



## ACÓRDÃO

7ª Turma

CMB/ge/rfs/hks/fsp/eao/cmb

**AGRAVO INTERNO EM AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA DA PARTE AUTORA. LEI Nº 13.467/2017. TRANSCENDÊNCIA ECONÔMICA CONSTATADA.** Em relação à **transcendência econômica**, esta Turma estabeleceu como referência, para o recurso do empregado, o valor fixado no artigo 852-A da CLT e, na hipótese dos autos, há elementos a respaldar a conclusão de que os pedidos rejeitados e devolvidos à apreciação desta Corte ultrapassem o valor de 40 salários mínimos. Assim, admite-se a transcendência econômica da causa.

**NEGATIVA DE PRESTAÇÃO JURISDICIONAL.** Ante a possibilidade de decisão favorável à agravante, deixa-se de apreciar a nulidade arguida, com esteio no artigo 282 do CPC.

**NULIDADE DA DISPENSA. FALTA DE MOTIVAÇÃO. CLÁUSULA CONTRATUAL.** Constatado equívoco na decisão agravada, dá-se provimento ao agravo interno para reexaminar o agravo de instrumento.

**AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA DA AUTORA. NULIDADE DA DISPENSA. FALTA DE MOTIVAÇÃO. CLÁUSULA CONTRATUAL.** Agravo de instrumento a que se dá provimento, para determinar o processamento do recurso de revista, uma vez que foi demonstrada possível afronta ao artigo 468 da CLT.

**RECURSO DE REVISTA DA PARTE AUTORA. NULIDADE DA DISPENSA. FALTA DE MOTIVAÇÃO. CLÁUSULA CONTRATUAL. TRANSCENDÊNCIA ECONÔMICA CONSTATADA. TEMA REPETITIVO Nº 130. DISTINÇÃO.** O acórdão regional registrou que a cláusula 8ª do contrato de trabalho da autora previu: “o presente contrato vigorará a partir da data da sua assinatura e é passível de rescisão no caso de infração de quaisquer de suas cláusulas, ou de inadimplemento das demais obrigações impostas aos contratantes pela Consolidação das Leis do Trabalho e pelo Acordo Coletivo de Trabalho vigente, que o suprirão, no que for omissivo”. Equivocou-se a Corte *a quo* ao concluir que “não existe previsão de garantia de emprego ou de que só haveria dispensa caso esta fosse motivada”. Isso porque, ao condicionar a validade da decisão aos casos de infração de suas cláusulas ou descumprimento das obrigações impostas pela legislação, certamente vedou a dispensa imotivada. Trata-se de hipótese típica de **distinção** (*distinguishing*), pois o cotejo entre o caso concreto e o paradigma revela peculiaridades que os distanciam e, conseqüentemente, impedem a aplicação da tese jurídica firmada no Tema Repetitivo nº 130 desta Corte. Recurso de revista conhecido e provido.

Vistos, relatados e discutidos estes autos de **Recurso de Revista** nº TST- RR - 414-97.2021.5.05.0001, em que é Recorrente(s) ----- e é Recorrido(s) -----.

A parte autora, não se conformando com a decisão unipessoal às fls. 1015/1030, interpõe o presente agravo interno.

É o relatório.

**VOTO**

## MARCOS PROCESSUAIS E NORMAS GERAIS APLICÁVEIS

Considerando que o acórdão regional foi publicado em 05/08/2022, incidem as disposições processuais da Lei nº 13.467/2017.

Registre-se, ainda, que os presentes autos foram remetidos a esta Corte Superior em 14/06/2023.

## CONHECIMENTO

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

## MÉRITO

Em exame anterior do caso, concluí por negar seguimento ao apelo por decisão unipessoal e, para tanto, externei os fundamentos pertinentes às matérias ora ventiladas.

Após análise do presente agravo, adoto os fundamentos a seguir, em substituição àqueles.

## TRANSCENDÊNCIA DA CAUSA

Em relação à **transcendência econômica**, esta Turma estabeleceu como referência, para o recurso do empregado, o valor fixado no artigo 852-A da CLT e, na hipótese dos autos, há elementos a respaldar a conclusão de que os pedidos rejeitados e devolvidos à apreciação desta Corte ultrapassem o valor de 40 salários mínimos. Assim, **admite-se a transcendência econômica da causa**.

