa privatizada, enquanto tantos outros continuarão sob o guarda chuva da estrutura pública.

Há que se realizar frutífero diálogo/debate para solucionar adequadamente a questão, pois todos aqueles e aquelas trabalhadores os quais passam a integrar o quadro da nova empresa, o denominado empreendimento privatizado, inegavelmente, são notoriamente prejudicados em seus direitos, a começar pelo desrespeito a uma garantia fundamental mínima, que sequer é a da estabilidade absoluta senão a garantia mínima de que a dispensa obreira não pode ser arbitrária/sem justa causa ou sem motivação.

Os empregados da CEB, em tese, não podem ser dispensados livremente, ou seja, não podem ser dispensados de forma arbitrária ou sem a adequada motivação.

Eles foram admitidos por concurso público.

O STF decidiu, no caso da ECT, entendimento que também será extensivo aos demais trabalhadores públicos, que o pessoal daquela empresa pública federal, embora não seja detentor de estabilidade no emprego, jamais pode ser dispensado sem nenhuma motivação, sem nenhuma razão.

Tudo indica que igual raciocínio será aplicado também à CEB, mais especificamente em outro caso que está para ser julgado no STF, que vai tomar como referência o caso da ECT, que é uma empresa pública.

No caso em apreço, estamos tratando, não de sucessão trabalhista, mas da garantia de permanência obreira no quadro da CEB ainda existente.

. Essa permanência está assegurada a partir do momento em que fração das atividades estatais foi mantida e, portanto, não poderia a empregadora



originária simplesmente transferir os seus empregados para a nova empresa privatizada.

Acrescento, ainda, que é preciso dimensionar os reais propósitos da instituição normativa do grupo econômico, considerando a permanência na órbita pública de outras empresas da mesma holding e, por conseguinte, investigar a possibilidade de sua utilização para reduzir ou extirpar direitos sociais.

O Direito do trabalho, após a sua concepção gerada materialmente da luta operária contra o capital durante dois séculos, passou a ser objeto de produção doutrinária e legislativa por meio de diversos instrumentos, sempre fundado o laboralismo na âncora do estabelecimento da desigualdade jurídica para minimizar as desigualdades econômicas e materiais entre os dois sujeitos da relação central do regime do lucro e da mais-valia.

O Direito do Trabalho não existe para encurralar trabalhadores, muito menos para tratar de modo igual às partes. Ele nasceu para romper com os grilhões do mundo capaz de produzir e acumular cada vez mais riquezas apenas para frações minoritárias da sociedade. Foi fundado sob a lógica da libertação do trabalho, voltado para retirar os trabalhadores da miséria e banir o serviço degradante humilhantemente dispensado ao ser humano - homens, mulheres e crianças - explorado até à morte em decorrência da omissão cínica do Estado e do Laissez-faire econômico. Nasceu porque trabalhadores e sindicatos reagiram de forma organizada ao descaso do Estado e da classe dominante proprietária dos meios de produção para com a dignidade humana do proletariado.

Nas palavras de Plá Rodriguez:

" O Direito do Trabalho surge como consequência de uma desigualdade: a decorrente da inferioridade econômica do trabalhador. Essa é a origem da questão social e do Direito do Trabalho.

As desigualdades somente se corrigem com desigualdades de sentido oposto. Durante certo tempo, conseguiu-se a desigualdade compensatória porque o Estado colocou a favor do trabalhador o peso da lei. Surgiu assim a legislação do trabalho"(in; Princípios de Direito do Trabalho, LTR, 1993, São Paulo, p. 25).

Ele se afirmou na observância sem tréguas da principiologia nuclear protetiva ao hipossuficiente, desdobrada na aplicação de vários outros princípios, normatizados ou não, os quais constituem o alicerce seguro do Direito do Trabalho.

O viés principiológico é algo inerente a qualquer ramo do direito comprometido com o seu sentido ético e humanístico. Aliás, já o era para Aristóteles na Antiguidade, ao buscar a fórmula para o conhecimento além do mundo mítico, fundado o novo saber racional em princípios e causas.

Após externar a complexidade da qual se reveste a Ciência Jurídica, Maurício Godinho Delgado assinala que "a premissa orientativa consubstanciada no princípio favorece à correta percepção do sentido ou instituto e da regra no conjunto do sistema normativo em que se integra (e



também do sentido de outros princípios, é claro). Por essa razão, os princípios, na Ciência Jurídica, não somente preservam irrefutável validade, como se destacam pela qualidade de importantes contributos à compreensão global e integrada de qualquer universo normativo" (inPrincípios de Direito Individual e Coletivo do Trabalho, LTR, 2ª Edição, São Paulo, 2004. p. 31).

Não obstante as reviravoltas notadas em diferentes expressões da sociedade e da vida nas quatro últimas décadas, a principiologia protetiva do direito laboral continua funcionando como seu verdadeiro suporte e também oxigênio necessário para manter a vitalidade de um corpo frequentemente sufocado por tentativas variadas de aniquilamento das conquistas sociais alcançadas depois de sangue, suor e lágrimas.

Em outras palavras, não há Direito do Trabalho sem aplicação de seus princípios orientadores. Figurativamente, quando se despreza o princípio da regra mais favorável ao empregado, encaminha-se o direito do trabalho à UTI- Unidade de Terapia Intensiva. Se ao mesmo tempo relega-se, além da norma mais favorável e da condição mais benéfica, os princípios da primazia da realidade e da irrenunciabilidade de direitos, teremos qualquer coisa menos direito do trabalho, pois este terá sucumbido de maneira sutil ou não.

O Estado existe, entre outras razões, para não tolerar o intolerável, para dar aos cidadãos dignidade e respeito, para cumprir e fazer cumprir os mandamentos constitucionais e para não permitir que a desigualdade material entre as partes seja reproduzida nas demais relações sociais.

O Direito do Trabalho, reitere-se, surgiu para minimizar a força do capital diante do trabalho, reconhecendo o Estado que a liberdade absoluta da contratação, por parte do poder econômico, não é verdadeiramente uma liberdade, ou, como dizia Lacordaire, "entre o forte e o fraco, entre o rico e o pobre, é a liberdade que escraviza, é a lei que liberta".

Entre outros princípios que orientam o Direito do Trabalho, encontram-se o da aplicação da norma mais favorável ao trabalhador e o da condição mais benéfica, os quais devem ser tomados como de absoluto caráter imperativo. Existem tais mandamentos para dar sentido ao princípio basilar do Direito do Trabalho, o da proteção.

Convém lembrar, mais uma vez, que o princípio de maior envergadura do Direito do Trabalho, o da proteção, mantém-se vivo para assegurar ao hipossuficiente o respeito ao conjunto de garantias sociais previstas nos mais diversos instrumentos jurídicos.

