

AGRAVO INTERNO. AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. ACÓRDÃO REGIONAL PUBLICADO NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.015/2014. 1 . NULIDADE POR NEGATIVA DE PRESTAÇÃO JURISDICIONAL. MOTIVAÇÃO. VALIDADE DA DISPENSA.

I. O Tribunal Regional emitiu tese explícita sobre a questão do ato de dispensa e sua motivação, com a indicação dos fatos e fundamentos jurídicos que ensejaram a demissão da reclamante. Constatou-se que não houve negativa de prestação jurisdicional.

II. Agravo interno de que se conhece e a que se nega provimento.

2 . EMPREGADO PÚBLICO. CONTRATO DE EXPERIÊNCIA. DISPENSA. MOTIVAÇÃO. NÍVEIS INSATISFATÓRIOS NAS AVALIAÇÕES. TEORIA DOS MOTIVOS DETERMINANTES. NÃO ADERÊNCIA AO TEMA 1022 DA TABELA DE REPERCUSSÃO GERAL DO STF.

I. O entendimento desta Corte Superior é no sentido de que, independentemente da necessidade de motivação do ato administrativo, se a Administração Pública assim o faz, ela fica vinculada às razões expostas, de forma que a sua inexistência implica em nulidade do ato.

II. No caso vertente, em que pese o Tribunal Regional tenha entendido pela necessidade de motivação do ato de dispensa, consignou que a parte reclamante não foi aprovada no contrato de experiência, regularmente realizado pela parte reclamada, não tendo sido comprovado qualquer vício.

III. Nesse contexto, cabe destacar que o caso concreto não se amolda à hipótese tratada no Tema 1022 da Tabela de Repercussão Geral do STF, que discute a possibilidade ou não de dispensa imotivada de empregado de empresa pública ou sociedade de economia mista, uma vez que a questão recai sobre a validade dos motivos externados pela Administração e que determinaram a dispensa da parte reclamante.

IV. Agravo interno de que se conhece e a que se nega provimento.

Vistos, relatados e discutidos estes autos de Agravo em Agravo de Instrumento em Recurso de Revista nº **TST-Ag-AIRR-20242-74.2015.5.04.0015**, em que é Agravante ----- e é Agravado **HOSPITAL DE CLÍNICAS DE PORTO ALEGRE**.

Trata-se de agravo interno interposto pela parte reclamante em face da decisão unipessoal que negou provimento ao seu agravo de instrumento.

A parte reclamada apresentou contraminuta, pela manutenção da decisão agravada.

Não há parecer da Procuradoria Geral do Trabalho.

O acórdão regional foi publicado na vigência da Lei nº 13.015/2014 e antes da vigência da Lei nº 13.467/2017.

É o relatório.

V O T O

1. CONHECIMENTO

Atendidos os pressupostos legais de admissibilidade do agravo interno, dele **conheço**.

2. MÉRITO

2.1. NULIDADE POR NEGATIVA DE PRESTAÇÃO JURISDICIONAL. MOTIVAÇÃO. VALIDADE DA DISPENSA. DESNECESSIDADE DE PROCESSO ADMINISTRATIVO.

A decisão unipessoal agravada está assim fundamentada:

As razões apresentadas no agravo de instrumento não ensejam o manejo do recurso de revista, porque não atendidos os requisitos do art. 896 da CLT.

O exame da decisão denegatória agravada em confronto com as razões de recurso de revista e do teor do acórdão regional evidencia o acerto do não recebimento do recurso.

As alegações constantes da minuta do agravo de instrumento não trazem argumentos capazes de demonstrar equívoco ou desacerto no despacho agravado.

Assim, considerando que os fundamentos da decisão denegatória continuam válidos para sustentar a sua manutenção, não obstante os argumentos articulados nas razões do agravo de instrumento, mantenho-a pelos seus próprios fundamentos, os quais ficam expressamente ratificados e adotados como a seguir:

PRESSUPOSTOS INTRÍNSECOS

DIREITO PROCESSUAL CIVIL E DO TRABALHO / Atos Processuais / Nulidade / Negativa de Prestação Jurisdicional.