## NEGATIVA DE PRESTAÇÃO JURISDICIONAL

Ante a possibilidade de decisão favorável à agravante, deixo de apreciar a nulidade arguida, com esteio no artigo 282 do CPC.

## NULIDADE DA DISPENSA – FALTA DE MOTIVAÇÃO – CLÁUSULA CONTRATUAL

A agravante defende a nulidade da dispensa, por falta de motivação. Invoca os preceitos que norteiam a Administração Pública, as normas coletivas da categoria e cláusula específica de seu contrato de trabalho. Indica violação dos artigos 10, 444 e 468 da CLT, 112, 113, 114, 422, 423 e 843 do Código Civil e 5º, XXXVI, da Constituição Federal.

Pois bem.

Considerando a privatização da PETROBRAS DISTRIBUIDORA S.A., antes da rescisão do contrato de trabalho, é certo que não assiste razão à agravante, no que se refere à impossibilidade de dispensa imotivada, à luz dos preceitos que regem a Administração Pública. Nesse sentido, a decisão regional está em sintonia com a jurisprudência desta Corte Superior, conforme ilustram os precedentes a seguir:

“RECURSO DE EMBARGOS EM RECURSO DE REVISTA - IRB BRASIL RESSEGUROS S.A. - REINTEGRAÇÃO SUCESSÃO - PRIVATIZAÇÃO - SOCIEDADE DE ECONOMIA MISTA - DISPENSA - DESNECESSIDADE DE MOTIVAÇÃO - ENTENDIMENTO DO PLENO DO TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. Conforme entendimento consagrado pelo Tribunal Pleno no julgamento do Processo TST-E-RR-4460087.2008.5.07.0008, a questão relativa à necessidade de obediência pela sociedade de economia mista aos princípios constitucionais, quanto à motivação do ato de rompimento sem justa causa do pacto laboral, restou superada em face do reconhecimento de que referida obrigatoriedade não desborda para o sucessor da sociedade em processo de privatização. Naquela assentada restou indicada a fundamentação de que **‘ao sobrevir a privatização do Banco estatal, a regra do decreto é inaplicável ao Banco privado sucessor, porque incompatível e que não militam em relação ao Banco privado sucessor as razões que ditaram a exigência do dever de motivar os atos administrativos do Banco estatal sucedido**. Algumas das obrigações trabalhistas a que submetida a empresa estatal sucedida - provenientes de lei, da Constituição ou mesmo de um decreto estadual derivam estrita e unicamente de sua condição de ente público e a ele unicamente vinculam-se. São precisamente obrigações desse jaez que permitem reconhecer a presença de um regime jurídico híbrido. Consumada a sucessão, dada a distinta natureza da personalidade jurídica do sucessor, rigorosamente o regime jurídico híbrido desaparece e sobrevém um empregador submetido a regime jurídico puramente privado. Ex-empregada egressa do extinto Banco do Estado do Ceará, dispensada após operada a sucessão por instituição financeira privada, não faz jus à reintegração no emprego com fundamento nas disposições do Decreto Estadual nº 21.325/91. O sucessor do ente público não pode ser compelido ao cumprimento de “dever” imposto por decreto à sociedade de economia mista sucedida e que somente se justificava na condição de ente público que ela então ostentava”. Precedentes. Recurso de embargos não conhecido’ (E-ED-RR-10384-45.2014.5.01.0077, Subseção I Especializada em Dissídios Individuais, Relator Ministro Luiz Philippe Vieira de Mello Filho, DEJT 22/06/2018) - destaquei;