Princípio não tem força de norma, princípio é norma ou, como declaram alguns doutrinadores, é mais importante do que qualquer norma legislada. É o que dá sustentação ao Direito. Um Direito sem princípios não é ciência no verdadeiro sentido da referida expressão, mas apenas um conjunto de regras postas pela autoridade legislativa ou por outros atores.

Citado pelo jurista Carlos Henrique Bezerra Leite, o constitucionalista Celso Antônio Bandeira de Melo, declara que princípio:

"é por definição, mandamento nuclear de um sistema, verdadeiro alicerce dele, disposição fundamental que se irradia sobre diferentes normas



compondo-lhes o espírito e servindo de critério para sua exata compreensão e inteligência, exatamente por definir a lógica e a racionalidade do sistema normativo, no que lhe confere a tônica e lhe dá sentido humano. É o conhecimento dos princípios que preside a inteligência das diferentes partes componentes do todo unitário que há por nome sistema jurídico positivo. Violar um princípio é muito mais grave que transgredir uma norma. É a mais grave forma de ilegalidade ou inconstitucionalidade, conforme o escalão do princípio atingido, porque representa insurgência contra todo o sistema, subversão de seus valores fundamentais, contumélia irremediável a seu arcabouço e corrosão de sua estrutura mestra"(Curso de Direito Processual do Trabalho, Ed. Ltr, 5ª Edição, São Paulo, 2007).

Na mesma linha, Jorge Miranda destaca que:

"O Direito não é mero somatório de regras avulsas, produtos de atos de vontade, ou mera concatenação de fórmulas verbais articuladas entre si, o Direito é ordenamento ou conjunto significativo e não conjunção resultada de vigência simultânea; é coerência ou, talvez mais rigorosamente, consistência; é unidade de sentido, e valor incorporado em regra. E esse ordenamento, esse conjunto, essa unidade, esse valor, projeta-se ou traduz-se em princípios, logicamente anteriores aos preceitos. Os princípios não se colocam, pois, além ou acima do Direito (ou do próprio direito positivo); também eles - numa visão ampla, superadora de concepções positivistas, literalistas e absolutizantes das fontes legais - fazem parte do complexo ordenamental. Não se contrapõem-se tão somente aos preceitos; as normas jurídicas é que se dividem em normas-princípios e normas-disposições"(obra citada de Bezerra Leite).

Assim é o Direito do Trabalho, pronto, a partir dos seus princípios, da sua gênese, dos seus fundamentos históricos, constitucionais e legais, e da ação dos seus operadores, para reagir contra toda e qualquer operação destinada ao seu descumprimento, por mais inventivos que sejam os autores da obra. Se algum dia for esse o caminho adotado pelo Parlamento brasileiro, de desconstrução do Direito do Trabalho, até mesmo o constituinte derivado não terá carta branca para destruir as bases sobre as quais se assentam a matéria. Em termos de direitos sociais, direitos humanos que são por excelência, é inadmissível qualquer retrocesso.

Os princípios constitucionais, por seu turno, consagram a importância do valor trabalho humano e determinam que a propriedade cumpra função social atinente à valorização da força de trabalho (CF, artigos 1.º, Incisos III e IV, e 170).

Não é a nomenclatura que por si só assegura a existência do direito laboral, mas a sua base principiológica exercitada antes de tudo. E na feliz expressão de Pinho Pedreira, "a proteção do trabalhador é a causa e o fim do Direito do Trabalho"(inPrincipiologia do Direito do Trabalho, Ltr, 1999, São Paulo, p. 26).

Dentro desse contexto protetivo trabalhista insere-se a bem articulada figura jurídica do grupo econômico prevista no §2º do artigo 2º da Consolidação das Leis do Trabalho, em perfeita sintonia com o mandamento nuclear do Direito do Trabalho e com outros de tamanha relevância, a exemplo dos princípios da irrenunciabilidade de direitos e da



primazia da realidade. Visa, primordialmente, a oferecer maior garantia ao empregado quanto ao recebimento dos seus créditos. Resistindo a empregadora ao pagamento das verbas devidas ao trabalhador, qualquer outra empresa integrante do mesmo grupo econômico assume a qualidade de inadimplente trabalhista, com todas as consequências daí advindas.

Para Russomano, o comando do §2º do artigo 2º da CLT normatiza o princípio da solidariedade do grupo ou consórcio empresarial para "fixação de suas responsabilidades jurídicas em relação à figura do empregado. Essa dilatação, sempre, é benéfica; protege melhor os interesses do trabalhador. E essa proteção se justifica, pois crava raízes em uma realidade atual, que ninguém se atreve a contestar"(inCurso de Direito do Trabalho, Juruá Editora, Curitiba, 1991, p.65 e 67).

Délio Maranhão anuncia que:

"O direito do trabalho, diante do fenômeno da concentração econômica, tomou posição, visando a "oferecer ao empregado de um estabelecimento coligado a garantia de seus direitos contra as manobras fraudulentas ou outros atos prejudiciais, aos quais se prestariam com relativa facilidade as interligações grupais entre administrações de empresas associadas, se prevalecesse o aspecto meramente jurídico formal. Esta a origem da norma do 2ª. do art. 2º da Consolidação (inInstituições de Direito do Trabalho,I, 11ª Edição, Ltr, São Paulo, 1991, p. 283).

Maurício Godinho Delgado, na mesma direção, afirma o seguinte:

"O objetivo essencial do Direito do Trabalho ao construir a figura tipificada do grupo econômico foi certamente ampliar as possibilidades do crédito trabalhista, impondo responsabilidade plena por tais créditos às distintas empresas componentes do mesmo grupo econômico"(inCurso de Direito do Trabalho, LTR, 7ª Edição, 2008, São Paulo, p.399).

A responsabilidade trabalhista do grupo econômico, portanto, existe para assegurar ao empregado o legítimo exercício de seus direitos eventualmente sonogados pela empregadora. A personalidade jurídica empresarial é uma ficção, sem que esse atributo legal sirva para esconder as pessoas físicas efetivamente contempladas com a prestação laboral.

Não serve a figura do grupo econômico a propósitos diametralmente opostos à sua raiz centrada nos princípios da proteção ao hipossuficiente, da irrenunciabilidade de direitos, da primazia da realidade e da aplicação da regra mais favorável ao empregado.

Logo, os institutos da sucessão e do grupo econômico não poder ser utilizados para prejudicar a parte hipossuficiente. Por consequência, é perfeitamente possível o aproveitamento dos trabalhadores pelas outras empresas do grupo econômico que não foram privatizadas.

Ante o exposto, dou provimento ao recurso obreiro para determinar a absorção do contrato de trabalho do reclamante por uma das empresas da primeira reclamada, com a inversão do ônus da sucumbência quanto as custas processuais e aos honorários advocatícios, arbitrados em 15% (quinze por cento) sobre o valor apurado em regular liquidação."