Rescisão do Contrato de Trabalho / Despedida / Dispensa Imotivada / Nulidade.

Não admito o recurso de revista no item.

Observo, pela análise do acórdão, que a Turma trouxe fundamentação clara e suficiente ao deslinde da controvérsia, concluindo que *"sequer se impõe o exame da matéria sob o enfoque da legislação invocada pela reclamante pois, como ela própria diz, esta regula o processo administrativo no âmbito da administração federal e, nesse aspecto, diz expressamente o julgado que segundo o decidido pelo STF no RE n. 589.998 não se exige processo administrativo para a despedida de empregado admitido sob o regime da CLT, somente que o ato seja motivado, o que de fato ocorreu."* (grifei), não havendo falar em nulidade do julgado por negativa de prestação jurisdicional. Desta forma, não verifico afronta ao art. 93, inciso IX, da Constituição Federal, art. 458 do CPC de 1973 (art. 489 do NCP) e art. 832 da CLT. Dispensada a análise das demais alegações, na esteira do entendimento traçado na Súmula 459 do TST.

Quanto à questão de fundo, registra a ementa do acórdão que *"Tratando-se o empregador de empresa pública federal, pessoa jurídica de direito privado, e sendo o empregado contratado pelo regime da CLT, em função da supremacia da norma constitucional, mesmo os atos administrativos ligados às relações de emprego devem se submeter aos princípios da legalidade, da publicidade, da impessoalidade, da eficiência e da moralidade, sob pena de, na inobservância desses postulados, dos quais exsurge a necessidade de motivação, ter-se como nulo o ato resilitório. Justificada a extinção contratual, decorrente do aproveitamento insatisfatório no cumprimento do contrato de experiência, tem-se por cumprida a necessidade de motivação do ato."*

Nas alegações recursais em que devidamente transcrito o trecho do acórdão e feito corretamente o cotejo analítico, não verifico hipótese de seguimento do recurso.

Houve exame da situação fática e convicção do juízo e não há falar, assim, em afronta direta e literal a preceitos da Constituição Federal, tampouco violação literal aos dispositivos de lei invocados, circunstância que obsta a admissão do recurso pelo critério previsto na alínea "c" do art. 896 da CLT.

A reprodução de aresto que provém de órgão julgador não mencionado na alínea "a" do art. 896 da CLT não serve ao confronto de teses.

A demonstração de divergência jurisprudencial hábil a impulsionar o recurso de revista deve partir de julgado que, reunindo as mesmas premissas de fato e de direito relacionadas ao caso concreto, ofereça diferente resultado. A ausência ou acréscimo de circunstância torna inespecífico o aresto paradigma.

CONCLUSÃO

Nego seguimento.

Acentua-se que, no âmbito do Supremo Tribunal Federal, é pacífica a jurisprudência que dá validade à técnica de se manter a decisão recorrida mediante a adoção dos seus fundamentos (AI-QO-RG 791.292-PE, Relator Ministro Gilmar Mendes, DJ de 13/8/2010; HC 130860 AgR, Relator Ministro Alexandre de Moraes, Primeira Turma, DJe-247 de 27/10/2017; HC 142435 AgR, Relator Ministro Dias Toffoli, Segunda Turma, DJe-139 de 26/6/2017).

Diante do exposto, e nos termos dos arts. 932, III e IV, do CPC de 2015 e 896, § 14, da CLT, conheço do agravo de instrumento e nego-lhe provimento.

A decisão agravada negou provimento ao agravo de instrumento da parte

reclamante, mantendo o fundamento do r. despacho denegatório do recurso de revista, de que, em relação à negativa de prestação jurisdicional, a fundamentação do v. acórdão recorrido foi clara e suficiente ao deslinde da controvérsia, e, acerca da necessidade de motivação e processo administrativo para a dispensa de empregado público, não se vislumbram as violações indicadas.

Nas razões do agravo interno, quanto à nulidade do acórdão regional por negativa de prestação jurisdicional, a parte reclamante alega que o seu recurso ordinário foi desprovido a fim de manter a sentença que considerou válida a dispensa da autora, mesmo inexistindo procedimento administrativo e a consequente motivação do ato de demissão, restando omissa a decisão do Tribunal Regional *"quanto à aplicação do contido no art. 3º, da Lei 9.962/00, bem como do art. 50, da Lei 9.784/99, que regulam o processo administrativo no federal"*.