“AGRAVO INTERPOSTO CONTRA DECISÃO DE PRESIDENTE DE TURMA DENEGATÓRIA DE SEGUIMENTO DE EMBARGOS REGIDOS PELA LEI Nº 13.015/2014. REINTEGRAÇÃO. DISPENSA IMOTIVADA. SOCIEDADE DE ECONOMIA MISTA PRIVATIZADA. DESNECESSIDADE DE MOTIVAÇÃO. A Turma assentou que o Tribunal Regional consignou que a empresa na qual a reclamante ingressou por meio de concurso público foi privatizada, sendo por esta última dispensada sem motivação, razão pela qual não há falar em direito adquirido à motivação da dispensa. Acrescentou que esta Corte tem entendimento de que, **sendo a dispensa posterior à privatização, as regras referentes ao regime jurídico administrativo deixam de ser aplicadas ao contrato de trabalho.** O Tribunal Pleno desta Corte, no julgamento do Processo nº E-RR - 44600-87.2008.5.07.0008, cuja redação do acórdão ficou a cargo do Ministro João Oreste Dalazen, por maioria e com voto vencido deste Relator, entendeu que não prevalece a tese adotada pela Suprema Corte de necessidade de motivação do ato de dispensa de empregados de empresas públicas e sociedades de economia mista na situação em que houver a privatização do banco estatal (Banco do Estado do Ceará S.A. sucedido pelo Banco Bradesco S.A.), como no caso em análise. Do exposto, constata-se que o Tribunal Pleno concluiu que, nas hipóteses em que a empresa estatal é sucedida por empresa particular ou privatizada, **o empregado passa a se sujeitar à discricionariedade que tem o empregador privado para operar a rescisão contratual, o que dispensa a necessidade de motivação do ato de dispensa, já que, a partir da privatização, são inaplicáveis as regras relativas ao artigo 37 da Constituição Federal ao sucessor,** integrante do regime jurídico próprio das empresas privadas. Agravo desprovido”. (Ag-EED-ED-ARR-10389-63.2015.5.01.0067, Subseção I Especializada em Dissídios Individuais, Relator Ministro Jose Roberto Freire Pimenta, DEJT 06/12/2019 - destaque acrescido);

“RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO NA VIGÊNCIA DAS LEIS 13.015/14 E 13.467/17. AÇÃO REVISIONAL. PRIVATIZAÇÃO. SUCESSÃO DE EMPREGADORES. DISPENSA. MOTIVAÇÃO. Discute-se no caso dos autos a possibilidade de revisão de decisão transitada em julgado que declarou a nulidade da dispensa do empregado e determinou a sua reintegração no emprego, em face da privatização do banco estadual (Banco BEMGE) e sua sucessão por instituição privada (Itaú Unibanco). A controvérsia consiste em determinar se, em havendo a sucessão de sociedade de economia mista, fica o sucessor obrigado a observar as disposições que aderiram ao contrato de trabalho do empregado, antes da privatização, quando a entidade sucedida pertencia à Administração Pública. **Em virtude da privatização do banco estatal, as regras referentes ao regime administrativo não mais se aplicam ao contrato de trabalho,** tendo em vista que a privatização da sociedade de economia mista não garante aos empregados admitidos por concurso público a inalterabilidade das condições de trabalho (arts. 10 e 448 da CLT) em caso de mudança na estrutura jurídica da empresa, pois não houve mera sucessão, mas privatização do banco estatal, com a consequente alteração substancial na estrutura da empresa. Ademais, com a privatização, a empresa não mais se sujeita às obrigações inerentes à Administração Pública, sob pena de se tirar da empresa privada seu regular direito de rescindir unilateralmente os contratos. Desse modo, deve ser julgado procedente o pedido revisional, a fim de reconhecer ao autor o seu direito potestativo de dispensar o empregado, sem justa causa. Recurso de revista conhecido por divergência jurisprudencial e provido”. (RR-64600-60.2008.5.20.0004, 3ª Turma, Relator Ministro Alexandre de Souza Agra Belmonte, DEJT 15/10/2021) - destaquei;