Assim nos moldes do voto divergente e considerada a explicação feita pelo Ilustre Advogado do reclamante, migro meu posicionamento.

Acresço que, muito além do amparo legal emprestado pela Lei Distrital 7.172/2022, sem adentrar em questões de constitucionalidade, vislumbro que o caso merece especial atenção por se tratar de empregado concursado para os quadros de empresa pública, cuja possibilidade de reaproveitamento de pessoal está latente, tanto pela realização de processo seletivo interno, bem como pela existência de outras empresas coligadas ao grupo econômico CEB, em que a atividade laboral poderá ser aproveitada.

Não se trata de ingerência do poder judiciário na administração empresarial, mas de salvaguardar o amparo ao empregado de alterações que lhe sejam prejudiciais (arts. 10, 448 e 468, da CLT).

Também não se pode olvidar o fato conhecido de que a empresa adquirente da CEB Distribuidora S/A não tem manifestado interesse na continuidade dos contratos de trabalhos dos empregados pertencentes a essa secção da empresa transferida, o que torna incerta e duvidosa a vida laboral do empregado que, apesar de cumprir todos os ditames legais ao cargo público, simplesmente, sem nenhuma motivação, se vê descartado do mercado de trabalho.

Feitas essas ponderações, acato a divergência.

Portanto, provejo o apelo obreiro para determinar a absorção do contrato de trabalho do reclamante pelo grupo econômico CEB (CEB IPES).

SUCUMBÊNCIA. CUSTAS PROCESSUAIS. HONORÁRIOS SUCUMBENCIAIS.

Inverto o ônus da sucumbência.

Fixo as custas processuais em R\$2.000,00, calculadas sobre R\$100.000,00, valor atribuído à causa para esse efeito, a cargo da reclamada.

Fixo os honorários de sucumbência em 10% sobre o valor da condenação, considerada a complexidade moderada da questão e nos termos do artigo 791-A/CLT.



PREQUESTIONAMENTO

No regular exercício da atividade jurisdicional, os argumentos de fundamentação e formação de convicção ora expostos contemplaram o contexto dos autos em confronto com os preceitos constitucionais e legais mencionados pelas partes, fazendo alusão expressa à sua aplicabilidade ou não ao caso concreto.

Não há falar em necessidade de prequestionamento, porquanto expressa a manifestação conclusiva desta Turma sobre os temas abordados.

Ademais, ressalte-se que o prequestionamento invocado e tratado na Súmula nº 297/TST diz respeito à tese jurídica debatida, e não aos preceitos legais e constitucionais indicados pela parte ou mencionados pelo órgão julgador.

Nego provimento.

CONCLUSÃO

Pelo exposto, conheço do recurso do ordinário e, no mérito, dou-lhe provimento, para determinar a absorção do contrato de trabalho do reclamante pelo grupo econômico CEB (CEB IPES). Inverto o ônus da sucumbência. Fixo as custas processuais em R\$ 2.000,00, calculadas sobre R\$ 100.000,00, valor arbitrado à condenação para este efeito, a cargo da reclamada. Fixo os honorários sucumbenciais em 10% sobre o valor da causa, pela reclamada. Tudo nos termos da fundamentação.

ACÓRDÃO

Por tais fundamentos,

ACORDAM os Desembargadores da Primeira Turma do Tribunal Regional do Trabalho da Décima Região, conforme certidão de julgamento, por unanimidade, aprovar o relatório, conhecer do recurso do ordinário e, no mérito, por maioria, dar-lhe provimento, para determinar a absorção do contrato de trabalho do reclamante pelo grupo econômico CEB (CEB IPES). Inverter o ônus da sucumbência. Fixar as custas processuais em R\$ 2.000,00, calculadas sobre R\$ 100.000,00, valor



arbitrado à condenação para este efeito, a cargo da reclamada. Fixar os honorários sucumbenciais em 10% sobre o valor da causa, pela reclamada. Tudo nos termos do voto do Desembargador Relator com ressalvas da Desembargadora Flávia Falcão. Vencida a Desembargadora Elaine Vasconcelos. Ementa aprovada.

DORIVAL BORGES
Desembargador Relator

DECLARAÇÃO DE VOTO

Voto do(a) Des(a). GRIJALBO FERNANDES COUTINHO / Desembargador Grijalbo Fernandes Coutinho

***ENTE PÚBLICO SUCEDIDO PERTENCENTE À ADMINISTRAÇÃO
INDIRETA. PRIVATIZAÇÃO DA SUCESSORA. PREJUÍZO AOS EMPREGADOS.
NECESSIDADE DE MANUTENÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO COM A EMPREGADORA
ORIGINÁRIA QUE SE MANTÉM EM FUNCIONAMENTO.*** A finalidade do reconhecimento da sucessão trabalhista é a garantia de que qualquer mudança no âmbito da empresa não afete os contratos de trabalho, independentemente de ter ocorrido ou não a continuidade da prestação de trabalho. Considerando que a privatização da empresa sucessora afeta de modo substancial os contratos de trabalho, impõe-se a manutenção do vínculo com a empregadora originária, sobretudo pela manutenção regular de vários segmentos da empresa estatal, empregadora originária integrante de um grupo econômico ainda em funcionamento .

PRIVATIZAÇÃO DA CEB. ALTERAÇÃO CONTRATUAL LESIVA

Destaquei para divergir e dar provimento ao recurso obreiro.

O reclamante interpõe recurso ordinário, buscando a reforma da decisão originária. Sustenta que deve ser mantido o vínculo empregatício com a empregadora originária, com fulcro no princípio da condição mais benéfica. Reitera o pedido exordial de absorção do obreiro "em uma das outras empresas da 1ª Reclamada, uma vez que o vínculo do Requerente é de direito público e a alteração unilateral do contrato da forma que está ocorrendo é lesiva, sendo vedado pelo ordenamento jurídico".

À análise.



De início, rememore-se que a sucessão trabalhista caracteriza-se pela mudança na estrutura jurídica ou na propriedade da empresa (art. 448, da CLT), como ocorre, por exemplo, na situação de alienação, a qualquer título (compra e venda, arrendamento, etc.), de estabelecimentos (financeiro, industrial, comercial ou agroeconômico), com empregados, em que se fixa novo titular para esses estabelecimentos alienados.

Vale dizer, a sucessão trabalhista implica a transferência do ativo e do passivo trabalhista para a sucedida, sem responsabilidade solidária entre as empresas antiga e nova, salvo se houver fraude nessa transação.

No caso concreto, a admissão originária do obreiro, realizada mediante concurso público, ocorreu com a CEB Distribuição S.A, a qual decorre da reestruturação societária da Companhia Energética de Brasília - CEB.

