



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 10ª REGIÃO
3ª VARA DO TRABALHO DE BRASÍLIA - DF
ATOrd 0000618-97.2021.5.10.0003
RECLAMANTE: ELI BATISTA DE FARIA JUNIOR
RECLAMADO: COMPANHIA ENERGETICA DE BRASILIA E OUTROS (3)

ELI BATISTA DE FARIA JÚNIOR, devidamente qualificado, propôs ação trabalhista contra COMPANHIA ENERGÉTICA DE BRASÍLIA - CEB, DISTRITO FEDERAL e NEOENERGIA DISTRIBUIÇÃO BRASÍLIA S/A invocando o direito de permanência de seu vínculo jurídico com uma das empresas do Grupo CEB, não obstante a privatização ocorrida de sua empregadora CEB DISTRIBUIÇÃO, que foi adquirida pela terceira reclamada. Juntou documentos.

As reclamadas apresentaram defesas escritas discutindo a inépcia da inicial, a ilegitimidade passiva e a ausência de interesse processual como preliminares, além de refutarem, no mérito, as pretensões deduzidas na peça de ingresso.

Houve réplica.

Sem outras provas, a instrução foi encerrada.

Razões finais orais remissivas.

Não houve conciliação.

É o relatório.

RESUMO DA LIDE – EXPOSIÇÃO FÁTICA

Necessário se faz, de início, indicar exatamente o objetivo buscado pelo autor com o ajuizamento da presente ação, de modo que não se perca o foco central do debate.

O reclamante foi admitido em 15/08/2016 pela empresa CEB DISTRIBUIÇÃO S/A (CTPS id 0cf672a), sociedade de economia mista do Distrito Federal, então integrante da *holding* COMPANHIA ENERGÉTICA DE BRASÍLIA- CEB (primeira reclamada).

O ingresso no emprego público se deu mediante concurso público, em observância ao inciso II do art. 37 da CF (edital id c7318cb).

Em 02/03/2021, a empresa privada BAHIA GERAÇÃO DE ENERGIA S/A adquiriu da primeira reclamada (COMPANHIA ENERGÉTICA DE BRASÍLIA -CEB) cem por cento (100%) do capital social da empresa CEB DISTRIBUIÇÃO S/A (CEB-D), conforme contrato id fdb4bfe.

Com isso, operou-se a privatização da CEB DISTRIBUIÇÃO S/A (CEB-D), que passou a integrar o grupo econômico controlado pela empresa BAHIA GERAÇÃO DE ENERGIA S/A.

A CEB DISTRIBUIÇÃO S/A (CEB-D), com a privatização, passou a denominar-se NEOENERGIA DISTRIBUIÇÃO BRASÍLIA S/A (terceira reclamada), deixando, assim, de integrar o chamado Grupo CEB, controlado pela primeira reclamada.

Importante pontuar que a *holding* COMPANHIA ENERGÉTICA DE BRASÍLIA CEB, como sociedade de economia mista do Distrito Federal, apenas sofreu uma cisão parcial, transferindo uma de suas subsidiárias, no caso, a CEB DISTRIBUIÇÃO S/A, para um grupo privado, mantendo-se ativa e controlando as demais empresas que integram a sua estrutura organizacional.

Destaque-se que, a partir da cisão da CEB DISTRIBUIÇÃO S/A, houve a criação de uma nova empresa subsidiária de economia mista denominada CEB ILUMINAÇÃO PÚBLICA E SERVIÇOS S/A (CEB-IPES), cujo quadro de pessoal foi preenchido por meio de um Processo Seletivo Interno Simplificado, com aproveitamento de parte dos empregados da subsidiária cindida CEB DISTRIBUIÇÃO S/A (edital id 950c512).

Os empregados da CEB DISTRIBUIÇÃO S/A (CEB-D) que não se inscreveram ou que não foram aprovados no Processo Seletivo Interno Simplificado passaram a integrar o quadro de pessoal da empresa NEOENERGIA DISTRIBUIÇÃO BRASÍLIA S/A (terceira reclamada), como foi exatamente o caso do reclamante.