“AGRAVO INTERNO. RECURSO DE REVISTA. ACÓRDÃO REGIONAL PUBLICADO ANTES DA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.015/2014. (...) c3. SOCIEDADE DE ECONOMIA MISTA. PRIVATIZAÇÃO. DISPENSA IMOTIVADA. PRETENSÃO DE REINTEGRAÇÃO NO EMPREGO. I. A parte reclamante alega que foi dispensada sem a observância do procedimento previsto na de acordo coletivo de 1999, disposição que permaneceu vigente nos ACT” s subsequentes e vigia ao tempo da dispensa do reclamante. Sustenta que a sua dispensa não respeitou o pactuado, o que justifica sua reintegração, pois a privatização da Telepar em 1998 não é suficiente para lhe retirar os direitos alcançados ao tempo em que a empresa era estatal. II. Não há registro no v. acórdão regional de que o procedimento de dispensa previsto no ACT de 1999 tenha permanecido vigente até o tempo da despedida do reclamante. Ao contrário, o julgado regional destacou que não há como se determinar a aplicação dos ACTs de mais de vinte anos atrás, em conformidade com o entendimento da Súmula 277 do C. TST ‘, a induzir que a norma não foi renovada nas negociações coletivas posteriores. III. Superada essa inovação recursal, e não se tratando de descumprimento do pactuado, nem de direito integrado ao contrato de trabalho, pois a única questão devolvida no recurso de revista foi se havia ou não o dever de motivação da dispensa, a decisão agravada foi proferida em consonância com a jurisprudência desta c. Corte Superior, no sentido de que, se a rescisão do contrato de trabalho do empregado ocorreu após a privatização, não há necessidade de motivação do ato de rescisão contratual, pois, sendo o sucessor do ente público pessoa jurídica de direito privado, hipótese destes autos, não se submete aos princípios regentes da administração pública, e, **tendo a empresa estatal sido sucedida por empresa particular ou privatizada, o empregado passa a se sujeitar à discricionariedade que o empregador privado tem para operar a rescisão contratual.** Deve, portanto, ser mantida a decisão agravada que aplicou o óbice da Súmula 333 do TST e do § 7º do art. 896 da CLT ao processamento do recurso de revista. IV. Agravo interno de que se conhece e a que se nega provimento’ (Ag-RR-758400-90.2009.5.09.0028, 7ª Turma, Relator Ministro Evandro Pereira Valadao Lopes, DEJT 18/02/2022) - destaquei.

Acrescente-se que a perda do controle acionário pela estatal já basta para caracterizar a privatização, ainda que tenha permanecido, por mais tempo, como acionista minoritária da empresa.

No tocante à cláusula normativa, o registro fático também não favorece à agravante, pois constou que o contrato de trabalho foi extinto após o término da vigência da ACT invocada:

“Por último, com relação à aplicação do ACT 2017/2019, tal intento não é possível na hipótese vertente, pois o contrato de trabalho extinto em dezembro de 2019. Com efeito, o ACT 2017-2019 não mais vigia ao tempo do término do vínculo empregatício do reclamante, conforme atesta o ID. 7d5d0a6, tendo a vigência limitada a 01º de setembro de 2017 a 31 de agosto de 2019, sendo vedada a sua ultratividade, consoante previsão da Súmula nº 277 do TST, a seguir transcrita, *in verbis*:

SENTENÇA NORMATIVA, CONVENÇÃO OU ACORDO COLETIVOS. VIGÊNCIA. REPERCUSSÃO NOS CONTRATOS DE TRABALHO. I - As condições de trabalho alcançadas por força de sentença normativa, convenção ou acordo coletivos vigoram no prazo assinado, não integrando, de forma definitiva, os contratos individuais de trabalho.

Portanto, quando da despedida da recorrente já não havia mais qualquer acordo coletivo que resguardasse procedimento específico de dispensa sem justa causa, podendo a reclamante ser despedida com qualquer outro empregado submetido ao regime jurídico de direito privado, isto é, sem motivação.”

Mas melhor sorte assiste à agravante, no que se refere à alegação de que o

próprio contrato de trabalho impôs restrições ao direito potestativo de dispensa. Nesse particular, registrou a decisão regional:

“O teor da cláusula 8ª prevista no contrato de trabalho ID d2dfd8f é o seguinte, *verbis*:

Cláusula 8ª - O presente contrato vigorará a partir da data da sua assinatura e é passível de rescisão no caso de infração de quaisquer de suas cláusulas, ou de inadimplemento das demais obrigações impostas aos contratantes pela Consolidação das Leis do Trabalho e pelo Acordo Coletivo de Trabalho vigente, que o suprirão, no que for omissivo”

Equivocou-se a Corte *a quo* ao concluir “a partir da leitura do referido texto [cláusula 8ª do contrato de trabalho do autor], entendo que não existe previsão de garantia de emprego ou de que só haveria dispensa caso esta fosse motivada”.