Observe-se que a manutenção dos contratos de trabalho com a empresa sucessora da CEB Distribuição S.A. (após a privatização desta) altera profundamente o regime jurídico dos empregados públicos, em afronta ao art. 468, da CLT.

Portanto, considerando as normas da CLT, entendo que o reclamante não pode ser prejudicado.

Como reforço, acolho os fundamentos expostos pelo Juiz Convocado Relator Gilberto Augusto Leitão Martins, nos autos do Processo n. 0000652-67.2020.5.10.0016 (caso semelhante), muito embora tenha sido vencido no âmbito desta egr. 1ª Turma:

"3.1. SUCESSÃO EMPRESARIAL. EFEITOS

Trata-se de reclamação trabalhista com 70 (setenta) reclamantes no polo ativo. Na inicial os demandantes alegam, em síntese, que foram admitidos pela Companhia Energética de Brasília-CEB. Aduzem que, em 14 de setembro de 2005, a Agência Nacional de Energia Elétrica - ANEEL - concluiu o processo de reestruturação societária da CEB, transferindo-se "os direitos e obrigações oriundos do contrato de trabalho dos empregados contratados pela Companhia Energética de Brasília - CEB, para a CEB Distribuição S.A", em decorrência "da denominada 'desverticalização' prevista Lei nº 10.848/04 para as empresas de distribuição do Sistema Interligado Nacional (SIN)".



Considerando a ausência prévia de consulta/manifestação dos empregados, os reclamantes buscam a nulidade da sucessão operada, com o reconhecimento do vínculo com a Companhia Energética de Brasília - CEB, além do registro em CTPS e nos assentamentos funcionais.

A defesa patronal refutou a tese exordial. Aduziu que a sucessão decorreu de exigência legal, relacionada à "desverticalização das atividades dos serviços concedidos - distribuição, geração e transmissão". Além das leis apontadas na contestação, explicou a empresa que a reestruturação societária da CEB foi aprovada pela ANEEL, por meio da Resolução Autorizativa 318, de 14.09.2005, "ficando ali consignado que os ativos e passivos da Companhia Energética de Brasília - CEB, relativos às atividades inerentes de distribuição e de geração de energia elétrica seriam aportados para a CEB Distribuição S/A, CEB Geração S/A e CEB Participações S/A (art. 1º, incisos I e II, Resolução Autorizativa 318/05) e outras participações societárias". Pretendeu a improcedência dos pedidos formulados.

A Magistrada originária julgou improcedentes as pretensões exordiais, porquanto reconheceu a existência de sucessão de empregadores autorizada por lei.

Os reclamantes interpõem recurso ordinário, buscando a reforma da decisão originária. Aduzem que a Lei Distrital nº 2.710/2001 autorizou a implementação da reestruturação societária da Companhia Energética de Brasília-CEB, quando foi constituída a CEB Distribuição S.A como subsidiária integral.

Explicaram os recorrentes que o art. 3º da referida lei estabeleceu a possibilidade de transferência dos empregados para a sucessora (CEB Distribuição S.A), "DESDE QUE FOSSEM MANTIDAS INTEGRALMENTE AS CONDIÇÕES PACTUADAS, BEM COMO O ACORDO COLETIVO VIGENTE". Alegaram que o referido dispositivo não criou uma obrigação, mas apenas uma faculdade quanto à transferência dos empregados da empresa sucedida.

Narram os reclamantes que os contratos originais não sofreram solução de continuidade, ou seja, deve ser mantido o vínculo empregatício com a empregadora originária (Companhia Energética de Brasília - CEB), com fulcro no princípio da condição mais benéfica.

À análise.

Insta ressaltar que, na sucessão de empresas, os direitos dos empregados se encontram expressamente garantidos pelas disposições estabelecidas nos artigos 10, 448 e 448-A da CLT:



"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."

Parágrafo único. A empresa sucedida responderá solidariamente com a sucessora quando ficar comprovada fraude na transferência."

Acerca da sucessão trago os ensinamentos do ilustre Professor Maurício Godinho Delgado, (in "Curso de Direito do Trabalho", 5ª edição, ed. LTr, São Paulo, 2006, pág. 406), verbis:

"Sucessão de empregadores é figura regulada pelos arts. 10 e 448 da CLT. Consiste no instituto justrabalhista em virtude do qual se opera, no contexto da transferência de titularidade de empresa ou estabelecimento, uma completa transmissão de créditos e assunção de dívidas trabalhistas entre alienante e adquirente."

Portanto, a finalidade do reconhecimento da sucessão trabalhista é a garantia de que qualquer mudança no âmbito da empresa não afete os contratos de trabalho, independentemente de ter ocorrido ou não a continuidade da prestação de trabalho.

Nesse passo, trata-se de efeito da sucessão trabalhista a imediata e automática assunção dos contratos de trabalho pelo novo titular do empreendimento empresarial. Este responde pelos direitos e pelas obrigações oriundas dos vínculos de emprego, mesmo aqueles anteriores à sucessão ocorrida.

Ressalte-se, por outro lado, que, o fato de a empresa sucedida continuar suas atividades não tem o condão de descaracterizar a sucessão trabalhista. De conformidade com a doutrina acima citada, despiciendo o fato de o antigo titular continuar existindo ou se extinguir, porquanto o fenômeno trabalhista em comento para se configurar não exige a extinção da pessoa jurídica anterior.



Na hipótese vertente, a petição inicial busca a declaração de vínculo empregatício com a empregadora originária.

Conforme histórico delineado na sentença recorrida, a partir da previsão estabelecida na Lei nº 9.074, alterada pela Lei nº 10.848/2004, "as concessionárias, as permissionárias e as autorizadas de serviço público de distribuição de energia elétrica que atuem no Sistema Interligado Nacional - SIN não poderão desenvolver atividades de geração de energia elétrica e nem de transmissão, bem como também não poderão participar de outras sociedades de forma direta ou indireta".

Em decorrência da aludida previsão legal, a Companhia Energética de Brasília - CEB teve uma reestruturação societária. A Resolução Autorizativa nº 318/2005 da ANEEL previu expressamente a transferência de concessões de distribuição e geração de energia elétrica para a sucessora (CEB Distribuição S.A), nos seguintes termos:

"Art. 1º Anuir com a segregação de atividades, transferência de concessões e de participações da Companhia Energética de Brasília - CEB, da seguinte forma:

I - versão do patrimônio e a transferência das concessões de distribuição e geração de energia elétrica, respectivamente, para a CEB Distribuição S.A. - CNPJ 07.522.669/0001-92 e CEB Geração S.A. - CNPJ 04.232.314/0001-70, ficando a atual concessionária CEB com a atividade de holding;" (fls. 1.293 - ID. f21d115 - grifos acrescidos)

Além da previsão dos arts. 10 e 448 da CLT, no caso específico em apreço o art. 3º da Lei Distrital nº 2.710/2001 prevê que a reestruturação da societária da Companhia Energética de Brasília - CEB não prejudicará os contratos de trabalho em curso, verbis:

Art. 3º A implementação da reestruturação societária de que trata o art. 1º desta Lei não prejudicará os contratos de trabalho em curso celebrados entre a Companhia Energética de Brasília - CEB e seus empregados, os quais não sofrerão solução de continuidade, ficando mantidas integralmente as condições pactuadas, bem como o acordo coletivo vigente, podendo os empregados e respectivos contratos, a critério da Companhia Energética de Brasília - CEB, ser transferidos para as sociedades resultantes da aludida reestruturação societária, encarregadas das atividades de distribuição ou de geração de energia elétrica."

