

**AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA DA RÉ. LEI Nº 13.015/2014. CPC/1973. EMPRESA PÚBLICA. MOTIVAÇÃO DA DISPENSA. VALIDADE. EMPREGADA GESTANTE. PERÍODO PRÉ-ELEITORAL. ESTABILIDADE PROVISÓRIA. FUNDAMENTOS INDEPENDENTES E AUTÔNOMOS DO TRT CAPAZES DE, POR SI**

**SÓS, CONFIRMAREM A DECLARAÇÃO DE NULIDADE DA DISPENSA. EFEITOS.** O debate acerca da validade da dispensa imotivada do empregado de empresa pública já não comporta maiores digressões, considerando a jurisprudência pacífica do Supremo Tribunal Federal, externada no Recurso Extraordinário nº 688.267, com Repercussão Geral, que culminou com a tese do Tema nº 1.022, de observância obrigatória: *"As empresas públicas e as sociedades de economia mista, sejam elas prestadoras de serviço público ou exploradoras de atividade econômica, ainda que em regime concorrencial, têm o dever jurídico de motivar, em ato formal, a demissão de seus empregados concursados, não se exigindo processo administrativo. Tal motivação deve consistir em fundamento razoável, não se exigindo, porém, que se enquadre nas hipóteses de justa causa da legislação trabalhista."* Por outro lado, **o próprio STF modulou os efeitos dessa decisão, a fim de que se aplique apenas a partir da publicação da ata de julgamento, o que ocorreu em 23/02/2024.** No presente caso, a parte autora foi dispensada em **18/06/2014**, e, por isso, não haveria que se exigir a motivação do ato para a validade. **Não obstante**, na hipótese destes autos, a declaração de nulidade da dispensa da reclamante pelo TRT não se restringiu à análise da necessidade de motivação para esse ato. Pelo contrário, agregou outros fundamentos, independentes e autônomos, não impugnados pela reclamada e que se mostram capazes de confirmar a decisão proferida pela Corte de Origem ante a caracterização de estabilidade provisória da autora quando da dispensa, seja em razão do seu estado gravídico, seja pela garantia de emprego em período pré-eleitoral. **Agravo de instrumento conhecido e não provido.**

Vistos, relatados e discutidos estes autos de Agravo de Instrumento em Recurso de Revista nº **TST-AIRR-1841-03.2014.5.03.0108**, em que é Agravante **MGS - MINAS GERAIS ADMINISTRAÇÃO E SERVIÇOS S.A.** e Agravado \_\_\_\_\_.

A parte ré, não se conformando com a decisão do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, que negou seguimento ao recurso de revista, interpõe o presente agravo de instrumento. Sustenta que foram preenchidos todos os pressupostos legais para o regular processamento daquele recurso.

Contraminuta e contrarrazões ausentes.

Dispensada a remessa dos autos ao Ministério Público do Trabalho, nos termos do artigo 95, § 2º, II, do Regimento Interno do TST.

É o relatório.

## V O T O

### MARCOS PROCESSUAIS E NORMAS GERAIS APLICÁVEIS

Considerando que o acórdão regional foi publicado em **11/03/2016** e que a decisão de admissibilidade foi publicada em **17/11/2016**, incidem: Lei nº 13.015/2014 e CPC 1973, exceto quanto às normas procedimentais, que serão aquelas do Diploma atual (Lei nº 13.105/2015), por terem aplicação imediata, inclusive aos processos em curso (artigo 1046).

Registre-se, ainda, que os presentes autos foram remetidos a esta Corte Superior em **20/04/2017**.

### CONHECIMENTO

instrumento.

Presentes os pressupostos legais de admissibilidade, conheço do agravo de

## MÉRITO

### **EMPRESA PÚBLICA. MOTIVAÇÃO DA DISPENSA. VALIDADE. EMPREGADA GESTANTE. PERÍODO PRÉ-ELEITORAL. ESTABILIDADE PROVISÓRIA. FUNDAMENTOS INDEPENDENTES E AUTÔNOMOS DO TRT CAPAZES DE, POR SI SÓS, CONFIRMAREM A DECLARAÇÃO DE NULIDADE DA DISPENSA. EFEITOS.**

A parte recorrente insiste no processamento do seu recurso de revista quanto ao tema em epígrafe. Alega a desnecessidade de motivação do ato e da instauração de procedimento administrativo para a dispensa e, na eventualidade, argui a existência de motivos válidos para o desligamento da reclamante (extinção do posto de trabalho face a redução de custos estatal). Merecem destaque os seguintes trechos da decisão regional:

#### **" (...) MÉRITO EMPREGADO PÚBLICO - DISPENSA MOTIVADA**

A reclamada afirma que o STF, no julgamento da Ação Cautelar n.3.669/PI, determinou o sobrestamento das ações em que se discute a necessidade de motivação da dispensa dos empregados públicos. Alega que o resultado do julgamento do Recurso Extraordinário n. 589.998/PI não tem o condão de afastar o entendimento consagrado na OJ 247, item I, da SDI-1 do TST e na Súmula 390, item II, do TST.