Isso porque, ao condicionar a validade da decisão às hipóteses de infração de suas cláusulas ou descumprimento das obrigações impostas pela legislação, certamente vedou a dispensa imotivada.

Assim, dou provimento ao agravo interno e ao agravo de instrumento, para determinar o processamento do recurso de revista, por possível violação do artigo 468 da CLT.

## RECURSO DE REVISTA

Presentes os pressupostos extrínsecos de admissibilidade, passo ao exame dos requisitos intrínsecos.

## NULIDADE DA DISPENSA – FALTA DE MOTIVAÇÃO – CLÁUSULA CONTRATUAL CONHECIMENTO

Nos termos da fundamentação expendida na decisão do agravo interno, conheço do recurso de revista, por violação do artigo 468 da CLT.

Ressalto que não se desconhece o teor do Tema Repetitivo nº 130, segundo o qual “*É válida a dispensa imotivada de empregado admitido anteriormente à privatização, ainda que norma interna preexistente à sucessão estabeleça procedimentos e vedações ao desligamento.*”

O caso em apreço, todavia, constitui uma distinção (*distinguishing*) à decisão vinculante desta Corte, pois a garantia de emprego aqui reconhecida **decorre de cláusula contratual e não de norma interna preexistente.**

De fato, ao apreciar o processo RR-0000048-55.2022.5.11.0551, o Tribunal Pleno debruçou-se sobre caso envolvendo ex-empregado da Amazonas Distribuidora de Energia S.A., que fora dispensado sem justa causa após a privatização da referida empresa, e que pleiteava a nulidade do referido ato **em razão da existência de norma interna anterior à desestatização** (DG-GP-01/n-013), que estabelecera procedimento específico para a dispensa de seus empregados.

A partir desse contorno fático, e partindo da premissa de que “*no caso de sucessão empresarial decorrente de processo de privatização de empresa pública ou sociedade de economia mista, as regras relativas ao regime jurídico administrativo não mais se aplicam aos contratos de trabalho, pois, consumada a sucessão, o regime jurídico híbrido desaparece e sobrevém um empregador submetido a regime jurídico puramente privado*”, esta Corte Superior decidiu reafirmar a sua jurisprudência no sentido de que “*é lícita a dispensa imotivada, por instituição privada após sucessão empresarial, de empregado admitido anteriormente à privatização de empresa estatal, ainda que existente norma prévia à desestatização que estabeleça procedimentos e vedações ao desligamento imotivado.*”

Veja-se, inclusive, que **o caso envolvendo a reclamada ----- S.A. não constou entre os precedentes que deram origem ao Tema Repetitivo nº 130.** Na verdade, foi citado como exemplo de decisão regional que não estaria a observar tal posição. E, realmente, não deveria observar, já que **não se trata da mesma situação fática.**

Isso porque a vinculação oriunda do precedente se faz a partir das razões de decidir que embasaram a sua edição, o que ocorre, como afirmam Fredie Didier Jr., Paula Sarno Braga e Rafael Alexandria Oliveira. Trata-se de processo interpretativo elaborado por indução em que se constrói “uma regra geral que pode ser aplicada a outras situações semelhantes. Da solução de um caso concreto (particular) extrai-se uma regra de direito que pode ser generalizada”.

Identificá-la é “tarefa de reconstrução do passado e de atribuição de sentido normativo ao texto (...), a fim de se definir qual é a norma jurisprudencial cuja aplicabilidade ao caso presente será discutida na etapa posterior” e nessa “reconstrução” do caso paradigma não houve debates sobre a possibilidade de coexistirem normas contratuais que consagrassem direitos específicos aos empregados, como no caso presente. É hipótese nele contemplada e, pois, não pode ser alcançada pelo precedente, como efeito extensivo a lhe ser conferido.