Em síntese, seja considerando as normas da CLT, seja considerando as regras específicas da sucessão ocorrida no âmbito da reclamada, os empregados não podem ser prejudicados.



No caso concreto, depois da propositura da ação a empresa sucessora foi privatizada, conforme ventilado por ambas as partes. Tal fato deve ser considerado no momento de proferir a decisão, nos termos do art. 493 do CPC:

"Art. 493. Se, depois da propositura da ação, algum fato constitutivo, modificativo ou extintivo do direito influir no julgamento do mérito, caberá ao juiz tomá-lo em consideração, de ofício ou a requerimento da parte, no momento de proferir a decisão."

Portanto, a manutenção dos contratos de trabalho com a empresa sucessora CEB Distribuição S.A. poderá alterar as questões relacionadas inclusive ao regime jurídico dos empregados públicos admitidos originalmente pela Companhia Energética de Brasília - CEB. Logo, o fato superveniente causa evidentes prejuízos aos empregados, caso seja declarado o vínculo com a empresa sucessora.

A admissão originária dos reclamantes, realizada como regra mediante concurso público, ocorreu com a Companhia Energética de Brasília - CEB. Não houve concordância deles com a transferência para a CEB Distribuição e agora com a privatização deixam de ser empregados públicos, alterando profundamente a relação jurídica mantida com o empregador originário assim. O empregador originário continua a existir assim para que se preserve os direitos dos reclamantes, inclusive em razão da condição de empregados públicos, devem conservar a vinculação com o empregador original

Ante o exposto, dou provimento ao recurso dos reclamantes para declarar o vínculo empregatício dos reclamantes com a COMPANHIA ENERGÉTICA DE BRASÍLIA-CEB, conforme requerido na inicial (itens "a" e "b" - fls. 33/34 - ID. d773742 - Pág. 27/28)"

- Após a sustentação oral e com os debates, fiz os seguintes acréscimos à fundamentação, de forma oral, em autos diversos cuidando da mesma matéria aqui debatida, os quais foram degravados pelo Assessor do Gabinete Lucas Carvalho, a quem agradeço:

Registro, desde logo, que qualquer processo de privatização, modelo brasileiro esse que teve início no final dos anos 1990, é acompanhado por fração da sociedade com razoável e justificada apreensão, notadamente na esfera Federal.

O mercado capitalista, por outro lado, quer privatizar tudo e assim acumular ainda mais riquezas.



E não só na esfera Federal.

Nós tivemos privatizações muitos expressivas a partir de 1990.

Aqui nestes autos deixo de fazer qualquer análise em torno dos efeitos concretos da privatização, sobre o que ela significa para o conjunto da sociedade.

O processo de privatização no Brasil não é novo.

Na verdade, há mais de três décadas.

Quando há privatização da totalidade da empresa pública ou da sociedade de economia mista, não há nenhuma dúvida de que estamos a falar de sucessão trabalhista, porque se uma sociedade de economia mista, cujo capital era majoritariamente público, foi 100% privatizada e, se essa privatização é reconhecida como regular, dificilmente iremos encontrar precedentes, pelo menos não conheço, no sentido de deslocar o empregado para uma outra empresa do setor público, de área distinta daquela da originária.

Há, no caso mais tradicional (privatização de toda a empresa), sucessão trabalhista na qual o empregado precisa ser incorporado aos quadros da sucessora, que adquiriu o patrimônio público.

Em tal cenário, a controvérsia é reduzida.

Então, se o capital da empresa e todos os seus bens são vendidos integralmente, há uma sucessão trabalhista configurada, inclusive com base nos arts. 10 e 448, da CLT.

Diga-se que a sucessão trabalhista tem a finalidade de assegurar o exercício de direitos obreiros fundamentais, jamais devendo se prestar ou ser utilizada para fulminá-los, segundo disciplina conferida pelo arts. 10 e 448, da CLT.

Tais normas legais existem para obrigar a empresa sucessora a assumir relevante responsabilidade trabalhista, incluindo o dever da absorção de pessoal e pagamento de quaisquer dívidas trabalhistas deixadas pela sucedida.

As obrigações trabalhistas todas, antigas e novas, a sucessora assume, como se fosse ela própria a empregadora originária.



Trata-se de garantia para evitar a fraude e uma série de outros prejuízos aos empregados.

São normas efetivamente protetoras das mais importantes da CLT, aquelas contempladas nos artigos 10 e 448.

Aqui, neste caso concreto, porém, nós temos uma situação inversa.

A sucessão trabalhista eventualmente para prejudicar não é a razão de ser e não está em conformidade com os arts. 10 e 448, da CLT, reitero.

Na hipótese vertente, há um diferencial ou uma distinção a ser feita quanto à sucessão trabalhista normal ou regular.

Apenas uma parte da CEB foi privatizada.

Não foi a CEB em sua totalidade que restou desestatizada.

Se fosse em sua integralidade, a argumentação da parte obreira estaria, em tese, fragilizada no atual momento,.

Apenas uma parte da CEB foi privatizada e a outra fração, não menos expressiva, continuou sob a órbita pública, com a manutenção da Companhia Energética de Brasília e de outras empresas subsidiárias daquela.

Então, nesse sentido, frise-se, não estamos diante da sucessão trabalhista de caráter protetor.

Há, em outros termos, clara tentativa de transferir o empregado para a parte da empresa que não vai acolhê-lo, sem garantia nenhuma e cujo desemprego é o caminho mais evidente, depois de passado algum tempo.

É assim o que tem ocorrido com fração considerável da mão de obra, ou seja, da força de trabalho transferida da empresa pública ou da sociedade de economia mista para o novel empreendimento privatizado.

Como todo esse processo de privatização no Brasil inteiro ao longo dos anos, os empregados sabem que, a partir do ingresso na empresa puramente privada, a chance do desemprego é imensa, sem contar outras garantidas discutidas em processos diversos neste Regional.



Não estamos tratando, portanto, ao menos no caso concreto, de uma sucessão trabalhista como regulada pelos arts. 10 e 448, da CLT, tendo em vista que parte considerável da empresa pública foi mantida em seu funcionamento regular.