Argumenta que a dispensa de empregados públicos não é ato administrativo em sentido estrito e, portanto, independe de motivação.

Aduz que, de todo modo, a dispensa da reclamante foi motivada pela redução de custos imposta pelo Decreto Estadual n. 46.289/2013 e que, para o caso de dispensa baseada em critério objetivo, a Resolução Seplag n. 40/2010 não exige prévio procedimento administrativo.

Em seguida, a recorrente alega que é vedado o Poder Judiciário imiscuir-se no mérito do ato administrativo. Ao final, por cautela, afirma que, se mantida a determinação de reintegração, é preciso observar que a reclamante não pediu a antecipação de tutela.

Sem razão.

Como é incontroverso, a reclamante foi admitida pela MGS - Minas Gerais Administração e Serviços S.A. em 19/08/2009, após regular aprovação em concurso público, para o exercício da função de auxiliar de suporte administrativo. No dia 18/06/2014, a reclamada dispensou o reclamante sem justa causa, mediante aviso prévio indenizado (f. 24/30).

É cediço que a MGS é pessoa jurídica de direito privado, constituída sob a forma de empresa pública. No quadro da Administração Pública, as empresas públicas e as sociedades de economia mista se diferenciam por viabilizar a atuação excepcional do Estado na exploração da atividade econômica e, nessa condição, submetem-se ao regime jurídico próprio das empresas privadas. É o que dispõe o artigo 173 da CR/88, nos parágrafos 1.º e 2.º:

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

§ 1.º A lei estabelecerá o estatuto jurídico da empresa pública, da sociedade de economia mista e de suas subsidiárias que explorem atividade econômica de produção ou comercialização de bens ou de prestação de serviços, dispondo sobre: I - sua função social e formas de fiscalização pelo Estado e pela sociedade; II - a sujeição ao regime jurídico próprio das empresas privadas, inclusive quanto aos direitos e obrigações civis, comerciais, trabalhistas e tributários; III - licitação e contratação de obras, serviços, compras e alienações, observados os princípios da administração pública; IV - a constituição e o funcionamento dos conselhos de administração e fiscal, com a

participação de acionistas minoritários; V - os mandatos, a avaliação de desempenho e a responsabilidade dos administradores.

§ 2.º As empresas públicas e as sociedades de economia mista não poderão gozar de privilégios fiscais não extensivos às do setor privado.

Os vínculos empregatícios dos empregados da MGS são, portanto, regidos pela CLT. A adoção do regime celetista, no entanto, não impede reconhecer que, por aplicação de princípios e regras constitucionais, a admissão e a dispensa de empregados públicos submetem-se a exigências especiais.

É certo que as empresas públicas e as sociedades de economia mista desempenham as respectivas atividades em regime de paridade com as empresas privadas, mas, por ostentarem a qualidade de entidades propriamente estatais, não se eximem do cumprimento do interesse público.

A teor do artigo 37, inciso II, da CR/88, a investidura em cargo ou emprego público depende de aprovação prévia em concurso público, ressalvadas as nomeações para cargo em comissão declarado em lei de livre nomeação e exoneração.

A exigência de concurso se aplica a todo aquele que aspira se tornar servidor público (ocupante de cargo público, regido pelo regime estatutário) ou empregado público (ocupante de emprego público, regido pela CLT) - independentemente, portanto, do regime jurídico ao qual o trabalhador se submeterá, seja na Administração Pública direta, autárquica ou fundacional, ou mesmo em empresas públicas ou sociedades de economia mista.

Do mesmo modo, o ato administrativo consistente na dispensa dos empregados públicos não prescinde da observância dos princípios basilares da legalidade, da moralidade, da impessoalidade, da publicidade e da eficiência, elencados no artigo 37, *caput*, da CR/88.

Foi o que decidiu o STF, no Recurso Extraordinário n. 589.998/PI, em julgamento plenário com alcance de repercussão geral, *verbis*:

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 n.º 19/1998.

Precedentes.

II - Em atenção, no entanto, aos princípios da impessoalidade e isonomia, queregem 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.

(Recurso Extraordinário n. 589.998-Piauí. STF. Plenário. Rel.Min. Ricardo Lewandowski. Julgamento 21/03/2013. DJE 12/09/2013).

Como visto, o fato de os empregados das empresas estatais não gozarem da estabilidade prevista no artigo 41 da CR/88 (como consta da Súmula 390, item II, do TST) não autoriza a arbitrária rescisão dos respectivos contratos de trabalho, sob pena de violação aos princípios que informam a Administração Pública, em especial a impessoalidade, a moralidade e a eficiência.

Citam-se, ainda, recentes decisões deste Egrégio Tribunal Regional, envolvendo a mesma matéria:

EMENTA: ADMINISTRAÇÃO INDIRETA. ATO ADMINISTRATIVO. MOTIVAÇÃO. REINTEGRAÇÃO DEVIDA.