À análise.

Consta do v. acórdão regional e de seu complemento de embargos de declaração

sobre a matéria:

RECURSO ORDINÁRIO DA AUTORA

NULIDADE DA DESPEDIDA. EMPREGADO PÚBLICO.

Não conformada com a sentença que julgou válida sua despedida, a reclamante recorre. Sustenta que as provas produzidas pela reclamadas foram unilaterais, razão pela qual não poderiam ter motivado a despedida. Diz que como estagiária, antes de ser aprovada em concurso, teve avaliações satisfatórias. Requer seja aplicado o entendimento da OJ 247, II, da SDI-1 do TST. Invoca a Lei Federal n. 9.784/99, a decisão proferida pelo STF no RE n. 589.998, o art. 173 da CF.

Decido.

A reclamante foi admitida pelo reclamado em 27.01.2014 e dispensada em 14.4.2014 (TRCT, ID 014d7d5 - Pág. 1). Trabalhou no cargo de "técnico em secretariado", ao qual foi admitida mediante processo seletivo público (ID 929045c - Pág. 5).

Em audiência de instrução não foi produzida prova (ID 9ce8289).

No que tange à motivação da Administração, a promulgação da CF/88 representou um inequívoco avanço para a consolidação de direitos e garantias fundamentais do trabalhador, estabelecendo limites rígidos e claros para limitação ou supressão do rol de direitos sociais dos trabalhadores. Paralelo a esse contexto, a ordem constitucional-administrativa autorizou o Estado a constituir empresas de capital público ou sociedades de economia mista, integrantes da administração pública indireta, dotadas de personalidade jurídica de direito privado que, na forma do art. 173 da CF, sujeitam-se aos mesmos ditames econômicos e trabalhistas que as empresas de capital privado. E foi mais longe, ao estabelecer no inciso I do § 1º do art. 173 a CF, a submissão dos seus empregados ao regime jurídico próprio das empresas privadas, quanto aos direitos e obrigações trabalhistas.

É certo, todavia, que a leitura constitucional dos dispositivos que estabelecem os ditames da administração funcional dos empregados públicos, regidos pela CLT, deve considerar tanto os princípios que norteiam o Direito do Trabalho, como aqueles que regem a Administração Pública Federal. A reclamada submete-se, assim, ao regime jurídico trabalhista híbrido.

A despedida imotivada e a ausência de critério objetivo na dispensa do empregado da empresa estatal encontra obstáculo nos arts. 37 e 70 da CF, em face da natureza jurídica mista dessa entidade que, quanto aos atos de gestão, deve obediência aos princípios da legalidade, da publicidade, da impessoalidade, da eficiência e da moralidade. Em função da supremacia da norma constitucional, mesmo os atos administrativos ligados às relações de emprego devem se submeter a estes princípios.

A inobservância desses postulados torna o ato resilitório nulo. A motivação é exigência que se impõe a todos os atos, sejam eles vinculados ou discricionários, assim como se faz necessário que a finalidade de interesse público seja expressa. E não há como se alegar ausência de exigência legal para a indicação da motivação e finalidade que configuram os requisitos do ato demissional considerando a sistemática através da qual os princípios do caput do artigo 37 da CF se aplicam à matéria.

O reclamado, sendo integrante da Administração Pública, submete-se ao regramento constitucional e especial, como também ao princípio da motivação dos atos administrativos. Assim, não pode despedir o autor sem motivar o ato administrativo, apontando o ato faltoso determinante da ruptura contratual, visto que o art. 173, § 3º da CF há de ser interpretado e aplicado sistematicamente.

O ato de desligamento praticado por agente de Poder Público que se desvie dos princípios constitucionais é nulo para todos os efeitos.