Na presente ação trabalhista, o autor aponta que o seu vínculo de emprego, estabelecido mediante aprovação em concurso público, não poderia ter sofrido alteração no polo empregador, não obstante a sucessão operada em decorrência da cisão.

Argumenta que a terceira reclamada é uma empresa privada, e que essa transmutação da natureza pública do vínculo para uma relação privada lhe foi lesiva, pois perdeu as garantias constitucionais, mormente a que assegura impessoalidade e ampla defesa para ruptura do pacto.

Nesse contexto, pretende o reconhecimento judicial da lesividade da alteração do seu contrato de trabalho, pugnando, ainda, pelo direito de ser absorvido por uma das demais empresas que ainda integram o Grupo CEB.

Portanto, não se discute na presente ação a legalidade da privatização da CEB DISTRIBUIÇÃO S/A e nem a ocorrência da sucessão empresarial, mas sim, especificamente, o direito subjetivo invocado pelo autor de se manter vinculado ao Grupo do qual era integrante a empresa sucedida.

Feita essas considerações fático-jurídicas, e delimitados os contornos da lide, passa-se a apreciar o mérito da ação.

INÉPCIA DA INICIAL

Não procede a preliminar suscitada pela terceira reclamada.

A petição inicial atende a todos os requisitos do §1º do art. 840 da CLT, expondo com clareza os fatos e fundamentos jurídicos, a partir dos quais os pedidos foram formulados.

Confunde a empresa o debate de mérito com irregularidade da peça de ingresso.

Rejeita-se a preliminar.

ILEGITIMIDADE PASSIVA DO DISTRITO FEDERAL

O Distrito Federal foi incluído no polo passivo da lide por ser detentor de mais de 90% das ações da primeira reclamada.

Entretanto, as sociedades de economia mista são dotadas de personalidade jurídica própria e se distinguem dos entes federados aos quais se vinculam.

Ademais, a relação contratual objeto da lide não foi estabelecida com o Distrito Federal, contra o qual não há sequer postulação na inicial.

Flagrante, pois, a ilegitimidade passiva do Distrito Federal.

Acolhe-se a preliminar, extinguindo-se o feito sem julgamento de mérito em relação ao Distrito Federal por ilegitimidade passiva, nos termos do art. 485, VI, do CPC.

ILEGITIMIDADE PASSIVA E INTERESSE PROCESSUAL DA CEB

O reclamante alega na inicial que foi contratado pela CEB DISTRIBUIÇÃO S/A, empresa integrante do Grupo CEB, que tem como controladora a primeira reclamada.

O objeto principal da ação reside na absorção do autor por uma das empresas do grupo controlado pela primeira reclamada.

Flagrante, pois, a legitimidade passiva da primeira reclamada.

O seu interesse processual também é manifesto, na condição de controladora do Grupo CEB, contra o qual se dirige a pretensão da exordial.

Importante pontuar a desnecessidade de inclusão no polo passivo da lide de todas as empresas do grupo econômico, seja porque a primeira reclamada é a controladora do grupo, seja porque o grupo assume condição de empregador único, com laços de solidariedade (art. 2º, §2º, da CLT).

Pelo exposto, as prefaciais da primeira reclamada devem ser rejeitadas.

INTERESSE PROCESSUAL DA NEOENERGIA

A terceira reclamada foi integrada ao polo passivo da lide na condição de sucessora da empregadora do autor, que assumiu, a partir de 02/03/2021, os contratos de trabalho da sucedida.

Discute-se na lide exatamente a validade da transferência do contrato de trabalho do autor para a terceira reclamada, do que ressaí o seu interesse processual.

Prefacial que se rejeita.

SUCESSÃO EMPRESARIAL – EFEITOS

Indiscutível que o efeito da cisão empresarial é a sucessão tratada pelos artigos 10 e 448 da CLT. Também é certo que, uma vez operada sucessão, a sucessora assume a condição de empregadora quanto aos contratos de trabalho então celebrados pela sucedida, com todos os ônus decorrentes.