Não pode a empregadora originária decidir que alguns empregados vão integrar o quadro da empresa privatizada, enquanto tantos outros continuarão sob o guarda chuva da estrutura pública.

Há que se realizar frutífero diálogo/debate para solucionar adequadamente a questão, pois todos aqueles e aquelas trabalhadores os quais passam a integrar o quadro da nova empresa, o denominado empreendimento privatizado, inegavelmente, são notoriamente prejudicados em seus direitos, a começar pelo desrespeito a uma garantia fundamental mínima, que sequer é a da estabilidade absoluta senão a garantia mínima de que a dispensa obreira não pode ser arbitrária/sem justa causa ou sem motivação.

Os empregados da CEB, em tese, não podem ser dispensados livremente, ou seja, não podem ser dispensados de forma arbitrária ou sem a adequada motivação.

Eles foram admitidos por concurso público.

O STF decidiu, no caso da ECT, entendimento que também será extensivo aos demais trabalhadores públicos, que o pessoal daquela empresa pública federal, embora não seja detentor de estabilidade no emprego, jamais pode ser dispensado sem nenhuma motivação, sem nenhuma razão.

Tudo indica que igual raciocínio será aplicado também à CEB, mais especificamente em outro caso que está para ser julgado no STF, que vai tomar como referência o caso da ECT, que é uma empresa pública.

No caso em apreço, estamos tratando, não de sucessão trabalhista, mas da garantia de permanência obreira no quadro da CEB ainda existente.

. Essa permanência está assegurada a partir do momento em que fração das atividades estatais foi mantida e, portanto, não poderia a empregadora originária simplesmente transferir os seus empregados para a nova empresa privatizada.



Acrescento, ainda, que é preciso dimensionar os reais propósitos da instituição normativa do grupo econômico, considerando a permanência na órbita pública de outras empresas da mesma holding e, por conseguinte, investigar a possibilidade de sua utilização para reduzir ou extirpar direitos sociais.

O Direito do trabalho, após a sua concepção gerada materialmente da luta operária contra o capital durante dois séculos, passou a ser objeto de produção doutrinária e legislativa por meio de diversos instrumentos, sempre fundado o laboralismo na âncora do estabelecimento da desigualdade jurídica para minimizar as desigualdades econômicas e materiais entre os dois sujeitos da relação central do regime do lucro e da mais-valia.

O Direito do Trabalho não existe para encurralar trabalhadores, muito menos para tratar de modo igual às partes. Ele nasceu para romper com os grilhões do mundo capaz de produzir e acumular cada vez mais riquezas apenas para frações minoritárias da sociedade. Foi fundado sob a lógica da libertação do trabalho, voltado para retirar os trabalhadores da miséria e banir o serviço degradante humilhantemente dispensado ao ser humano - homens, mulheres e crianças - explorado até à morte em decorrência da omissão cínica do Estado e do Laissez-faire econômico. Nasceu porque trabalhadores e sindicatos reagiram de forma organizada ao descaso do Estado e da classe dominante proprietária dos meios de produção para com a dignidade humana do proletariado.

Nas palavras de Plá Rodriguez:

" O Direito do Trabalho surge como consequência de uma desigualdade: a decorrente da inferioridade econômica do trabalhador. Essa é a origem da questão social e do Direito do Trabalho.

As desigualdades somente se corrigem com desigualdades de sentido oposto. Durante certo tempo, conseguiu-se a desigualdade compensatória porque o Estado colocou a favor do trabalhador o peso da lei. Surgiu assim a legislação do trabalho"(in; Princípios de Direito do Trabalho, LTR, 1993, São Paulo, p. 25).

Ele se afirmou na observância sem tréguas da principiologia nuclear protetiva ao hipossuficiente, desdobrada na aplicação de vários outros princípios, normatizados ou não, os quais constituem o alicerce seguro do Direito do Trabalho.



O viés principiológico é algo inerente a qualquer ramo do direito comprometido com o seu sentido ético e humanístico. Aliás, já o era para Aristóteles na Antiguidade, ao buscar a fórmula para o conhecimento além do mundo mítico, fundado o novo saber racional em princípios e causas.

Após externar a complexidade da qual se reveste a Ciência Jurídica, Maurício Godinho Delgado assinala que **"a premissa orientativa consubstanciada no princípio favorece à correta percepção do sentido ou instituto e da regra no conjunto do sistema normativo em que se integra (e também do sentido de outros princípios, é claro). Por essa razão, os princípios, na Ciência Jurídica, não somente preservam irrefutável validade, como se destacam pela qualidade de importantes contributos à compreensão global e integrada de qualquer universo normativo"**(inPr incípios de Direito Individual e Coletivo do Trabalho, LTR, 2ª Edição, São Paulo, 2004. p. 31).

Não obstante as reviravoltas notadas em diferentes expressões da sociedade e da vida nas quatro últimas décadas, a principilogia protetiva do direito laboral continua funcionando como seu verdadeiro suporte e também oxigênio necessário para manter a vitalidade de um corpo frequentemente sufocado por tentativas variadas de aniquilamento das conquistas sociais alcançadas depois de sangue, suor e lágrimas.

Em outras palavras, não há Direito do Trabalho sem aplicação de seus princípios orientadores. Figurativamente, quando se despreza o princípio da regra mais favorável ao empregado, encaminha-se o direito do trabalho à UTI- Unidade de Terapia Intensiva. Se ao mesmo tempo relega-se, além da norma mais favorável e da condição mais benéfica, os princípios da primazia da realidade e da irrenunciabilidade de direitos, teremos qualquer coisa menos direito do trabalho, pois este terá sucumbido de maneira sutil ou não.

O Estado existe, entre outras razões, para não tolerar o intolerável, para dar aos cidadãos dignidade e respeito, para cumprir e fazer cumprir os mandamentos constitucionais e para não permitir que a desigualdade material entre as partes seja reproduzida nas demais relações sociais.

O Direito do Trabalho, reitere-se, surgiu para minimizar a força do capital diante do trabalho, reconhecendo o Estado que a liberdade absoluta da contratação, por parte do poder econômico, não é verdadeiramente uma liberdade, ou, como dizia Lacordaire, "entre o forte e o fraco, entre o rico e o pobre, é a liberdade que escraviza, é a lei que liberta".



Entre outros princípios que orientam o Direito do Trabalho, encontram-se o da aplicação da norma mais favorável ao trabalhador e o da condição mais benéfica, os quais devem ser tomados como de absoluto caráter imperativo. Existem tais mandamentos para dar sentido ao princípio basilar do Direito do Trabalho, o da proteção.

Convém lembrar, mais uma vez, que o princípio de maior envergadura do Direito do Trabalho, o da proteção, mantém-se vivo para assegurar ao hipossuficiente o respeito ao conjunto de garantias sociais previstas nos mais diversos instrumentos jurídicos.