O direito potestativo de demitir não é extensivo aos agentes que comandam as empresas públicas e sociedades de economia mista, razão pela qual a demissão praticada por órgão da administração não se equipara à vontade do empregador privado, sendo, como já dito, ato administrativo e portanto jungido à necessária motivação e submetido ao princípio da moralidade administrativa, a fim de se evitar abuso de poder, autoritarismo, perseguições políticas, tudo em respeito ao princípio da moralidade, eficiência dos atos públicos, isonomia e impessoalidade.

Não obstante tais considerações, a não aprovação da autora no contrato de experiência foi devidamente motivada, consoante se verifica nas avaliações procedidas (ID 25753d0).

Na 1ª avaliação a reclamante obteve conceito "ruim" em 6 itens, "regular" em 4, "bom" em 3 e "ótimo" em 1, dentre 14 itens (ID 25753d0 - Pág. 1).

A demandante foi cientificada dessa avaliação ocorrida em 10/03/2014 e registrou que "estou me esforçando e pretendo alcançar todos os objetivos almejados. Percebo que esta faltando a prática na execução das atividades. Acredito poder corresponder ao desejado." (ID 25753d0 - Pág. 2).

A chefia da autora, por sua vez, consignou que a reclamante deve "melhorar todos os itens pontuados como ruins ou regulares para bons ou ótimos no próximo período de avaliação em especial quanto a proatividade indispensável para o serviço." (ID 25753d0 - Pág. 2).

Na 2ª avaliação, ocorrida em 14/04/2014 (ID 25753d0 - Pág. 2), a autora novamente obteve conceitos 6 conceitos "ruim" e 4 "regular", 3 "bom" e 1 "ótimo" (ID 25753d0 - Pág. 1).

Diante da continuidade da maioria de conceitos negativos, a chefia recomendou o desligamento da autora, consignando que "Conforme considerações apontadas na primeira avaliação não observamos melhorias nos itens apontados como regulares ou ruins, indispensáveis para o funcionamento adequado do serviço de medicina intensiva." (ID 25753d0 - Pág. 2). A reclamante subscreveu ao final do documento.

Verifica-se, portanto, que houve prévia motivação da dispensa da autora, do que foi regularmente cientificada. Assim, não há falar em nulidade do ato de despedida.

A Lei n. 9.784/99 é aplicável apenas ao processo administrativo no âmbito da administração federal, o que não é o caso, pois, segundo o decidido pelo STF no RE n. 589.998 não se exige processo administrativo para a despedida de empregado admitido sob o regime da CLT, somente que o ato seja motivado, o que de fato ocorreu.

As avaliações do período em que a reclamante trabalhou como estagiária não interferem com as relativas à época em que laborou como empregada.

Em face da manutenção da sentença de improcedência, resta prejudicada a análise do pleito relativo aos honorários advocatícios.

Pelas razões expostas, nego provimento ao recurso.

RECURSO ADESIVO DA RECLAMADA

Considerando-se a manutenção do juízo de improcedência da ação, resulta prejudicado o exame do recurso adesivo da reclamada, que versa sobre a concessão da gratuidade judiciária, a compensação de valores e o pagamento de salários do período de afastamento.

EMBARGOS DE DECLARAÇÃO DA RECLAMANTE

Alega a reclamante que o acórdão embargado *afigura-se omissis quanto à expressa análise de temas legais trazidos à debate, cabendo os presentes embargos, inclusive, para efeitos do devido prequestionamento da matéria*. Diz que, embora a Turma tenha entendido que a despedida deveria ter sido motivada, admitiu as avaliações como motivação, *sem contudo, apreciar a situação na forma do contido no art. 3º, da Lei 9.962/00, bem como do art. 50, da Lei 9.784/99, que regulam o processo administrativo no âmbito federal*. Acrescenta que, *em que pese tenham citado a lei em questão no acórdão não há menção ao artigo em si*. Alega que as questões deverão ser expressamente referidas, para fins do devido prequestionamento, *na forma do Enunciado nº 297 do C. TST, sob pena de negativa de prestação jurisdicional*.

Examino.