É fundamental, portanto, ater-se não ao enunciado que a sintetiza, mas aos denominados “fatos relevantes” e aos “motivos jurídicos determinantes” levados em consideração na apreciação do caso concreto do qual emana a regra geral e, nele, não se tratou da possibilidade da existência de norma contratual mais benéfica.

Trata-se, portanto, de hipótese típica de **distinção** (*distinguishing*), “método de confronto, ‘pelo qual o juiz verifica se o caso em julgamento pode ou não ser considerado análogo ao paradigma’”, a exigir interpretação restritiva (*restrictive distinguishing*), caracterizada pela existência, no caso em exame, de peculiaridades que “impedem a aplicação da mesma tese jurídica outrora firmada”

Nas palavras de Dierle Nunes e André Francisco Horta, “consiste no processo argumentativo ou decisório por meio do qual o raciocínio por contra-analogias se manifesta”.

Com a máxima vênia, **não compartilho da compreensão de que a disposição contratual se equipara à previsão regulamentar**. São conceitos distintos, haja vista que o primeiro se destina a estabelecer regras específicas à relação de cada empregado, enquanto o segundo contém previsões genéricas de aplicação ao grupo a que se destina.

Nada impede que, apesar da existência de normas regulamentares – de natureza genérica, portanto –, haja cláusulas específicas no contrato de trabalho que estabeleçam condições mais benéficas aos empregados, o que em nada contraria a disciplina normativa própria do Direito do Trabalho, nos termos do art. 468 da CLT.

Desse modo, **tendo em vista que as disposições contratuais, diferentemente das normas internas, não decorrem do regime jurídico administrativo vigente antes da privatização e também são comuns ao regime jurídico puramente privado**, está presente a distinção que permite a não aplicação do precedente vinculante ao caso em análise.

Incidem, no particular, as disposições dos artigos 10 e 448 da CLT, segundo os quais as alterações na propriedade ou na estrutura jurídica da empresa não afetarão os contratos de trabalho dos respectivos empregados.

## MÉRITO

Como consequência lógica do conhecimento do recurso de revista, por violação do artigo 468 da CLT, dou-lhe provimento para reconhecer a nulidade da dispensa, determinar a reintegração da autora e condenar a ré ao pagamento das parcelas devidas desde a rescisão do contrato, tudo nos termos do pedido formulado na alínea “b” da inicial.

Determino, ainda, a dedução do montante recebido a título de indenização de 40% sobre o FGTS e aviso prévio.

Incabíveis descontos fiscais e previdenciários, ante a natureza indenizatória das parcelas.

Honorários de sucumbência devidos em favor do advogado da parte autora, no importe de 10% sobre o valor da condenação, observada a Orientação Jurisprudencial nº 348 da SDI-1 desta Corte.

Excluídos os honorários outrora deferidos à parte ré.

## ISTO POSTO

**ACORDAM** os Ministros da Sétima Turma do Tribunal Superior do Trabalho, por unanimidade, dar provimento ao agravo interno e ao agravo de instrumento, para determinar o processamento do recurso de revista quanto ao tema “**NULIDADE DA DISPENSA – FALTA DE MOTIVAÇÃO – CLÁUSULA CONTRATUAL**”. Também à unanimidade, conhecer do recurso de revista, por violação do artigo 468 da CLT, e, no mérito, dar-lhe provimento para reconhecer a nulidade da dispensa, determinar a reintegração da autora e condenar a ré ao pagamento das parcelas devidas desde a rescisão do contrato, tudo conforme o pedido formulado na alínea “b” da inicial. Determina-se a dedução do montante recebido a título de indenização de 40% sobre o FGTS e aviso prévio. Incabíveis descontos fiscais e previdenciários, ante a natureza indenizatória das parcelas. Honorários de sucumbência devidos em favor do advogado da parte autora, no importe de 10% sobre o valor da condenação, observada a Orientação Jurisprudencial nº 348 da SDI-1 desta Corte. Excluídos os honorários outrora deferidos à parte ré. Custas em reversão, pela ré, sobre R\$200.000,00, valor ora arbitrado à condenação, para fins processuais.

Brasília, 12 de novembro de 2025.

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

**CLÁUDIO BRANDÃO**  
Ministro Relator