Princípio não tem força de norma, princípio é norma ou, como declaram alguns doutrinadores, é mais importante do que qualquer norma legislada. É o que dá sustentação ao Direito. Um Direito sem princípios não é ciência no verdadeiro sentido da referida expressão, mas apenas um conjunto de regras postas pela autoridade legislativa ou por outros atores.

Citado pelo jurista Carlos Henrique Bezerra Leite, o constitucionalista Celso Antônio Bandeira de Melo, declara que princípio:

"é por definição, mandamento nuclear de um sistema, verdadeiro alicerce dele, disposição fundamental que se irradia sobre diferentes normas compondo-lhes o espírito e servindo de critério para sua exata compreensão e inteligência, exatamente por definir a lógica e a racionalidade do sistema normativo, no que lhe confere a tônica e lhe dá sentido humano. É o conhecimento dos princípios que preside a intelecção das diferentes partes componentes do todo unitário que há por nome sistema jurídico positivo. Violar um princípio é muito mais grave que transgredir uma norma. É a mais grave forma de ilegalidade ou inconstitucionalidade, conforme o escalão do princípio atingido, porque representa insurgência contra todo o sistema, subversão de seus valores fundamentais, contumélia irremessível a seu arcabouço e corrosão de sua estrutura mestra"(Curso de Direito Processual do Trabalho, Ed. Ltr, 5ª Edição, São Paulo, 2007).

Na mesma linha, Jorge Miranda destaca que:

"O Direito não é mero somatório de regras avulsas, produtos de atos de vontade, ou mera concatenação de fórmulas verbais articuladas entre si, o Direito é ordenamento ou conjunto significativo e não conjunção resultada de vigência simultânea; é coerência ou, talvez mais rigorosamente, consistência; é unidade de sentido, e valor incorporado em regra. E esse ordenamento, esse conjunto, essa unidade, esse valor, projeta-se ou traduz-se em princípios, logicamente anteriores aos preceitos. Os princípios não se colocam, pois, além ou acima do Direito (ou do próprio direito positivo); também eles - numa visão ampla, superadora de concepções positivistas, literalistas a absolutizantes das fontes legais - fazem parte do complexo



ordenamental. Não se contrapõem-se tão somente aos preceitos; as normas jurídicas é que se dividem em normas-princípios e normas-disposições"(obra citada de Bezerra Leite).

Assim é o Direito do Trabalho, pronto, a partir dos seus princípios, da sua gênese, dos seus fundamentos históricos, constitucionais e legais, e da ação dos seus operadores, para reagir contra toda e qualquer operação destinada ao seu descumprimento, por mais inventivos que sejam os autores da obra. Se algum dia for esse o caminho adotado pelo Parlamento brasileiro, de desconstrução do Direito do Trabalho, até mesmo o constituinte derivado não terá carta branca para destruir as bases sobre as quais se assentam a matéria. Em termos de direitos sociais, direitos humanos que são por excelência, é inadmissível qualquer retrocesso.

Os princípios constitucionais, por seu turno, consagram a importância do valor trabalho humano e determinam que a propriedade cumpra função social atinente à valorização da força de trabalho (CF, artigos 1.º, Incisos III e IV, e 170).

Não é a nomenclatura que por si só assegura a existência do direito laboral, mas a sua base principiológica exercitada antes de tudo. E na feliz expressão de Pinho Pedreira, "a proteção do trabalhador é a causa e o fim do Direito do Trabalho"(inPrincipiologia do Direito do Trabalho, Ltr, 1999, São Paulo, p. 26).

Dentro desse contexto protetivo trabalhista insere-se a bem articulada figura jurídica do grupo econômico prevista no §2º do artigo 2º da Consolidação das Leis do Trabalho, em perfeita sintonia com o mandamento nuclear do Direito do Trabalho e com outros de tamanha relevância, a exemplo dos princípios da irrenunciabilidade de direitos e da primazia da realidade. Visa, primordialmente, a oferecer maior garantia ao empregado quanto ao recebimento dos seus créditos. Resistindo a empregadora ao pagamento das verbas devidas ao trabalhador, qualquer outra empresa integrante do mesmo grupo econômico assume a qualidade de inadimplente trabalhista, com todas as consequências daí advindas.

Para Russomano, o comando do §2º do artigo 2º da CLT normatiza o princípio da solidariedade do grupo ou consórcio empresarial para "**fixação de suas responsabilidades jurídicas em relação à figura do empregado. Essa dilatação, sempre, é benéfica; protege melhor os interesses do trabalhador. E essa proteção se justifica, pois crava raízes em uma realidade atual, que ninguém se atreve a contestar**"(inCurso de Direito do Trabalho, Juruá Editora, Curitiba, 1991, p.65 e 67).

Délio Maranhão anuncia que:



"O direito do trabalho, diante do fenômeno da concentração econômica, tomou posição, visando a "oferecer ao empregado de um estabelecimento coligado a garantia de seus direitos contra as manobras fraudulentas ou outros atos prejudiciais, aos quais se prestariam com relativa facilidade as interligações grupais entre administrações de empresas associadas, se prevalecesse o aspecto meramente jurídico formal. Esta a origem da norma do 2º. do art. 2º da Consolidação (inInstituições de Direito do Trabalho,I, 11ª Edição, Ltr, São Paulo, 1991, p. 283).

Maurício Godinho Delgado, na mesma direção, afirma o seguinte:

"O objetivo essencial do Direito do Trabalho ao construir a figura tipificada do grupo econômico foi certamente ampliar as possibilidades do crédito trabalhista, impondo responsabilidade plena por tais créditos às distintas empresas componentes do mesmo grupo econômico"(inCurso de Direito do Trabalho, LTR, 7ª Edição, 2008, São Paulo, p.399).

A responsabilidade trabalhista do grupo econômico, portanto, existe para assegurar ao empregado o legítimo exercício de seus direitos eventualmente sonogados pela empregadora. A personalidade jurídica empresarial é uma ficção, sem que esse atributo legal sirva para esconder as pessoas físicas efetivamente contempladas com a prestação laboral.

Não serve a figura do grupo econômico a propósitos diametralmente opostos à sua raiz centrada nos princípios da proteção ao hipossuficiente, da irrenunciabilidade de direitos, da primazia da realidade e da aplicação da regra mais favorável ao empregado.

Logo, os institutos da sucessão e do grupo econômico não poder ser utilizados para prejudicar a parte hipossuficiente. Por consequência, é perfeitamente possível o aproveitamento dos trabalhadores pelas outras empresas do grupo econômico que não foram privatizadas.