A decisão embargada entendeu válida a despedida da reclamante, reconhecendo a existência de prévia e regular motivação para o ato. A decisão está devidamente fundamentada, na forma exigida pelo art. 93, inciso IX da Constituição, e o fato de não haver expressa referência aos dispositivos invocados pela embargante não constitui omissão ou obscuridade, a impor nova manifestação da Turma. O julgador não está obrigado a refutar cada aspecto da tese defendida pela parte, quando a formação de seu convencimento exaurir-se em outros argumentos.

Sequer se impõe a abordagem explícita de normas nos moldes pretendidos pela embargante. O prequestionamento de que trata a Súmula nº 297 do TST diz respeito àquele pronunciamento necessário para ter-se como examinada determinada matéria pela instância julgadora de modo a permitir o seu reexame pela instância superior. O que a jurisprudência consagrou é que cumpre a parte interessada diligenciar na oposição dos embargos declaratórios objetivando o pronunciando sobre o tema, aí entendido, tema objeto do recurso examinado pela decisão embargada. Não se confunde, o prequestionamento, com literal interpretação de lei ou mesmo da jurisprudência sumulada, a teor do que consta da Orientação Jurisprudencial 118 da SDI-1 do TST:

(omissis)

Ademais, sequer se impõe o exame da matéria sob o enfoque da legislação invocada pela reclamante pois, como ela própria diz, esta regula o processo administrativo no âmbito da administração federal e, nesse aspecto, diz

expressamente o julgado que segundo o decidido pelo STF no RE n. 589.998 não se exige processo administrativo para a despedida de empregado admitido sob o regime da CLT, somente que o ato seja motivado, o que de fato ocorreu. Rejeito, pois, os embargos de declaração.

Nesse contexto, verifica-se que o Tribunal Regional emitiu tese explícita sobre a questão do ato de dispensa e sua motivação, com a indicação dos fatos e fundamentos jurídicos que ensejaram a demissão da reclamante.

Constata-se que não houve negativa de prestação jurisdicional, mas apenas inconformismo da parte com o decidido pela Corte de origem.

Incólumes, portanto, os arts. 93, IX, da Constituição da República e 832 da CLT. **Nego provimento** ao agravo interno, no aspecto.

2.2. EMPREGADO PÚBLICO. CONTRATO DE EXPERIÊNCIA. DISPENSA. MOTIVAÇÃO. NÍVEIS INSATISFATÓRIOS NAS AVALIAÇÕES. TEORIA DOS MOTIVOS DETERMINANTES. NÃO ADERÊNCIA AO TEMA 1022 DA TABELA DE REPERCUSSÃO GERAL DO STF.

A parte agravante alega:

Por outro lado, a Reclamante evidenciou, em seu recurso de revista e agravo de instrumento, a necessidade de reforma do acórdão regional, uma vez que, ao reconhecer as avaliações de desempenho realizadas de forma unilateral pelo Reclamado como instrumento hábil à comprovação do requisito da motivação do ato administrativo de demissão, a Corte de origem acabou por violar os artigos 3º da Lei 9.962/00 e 50 da Lei 9.784/99. Há que explorar, nesse sentido, o que os respectivos dispositivos determinam.

À análise.

Consta do acórdão regional:

RECURSO ORDINÁRIO DA AUTORA
NULIDADE DA DESPEDIDA. EMPREGADO PÚBLICO.

Não conformada com a sentença que julgou válida sua despedida, a reclamante recorre. Sustenta que as provas produzidas pela reclamadas foram unilaterais, razão pela qual não poderiam ter motivado a despedida. Diz que como estagiária, antes de ser aprovada em concurso, teve avaliações satisfatórias. Requer seja aplicado o entendimento da OJ 247, II, da SDI-1 do TST. Invoca a Lei Federal n. 9.784/99, a decisão proferida pelo STF no RE n. 589.998, o art. 173 da CF.

Decido.

A reclamante foi admitida pelo reclamado em 27.01.2014 e dispensada em 14.4.2014 (TRCT, ID 014d7d5 - Pág. 1). Trabalhou no cargo de "técnico em secretariado", ao qual foi admitida mediante processo seletivo público (ID 929045c - Pág. 5).

Em audiência de instrução não foi produzida prova (ID 9ce8289).