Mesmo quando se trata de cisão parcial, os empregados que integram a unidade produtiva cindida se transferem, evidentemente, para a empresa adquirente, à luz do disposto no art. 448 da CLT:

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

Entretanto, vê-se, pela literalidade da norma celetista, que a mudança no polo empregador em face da sucessão não pode afetar os contratos de trabalho, o que implica dizer que todos os direitos devem ser assegurados e que não pode haver alteração contratual lesiva, na forma do que preconiza o art. 468 da CLT, *verbis*:

“Art. 468 - Nos contratos individuais de trabalho só é lícita a alteração das respectivas condições por mútuo consentimento, e ainda assim desde que não resultem, direta ou indiretamente, prejuízos ao empregado, sob pena de nulidade da cláusula infringente desta garantia.”

Dentro desse contexto normativo, é possível afirmar que o empregado pode resistir à transferência para os quadros da empresa sucessora, quando ela se opera em condições que lhe são desfavoráveis, ou seja, quando afronta direitos e garantias já incorporados ao seu patrimônio jurídico. Em não havendo outro caminho, a forma de expressar essa resistência pode ser a via da rescisão indireta do contrato de trabalho, à luz do art. 483, “d”, da CLT.

Mas não sendo do interesse do empregado a rescisão de seu contrato de trabalho, cabe-lhe buscar a tutela judicial para garantir ou restabelecer os direitos já adquiridos no curso do contrato de trabalho celebrado com a empresa sucedida.

Vale pontuar que não se está a afirmar que o empregado pode resistir à sucessão de empregador apenas por estar em desacordo com alteração subjetiva do contrato. As normas que disciplinam a sucessão têm conteúdo imperativo e viés protetivo em relação ao hipossuficiente. A hipótese ventilada cinge-se à ocorrência de alteração contratual lesiva decorrente da novação contratual imposta pela sucessão.

Ocorre que o caso presente tem peculiaridades que não podem ser desprezadas pelo aplicador do direito. O contrato de trabalho do autor, muito embora sujeito ao regime jurídico próprio das empresas privadas (art. 173, §1º, II, da CF), esteve desde o nascedouro também albergado por normas de direito administrativo, que protegem o contratado da potestatividade que é própria das relações de trabalho eminentemente privadas.

Não se pode olvidar que a contratação do empregado público depende de prévia aprovação em concurso público de provas ou de provas e títulos (art. 37, II, CF), estando o seu empregador, na condição de administrador público, vinculado à observância dos princípios que regem a administração pública, tais como o da legalidade, da impessoalidade, da moralidade, da publicidade e da eficiência (art. 37, CF).

Nesse contexto, não é correto dizer que o contrato de trabalho celebrado com ente da administração pública indireta, mesmo que regido pela CLT, equipara-se de modo linear ao contrato de emprego estabelecido com empresas privadas.

O poder empregatício, inerente ao contrato de trabalho, encontra limites mais acentuados no emprego público, que decorrem exatamente dos princípios da administração pública. É o caso, por exemplo, da dispensa arbitrária na seara da administração pública, direta ou indireta, para a qual se exige como requisito de validade a motivação do ato, de modo a preservar a impessoalidade, a moralidade, a eficiência, enfim, a prevalência do interesse público.

Nesse sentido, já decidiu o STF:

“Ementa: EMPRESA BRASILEIRA DE CORREIOS E TELÉGRAFOS – ECT. DEMISSÃO IMOTIVADA DE SEUS EMPREGADOS. IMPOSSIBILIDADE. NECESSIDADE DE MOTIVAÇÃO DA DISPENSA. RE PARCIALMENTE PROVIDO. I - Os empregados públicos não fazem jus à estabilidade prevista no art. 41 da CF, salvo aqueles admitidos em período anterior ao advento da EC nº 19/1998. Precedentes. II - Em atenção, no entanto, aos princípios da impessoalidade e isonomia, que regem a admissão por concurso público, a dispensa do empregado de empresas públicas e sociedades de economia mista que prestam serviços públicos deve ser motivada, assegurando-se, assim, que tais princípios, observados no momento daquela admissão, sejam também respeitados por ocasião da dispensa. III – A motivação do ato de dispensa, assim, visa a resguardar o empregado de uma possível quebra do postulado da impessoalidade por parte do agente estatal investido do poder de demitir. IV - Recurso extraordinário parcialmente provido para afastar a aplicação, ao caso, do art. 41 da CF,

exigindo-se, entretanto, a motivação para legitimar a rescisão unilateral do contrato de trabalho.” (RE 589998, Relator(a): RICARDO LEWANDOWSKI, Tribunal Pleno, julgado em 20/03/2013, ACÓRDÃO ELETRÔNICO REPERCUSSÃO GERAL - MÉRITO DJe-179 DIVULG 11-09-2013 PUBLIC 12-09-2013). (BRASIL, 2013).