Ante o exposto, **dou provimento ao recurso obreiro para determinar a absorção do contrato de trabalho do reclamante por uma das empresas da primeira reclamada, com a inversão do ônus da sucumbência quanto as custas processuais e aos honorários advocatícios, arbitrados em 15%(quinze por cento) sobre o valor apurado em regular liquidação.**

ACRÉSCIMO DE FUNDAMENTOS

LEI LOCAL QUE DETERMINA A ABSORÇÃO DE EMPREGADOS PELO QUE RESTOU DA ESTATAL CEB. COMANDO PROTETIVO QUE



DEVE SER INTERPRETADO COMO NORMA INTERNA DA EMPREGADORA DE CARÁTER VANTAJOSO A GRUPO OBREIRO . INCORPORAÇÃO AOS CONTRATOS DE TRABALHO

Segundo consta do voto condutor reformulado, existe um fato jurídico novo ou superveniente à sentença recorrida, quadro jurídico esse a ser considerado no conjunto da análise da controvérsia ora em grau de recurso.

Cuida-se da Lei Distrital nº 7.172, de 15 de agosto de 2022, aprovada pela Câmara Legislativa do Distrito Federal, cujo teor é o seguinte:

"CÂMARA LEGISLATIVA DO DISTRITO FEDERAL

LEI Nº 7.172, DE 15 DE AGOSTO DE 2022

(Autoria do Projeto: Deputado Agaciel Maia e Deputado Rafael Prudente)

Dispõe sobre o aproveitamento dos empregados da CEB Distribuição S.A., migrados para a Neoenergia, e dá outras providências.

O Presidente da Câmara Legislativa do Distrito Federal promulga, nos termos do § 6º do art. 74 da Lei Orgânica do Distrito Federal, a seguinte Lei, oriunda de Projeto vetado pelo Governador do Distrito Federal e mantido pela Câmara Legislativa do Distrito Federal:

Art. 1º Ficam aproveitados na CEB Holding (ou na CEB Iluminação Pública e Serviços S.A.) os empregados públicos da CEB Distribuição S.A., migrados para a Neoenergia.

Parágrafo único. Excluem-se desse aproveitamento os empregados aposentados ou com idade superior a 75 anos.

Art. 2º Fica autorizada a cessão dos empregados aproveitados de que trata esta Lei para os órgãos da administração direta, autárquica e fundacional do Distrito Federal, bem como para as empresas públicas integrantes da administração indireta do Distrito Federal.

§ 1º O ônus do custeio integral dos empregados aproveitados com base na presente Lei é do Tesouro do Distrito Federal.



§ 2º As adequações orçamentárias e financeiras necessárias para a aplicação efetiva desta norma devem ser realizadas pela Secretaria de Estado de Economia do Distrito Federal.

§ 3º Fica proibida a realização de novos concursos públicos sem o total aproveitamento dos empregados definidos no art. 1º desta Lei.

Art. 3º A cessão dos empregados aproveitados de que trata esta Lei será automaticamente suspensa, e seu contrato de trabalho com a CEB Holding (ou CEB Iluminação Pública e Serviços S.A.) será rescindido no momento da aposentadoria ou quando completarem 75 anos de idade.

Art. 4º Esta Lei entra em vigor na data da sua publicação, retroagindo seus efeitos a 2 de março de 2021.

Brasília, 16 de agosto de 2022".

Ora, com bem sabemos, segundo caráter federal do Direito do Trabalho, apenas a União, ente federativo de abrangência nacional, encontra-se autorizada a legislar sobre esse ramo do direito, nos termos do artigo 22, inciso I, da Constituição da República.

Contudo, as leis locais que resultem em vantagens oferecidas ao conjunto de empregados de um determinada estatal ou de várias estatais da estrutura local, segundo tem reconhecido a jurisprudência, devem ser recebidas como normas equivalentes àquelas fixadas em caráter interno pela empregadora.

Isto porque, relembre-se, quem edita as leis locais é o Poder Legislativo, municipal, estadual ou distrital, detentor da prerrogativa constitucional atinente à realização de ingerências diversas nas estatais pertencentes majoritariamente ao poder público da área geográfica de sua atuação parlamentar, cuja iniciativa, não raro, quanto às estatais, é do Poder Executivo, também responsável pelo ato final da sanção das normas legais.

Não podem os Executivos e Legislativos locais fazê-lo, evidentemente, soterrando garantias sociais existentes na lei federal.

Quando o faz em caráter local, no caso concreto, registre-se, o Distrito Federal, a Câmara Legislativa atua como se fosse a verdadeira empregadora estatal.



A CEB é uma estatal do Distrito Federal, tendo os poderes Executivo e Legislativo do DF atuações diversas sobre as atividades dessa empresa, incluindo a escolha pela privatização devastadora do serviço público e de postos de trabalho. Também estão autorizados, por outro lado, a implementar medidas de contenção de danos, como se dá, por exemplo, com o aproveitamento de pessoal nos quadros da estatal de energia elétrica.

Não foi apenas o Conselho de Administração da CEB o responsável pela privatização de empresa estratégica do poder público e de lucros elevados em favor de sua redistribuição para políticas sociais imprescindíveis para a erradicação da pobreza. Houve uma decisão de governo, principalmente do chefe do Executivo do DF, provavelmente, com o aval da maioria da Câmara Legislativa.

É evidente que os dois Poderes, Executivo e Legislativo, ainda controladores daquilo que restou de estatal da CEB, estão autorizados a mitigar os efeitos da devastação de recursos públicos e de postos de trabalho, com o estabelecimento da garantia de absorção do pessoal pelos fragmentos da velha estatal que remanesceram, sabe se lá até quando.

Em outros termos, a Lei Distrital nº nº 7.172, de 15 de agosto de 2022, não entra em choque com o artigo 22, I, da Constituição da República.

O texto da lei distrital, ao declarar que "***Ficam aproveitados na CEB Holding (ou na CEB Iluminação Pública e Serviços S.A.) os empregados públicos da CEB Distribuição S.A., migrados para a Neoenergia***", deve ser interpretado, no âmbito da Justiça do Trabalho, como a edição de norma interna de caráter vantajoso da CEB Holding (ou na CEB Iluminação Pública e Serviços S.A.), uma espécie de fração do regulamento interno da empregadora.

Se o Distrito Federal tem a prerrogativa de vender a sua estatal CEB, de igual modo, tem ele poder para preservar traços da velha e relevante empresa, notadamente quanto à manutenção de empregos para determinado segmento considerado estratégico.

E as normas internas de caráter vantajoso ou benéfico aos empregados incorporam-se aos contratos de trabalho.

Seja qual for o ângulo, o reclamante faz jus à manutenção do seu contrato de trabalho com a reclamada CEB de natureza estatal.

Recurso obreiro provido em todos os seus termos.



Com o voto reformulado pelo eminente relator para conferir provimento ao recurso ordinário obreiro, o acompanhamento integralmente.