No que tange à motivação da Administração, a promulgação da CF/88 representou um inequívoco avanço para a consolidação de direitos e garantias fundamentais do trabalhador, estabelecendo limites rígidos e claros para limitação ou supressão do rol de direitos sociais dos trabalhadores. Paralelo a esse contexto, a ordem constitucional-administrativa autorizou o Estado a constituir empresas de capital público ou sociedades de economia mista, integrantes da administração pública indireta, dotadas de personalidade jurídica de direito privado que, na forma do art. 173 da CF, sujeitam-se aos mesmos ditames econômicos e trabalhistas que as empresas de capital privado. E foi mais longe, ao estabelecer no inciso I do § 1º do art. 173 a CF, a submissão dos seus empregados ao regime jurídico próprio das empresas privadas, quanto aos direitos e obrigações trabalhistas.

É certo, todavia, que a leitura constitucional dos dispositivos que estabelecem os ditames da administração funcional dos empregados públicos, regidos pela CLT, deve considerar tanto os princípios que norteiam o Direito do Trabalho, como aqueles que regem a Administração Pública Federal. A reclamada submete-se, assim, ao regime jurídico trabalhista híbrido.

A despedida imotivada e a ausência de critério objetivo na dispensa do empregado da empresa estatal encontra obstáculo nos arts. 37 e 70 da CF, em face da natureza jurídica mista dessa entidade que, quanto aos atos de gestão, deve obediência aos princípios da legalidade, da publicidade, da impessoalidade, da eficiência e da moralidade. Em função da supremacia da norma constitucional, mesmo os atos administrativos ligados às relações de emprego devem se submeter a estes princípios.

A inobservância desses postulados torna o ato resilitório nulo. A motivação é exigência que se impõe a todos os atos, sejam eles vinculados ou discricionários, assim como se faz necessário que a finalidade de interesse público seja expressa. E não há como se alegar ausência de exigência legal para a indicação da motivação e finalidade que configuram os requisitos do ato demissional considerando a sistemática através da qual os princípios do caput do artigo 37 da CF se aplicam à matéria.

O reclamado, sendo integrante da Administração Pública, submete-se ao regramento constitucional e especial, como também ao princípio da motivação dos atos administrativos. Assim, não pode despedir o autor sem motivar o ato administrativo, apontando o ato faltoso determinante da ruptura contratual, visto que o art. 173, § 3º da CF há de ser interpretado e aplicado sistematicamente.

O ato de desligamento praticado por agente de Poder Público que se desvie dos princípios constitucionais é nulo para todos os efeitos.

O direito potestativo de demitir não é extensivo aos agentes que comandam as empresas públicas e sociedades de economia mista, razão pela qual a demissão praticada por órgão da administração não se equipara à vontade do empregador privado, sendo, como já dito, ato administrativo e portanto jungido à necessária motivação e submetido ao princípio da moralidade administrativa, a fim de se evitar abuso de poder, autoritarismo, perseguições políticas, tudo em respeito ao princípio da moralidade, eficiência dos atos públicos, isonomia e impessoalidade.

Não obstante tais considerações, a não aprovação da autora no contrato de experiência foi devidamente motivada, consoante se verifica nas avaliações procedidas (ID 25753d0).

Na 1ª avaliação a reclamante obteve conceito "ruim" em 6 itens, "regular" em 4, "bom" em 3 e "ótimo" em 1, dentre 14 itens (ID 25753d0 - Pág. 1).

A demandante foi cientificada dessa avaliação ocorrida em 10/03/2014 e registrou que "estou me esforçando e pretendo alcançar todos os objetivos almejados. Percebo que esta faltando a prática na execução das atividades. Acredito poder corresponder ao desejado." (ID 25753d0 - Pág. 2).

A chefia da autora, por sua vez, consignou que a reclamante deve "melhorar todos os itens pontuados como ruins ou regulares para bons ou ótimos no próximo período de avaliação em especial quanto a proatividade indispensável para o serviço." (ID 25753d0 - Pág. 2).

Na 2ª avaliação, ocorrida em 14/04/2014 (ID 25753d0 - Pág. 2), a autora novamente obteve conceitos 6 conceitos "ruim" e 4 "regular", 3 "bom" e 1 "ótimo" (ID 25753d0 - Pág. 1).