É certo que o entendimento do colendo STF tratou especificamente da empresa ECT. Entretanto, outros julgados posteriores exarados pela excelsa Corte seguiram na mesma direção, qual seja, a de que o administrador público não pode rescindir o contrato de um empregado público sem observar os critérios da impessoalidade e da isonomia, o que não significa dizer que somente possa demiti-lo nas situações de justa causa de natureza disciplinar e nem que haja necessidade de processo administrativo prévio.

Evidentemente que o empregado que passa a integrar os quadros da sucessora, em razão da privatização de sua empregadora originária, não poderá exigir que a empresa privada seja compelida a observar os princípios inerentes à administração pública, dentre os quais o de não lhe impor uma despedida arbitrária ou desmotivada.

Isso porque a necessidade da motivação da dispensa provém do regime jurídico a que o ente público empregador está submetido, não havendo, assim, como transferir essa mesma condição à empresa privada.

Diante desse cenário, torna-se forçoso concluir que o empregado tem o direito subjetivo de resistir à transferência do seu contrato de trabalho para a empresa sucessora nos casos de privatização, pois essa alteração do polo empregador afronta diretamente as garantias contratuais inerentes ao regime jurídico próprio da administração pública, extraído do art. 37 da CF.

Há, nessa transferência, uma clara alteração lesiva do contrato de trabalho do empregado, que passa a um regime de absoluta desproteção quanto à preservação do seu contrato de emprego, submetido ao arbítrio do novo empregador.

Pois bem.

No caso presente, não se pode perder de vista que a CEB DISTRIBUIÇÃO S/A, empregadora originária do reclamante, era integrante do grupo controlado pela COMPANHIA ENERGÉTICA DE BRASÍLIA S/A (primeira reclamada). O grupo econômico, à luz do §2º do art. 2º da CLT e súmula 129 do TST, constitui a figura jurídica denominada de empregador único, que autoriza a quaisquer das empresas que o integram a se utilizarem, indistintamente, da força de trabalho por uma delas contratada, sem que isso importe no reconhecimento de novo pacto.

Desse modo, ainda que a CEB DISTRIBUIÇÃO S/A tenha sido transferida para o controle privado, a operação de transferência decorreu de uma cisão parcial, permanecendo ativas as demais empresas do Grupo CEB, na condição de entes públicos vinculados ao Distrito Federal.

Vale lembrar que, a partir da cisão/privatização da CEB DISTRIBUIÇÃO S/A, houve a criação de uma nova empresa subsidiária, a CEB ILUMINAÇÃO PÚBLICA E SERVIÇOS S/A (CEB-IPES), cujo quadro de pessoal foi preenchido por meio de um Processo Seletivo Interno Simplificado, visando o aproveitamento de parte dos empregados da subsidiária cindida (edital id 950c512).

Isso revela que muitos empregados da CEB DISTRIBUIÇÃO S/A mantiveram os seus vínculos com o ente público, preservando, com isso, as garantias decorrentes da natureza pública de seus contratos.

Se a esses empregados houve essa possibilidade, não há como negar ao reclamante também esse direito, sob pena de ofensa ao critério isonômico que deve pautar toda relação de emprego.

O Processo Seletivo Interno Simplificado, realizado para escolher os empregados que seriam aproveitados pela nova empresa subsidiária, criada a partir da cisão da CEB DISTRIBUIÇÃO, não tem o efeito de superar a lesão ao direito individual do reclamante causada pela sucessão.

Mesmo não tendo participado da seleção, ou, se eventualmente participou, não tendo sido aprovado, o cenário jurídico não se altera, pois permanece o reclamante lesado no seu direito de preservar as garantias contratuais adquiridas quando da admissão, na condição de empregado público.