Diante da continuidade da maioria de conceitos negativos, a chefia recomendou o desligamento da autora, consignando que "Conforme considerações apontadas na primeira avaliação não observamos melhorias nos itens apontados como regulares ou ruins, indispensáveis para o funcionamento adequado do serviço de medicina intensiva." (ID 25753d0 Pág. 2). A reclamante subscreveu ao final do documento.

Verifica-se, portanto, que houve prévia motivação da dispensa da autora, do que foi regularmente cientificada.

Assim, não há falar em nulidade do ato de despedida.

A Lei n. 9.784/99 é aplicável apenas ao processo administrativo no âmbito da administração federal, o que não é o caso, pois, segundo o decidido pelo STF no RE n. 589.998 não se exige processo administrativo para a despedida de empregado admitido sob o regime da CLT, somente que o ato seja motivado, o que de fato ocorreu.

As avaliações do período em que a reclamante trabalhou como estagiária não interferem com as relativas à época em que laborou como empregada.

Em face da manutenção da sentença de improcedência, resta prejudicada a análise do pleito relativo aos honorários advocatícios.

Pelas razões expostas, nego provimento ao recurso.

Com efeito, o entendimento desta Corte Superior é no sentido de que, independentemente da necessidade de motivação do ato administrativo, se a Administração Pública assim o faz, ela fica vinculada às razões expostas, de forma que a sua inexistência implica em nulidade do ato.

Nesse sentido, o seguinte precedente da SBDI-1 do TST:

DISPENSA IMOTIVADA. SANEPAR. SOCIEDADE DE ECONOMIA MISTA. DISPENSA EM RAZÃO DE APOSENTADORIA E IMPOSSIBILIDADE DE ACUMULAÇÃO DOS PROVENTOS COM A REMUNERAÇÃO DE EMPREGADO PÚBLICO. DISTINGUISHING . TEORIA DOS MOTIVOS DETERMINANTES. Deve ser realizado o distinguishing para o fim de afastar a matéria analisada dos efeitos da suspensão nacional determinada no Tema de Repercussão Geral nº 1022, que trata da possibilidade de dispensa imotivada de empregado de empresa pública ou de sociedade de economia mista, ainda que admitido mediante aprovação em concurso público. A matéria foi prequestionada perante a c. Turma (Súmula 297, III, do c. TST), onde se verifica que a reclamada sustentou que a dispensa do autor decorre da impossibilidade de acumulação dos proventos de aposentadoria com a remuneração de empregado público, matéria já pacificada nesta c. Corte Superior em sentido contrário. Vinculada a reclamada aos motivos que determinaram a dispensa do reclamante, não é caso de análise da matéria à luz do Tema 1022, sendo devida a reintegração e a condenação da empresa ao pagamento dos salários e vantagens do período do afastamento. Recurso de embargos conhecido e provido" (EED-RR-963-12.2010.5.09.0089, Subseção I Especializada em Dissídios Individuais, Relator Ministro Aloysio Correa da Veiga, DEJT 03/09/2021).

No caso vertente, em que pese o Tribunal Regional tenha entendido pela necessidade de motivação do ato de dispensa, consignou que a parte reclamante não foi aprovada no contrato de experiência, regularmente realizado pela parte reclamada, não tendo sido comprovado qualquer vício.

Nesse contexto, cabe destacar que o caso concreto não se amolda à hipótese tratada no Tema 1022 da Tabela de Repercussão Geral do STF, que discute a possibilidade ou não de dispensa imotivada de empregado de empresa pública ou sociedade de economia mista, uma vez que a questão recai sobre a validade dos motivos externados pela Administração e que determinaram a dispensa da parte reclamante.

Não se vislumbra violação dos artigos apontados.

Nego provimento ao agravo interno.

ISTO POSTO

ACORDAM os Ministros da Sétima Turma do Tribunal Superior do Trabalho, à unanimidade, conhecer do agravo interno e, no mérito, negar-lhe provimento.

Brasília, 13 de agosto de 2025.

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

EVANDRO VALADÃO

Ministro Relator