Se, à luz do art. 468 da CLT, as alterações contratuais lesivas são nulas de pleno direito, impõe-se o reconhecimento da invalidade da transferência do reclamante para os quadros da terceira reclamada, devendo ser integrado ao quadro de pessoal do Grupo CEB, controlado pela primeira reclamada, vinculado a qualquer uma de suas empresas subsidiárias em atividade, inclusive a recém-criada CEB ILUMINAÇÃO PÚBLICA E SERVIÇOS S/A (CEB-IPES), a critério da controladora.

Em face do decidido supra, fica prejudicado o pedido subsidiário.

TUTELA DE URGÊNCIA

Conforme decisão id 1d9c943, houve a concessão de tutela de urgência em favor do autor, nos termos seguintes:

Vistos, etc.

Trata-se de ação trabalhista movida por ELI BATISTA DE FARIA JÚNIOR em desfavor de COMPANHIA ENERGÉTICA DE BRASÍLIA – CEB, DISTRITO FEDERAL e NEOENERGIA DISTRIBUIÇÃO BRASÍLIA (CEB DISTRIBUIÇÃO S/A).

Alega o autor ter ingressado por concurso público nos quadros da primeira reclamada, sociedade de economia mista integrante da estrutura da administração indireta do segundo reclamado Distrito Federal.

Afirma que a primeira reclamada é uma holding composta pelas

empresas CEB Distribuição; CEB Geração; CEB Participações; CEB Lajeado; CEB Corumbá III; CEB Concessão S/A; BSB Energética; e CEB Companhia Brasileira de Gás.

Relata que, em 02/03/2021, a CEB Distribuição foi vendida para empresa Bahia Geração de Energia S/A, permanecendo as demais empresas na estrutura administrativa indireta do Distrito Federal.

Em razão desse processo de privatização, segundo o autor, os empregados da CEB Distribuição tiveram os seus contratos de trabalho alterados, pois transmutado o vínculo celetista com ente público, sujeito a regras mais estreitas de contratação e demissão, para relação de emprego com ente privado, trazendo, com isso, a perda de inúmeros direitos, dentre os quais o da garantia de processo administrativo, com ampla defesa, para a efetivação de demissão.

Ressalta, ainda, que a mudança desrespeitou o princípio da vinculação do edital, que assegurava o vínculo com o ente público aos aprovados no concurso público.

Defende o reclamante que poderia ter sido absorvido pelo Distrito Federal para integrar os quadros de qualquer outra empresa pública integrante da holding da CEB que permaneceu na administração pública.

Desse modo, sustenta que a transformação do seu vínculo de emprego com a administração pública para empregado de empresa privada configurou alteração lesiva do contrato de trabalho, afrontando o disposto no art. 468 da CLT.

Pretende, assim, que a presente ação seja julgada procedente, de modo que lhe seja assegurado o vínculo de emprego com uma das empresas que permaneceram integradas à holding da primeira reclamada CEB, ou, subsidiariamente, que possa aderir ao PDV da terceira reclamada NEONERGIA-DF 2021/2022.

Em sede de tutela de urgência, requer a garantia judicial de que não ser demitido sem justo motivo até a decisão final do processo.

Decido.

O art. 300 do CPC possibilita a concessão de tutela de urgência sempre que “houver elementos que evidenciem a probabilidade do direito e o perigo de dano ou risco ao resultado útil do processo”.

No caso presente, uma eventual demissão precipitada do autor pela terceira reclamada esgotaria o objeto da presente ação, que discute a própria legalidade da novação contratual subjetiva decorrente da venda da empresa CEB Distribuição, bem como, o direito à motivação de eventual ato demissional, com amplo exercício de defesa, em face da natureza original do vínculo de emprego.

Há, ainda, plausibilidade quanto ao direito invocado, pois fundado em provável inobservância do princípio da inalterabilidade contratual lesiva, insculpido no art. 468 da CLT.

Presente, pois, os requisitos do art. 300 do CPC.

Defiro a tutela de urgência para determinar que as reclamadas se abstenham de demitir o reclamante sem justo motivo, até a decisão final de mérito da presente ação.

Eventual descumprimento sujeitará o infrator a uma multa de R\$1.000,00 (mil reais) por dia, em favor do reclamante, além da nulidade do ato demissional e outras penalidades decorrentes de eventual descumprimento de ordem judicial.

Intimem-se os reclamados, sendo a primeira e a terceira por mandado e o segundo via sistema, para ciência da presente decisão, bem como, para que apresentem defesa escrita no prazo de 15 dias (art. 335 do CPC), sob pena de revelia.

Publique-se para ciência do autor.”

A tutela de urgência, pelos seus próprios fundamentos, deve ser ratificada, excluindo-se de seu alvo apenas o Distrito Federal, mantendo-se a determinação para que a primeira e a terceira reclamadas se abstenham de demitir o reclamante sem justo motivo até o trânsito em julgado da presente decisão.

As razões de mérito apontadas na presente decisão são suficientes para demonstrar a razoabilidade jurídica da pretensão, sendo certo que uma eventual demissão do autor coloca em risco o resultado útil do processo, além de lhe trazer danos de difícil reparação.

JUSTIÇA GRATUITA

A concessão dos benefícios da justiça gratuita ao empregado não está necessariamente vinculada ao valor de seus salários, mas à capacidade econômica de arcar com os custos do processo, comprovada mediante declaração de miserabilidade (§4º do art. 790 da CLT e §3º do art. 99 do CPC).

Percebendo a parte salário acima do valor descrito no §3º do art. 790 da CLT, necessário se faz a comprovação da hipossuficiência, que pode ser feita por declaração de próprio punho ou por meio do seu procurador, desde que devidamente autorizado no instrumento de procuração (art. 105 do CPC e súmula 463, I, do TST).

No caso presente, o autor percebe salário acima do valor legal, porém juntou aos autos declaração de próprio punho atestando a sua hipossuficiência (id 187f299).

Defere-se, pois, a gratuidade da justiça ao reclamante.

HONORÁRIOS DE SUCUMBÊNCIA

Na forma do art. 791-A da CLT, devidos honorários em favor do advogado do reclamante, no importe de 10% sobre o valor dado à causa condenação, a ser pago pelas empresas sucumbentes.

Na esteira da decisão proferida pelo STF na ADI 5766, não são devidos honorários sucumbenciais por beneficiários da justiça gratuita, eis que declarada inconstitucional a regra do §4º do art. 791-A da CLT.

Desse modo, nada é devido aos advogados das reclamadas a título de verba honorária.

POSTO ISSO, decido:

a) **EXTINGUIR O PROCESSO SEM JULGAMENTO DE MÉRITO** em relação ao Distrito Federal, por ilegitimidade passiva; e,

b) julgar **PROCEDENTE** a ação movida por ELI BATISTA DE FARIA JÚNIOR contra COMPANHIA ENERGÉTICA DE BRASÍLIA e NEOENERGIA DISTRIBUIÇÃO BRASÍLIA S/A, para, nos termos da fundamentação supra:

- declarar inválida a transferência do autor para o quadro de pessoal da terceira reclamada;

- determinar que a primeira reclamada integre o autor ao quadro de pessoal do Grupo CEB, vinculado a qualquer uma de suas empresas subsidiárias em atividade, inclusive a recém-criada CEB ILUMINAÇÃO PÚBLICA E SERVIÇOS S/A (CEB-IPES), assegurando-lhe todas as condições de trabalho já estabelecidas no contrato celebrado com a CEB DISTRIBUIÇÃO S/A;

- ratificar a tutela de urgência deferida em todos os seus termos, excluído de seus efeitos apenas o Distrito Federal, determinando que as reclamadas se abstenham de demitir o reclamante sem justo motivo até o trânsito em julgado da presente decisão, sob pena de multa no valor já estabelecido

Custas pela primeira e terceira reclamadas no valor de R\$800,00, calculadas sobre R\$40.000,00, valor dado à causa e estimado para esse fim.

Honorários sucumbenciais nos termos da fundamentação.

Intimem-se as partes.

Nada mais.

BRASILIA/DF, 04 de fevereiro de 2022.

FRANCISCO LUCIANO DE AZEVEDO FROTA

Juiz do Trabalho Titular