Não obstante o disposto na Súmula 390, II do C. TST, é certo que a reclamada, integrante da Administração Pública Indireta, não está imune aos princípios da legalidade, impessoalidade e moralidade (art. 37, "caput" da CF/88), cujo critério de controle se mostra exatamente pela motivação de seus atos. Além disso, o entendimento mais recente do Excelso Supremo Tribunal Federal, elucidado no julgamento do STF RE nº 589998/PI, consagrou a necessidade de motivação da dispensa unilateral de empregado, inclusive em relação às empresas públicas e sociedades de economia mista. (TRT da 3ª Região, 2ª Turma, Relator Anemar Pereira Amaral Autos nº 02080-2013-111-0300-6-RO Publicado em 06/08/2014).

EMENTA: EMPRESA PÚBLICA. NULIDADE DA DISPENSA. INEXISTÊNCIA DE MOTIVAÇÃO PARA O ATO. Ainda que se entenda pela inexistência de estabilidade do empregado público, a sua dispensa deve ser motivada, como qualquer outro ato administrativo, sob pena de nulidade, pois o artigo 2.º, caput, da Lei nº 9.784/99, que dispõe sobre as regras do processo administrativo federal, impõe à Administração Pública a observância aos princípios da motivação e do contraditório. (TRT da 3ª Região, 3ª Turma, Relator César Machado, Autos nº 00228-2013-046-03-00-3-RO, Publicado em 14/07/2014).

Não se ignora que, na Ação Cautelar n. 3.669/PI, o STF, em decisão do Exmo. Min. Roberto Barroso, conferiu efeito suspensivo aos Embargos de Declaração opostos pela ECT no Recurso Extraordinário n. 589.998/PI, em decisão assim ementada:

EMENTA: DIREITO DO TRABALHO E DIREITO PROCESSUAL. AÇÃO CAUTELAR. CONCESSÃO DE EFEITO SUSPENSIVO A EMBARGOS DE DECLARAÇÃO. PLAUSIBILIDADE DO RECURSO E RISCO DE DANOS IRREPARÁVEIS OU DE DIFÍCIL REPARAÇÃO. DEFERIMENTO DO PEDIDO.

1. Trata-se de ação cautelar proposta pela ECT objetivando a concessão de efeito suspensivo aos embargos de declaração por ela opostos no recurso extraordinário (RE) nº 589998.

2. O acórdão embargado reconheceu a obrigatoriedade de motivação dos atos de dispensa de empregado da ECT.

3. Nos embargos, a ECT pleiteia a modulação dos efeitos do julgado e o esclarecimento de pontos que, em seu entender, não restaram claros no julgamento do recurso extraordinário.

4. Comprovação da plausibilidade dos embargos e da existência de risco de danos irreparáveis ou de difícil reparação pela produção imediata de efeitos do julgamento do RE.

5. Deferimento do pedido, determinando-se que os casos que tratem da matéria permaneçam sobrestados nas instâncias inferiores.

(STF, Medida Cautelar na Ação Cautelar 3.669 Piauí, Rei. Min. Roberto Barroso, Publicação 04/05/2015)

Tal decisão, entretanto, não implica o sobrestamento do presente feito, pois, conforme consta de seu dispositivo, a determinação de sobrestamento dirige-se ao TST, tendo como objeto, tão somente, os processos em que tenha havido a interposição de Recurso Extraordinário. *Verbis*:

48. Ante o exposto, defiro a liminar requerida pela ECT, concedendo efeito suspensivo aos embargos de declaração por ela opostos nos autos do RE nº 589998.

49. Comunique-se o TST para que proceda ao sobrestamento, até o julgamento final dos embargos de declaração, dos recursos extraordinários que versem sobre o tema debatido no mencionado caso paradigma.

**Superadas tais premissas, tem-se que a dispensa de empregados de empresas públicas deve ser necessariamente motivada, tendo por fundamento um motivo juridicamente plausível, mesmo que não configure a justa causa prevista no artigo 482 da CLT.**

Ainda que o ato de dispensa seja discricionário, compete ao Poder Judiciário o controle da respectiva legalidade, o que envolve a análise de seus elementos ou requisitos, quais sejam: sujeito, objeto, forma, motivo e finalidade.

Tal averiguação, contudo, não significa a invasão do mérito do ato administrativo, ou seja, do juízo de conveniência e oportunidade atribuído ao administrador público, mas visa a aferir a obediência aos parâmetros legais e principiológicos a que está vinculada a Administração. Para tanto, apresenta-se indispensável a motivação do ato administrativo.

E não é só. Considerando a condição da reclamada de empresa pública integrante da Administração Pública indireta do Estado de Minas Gerais e sendo a reclamante empregada pública celetista, a relação de emprego estabelecida entre as partes se submete não só à legislação trabalhista vigente, mas também às normas regulamentadas pelo Estado de Minas Gerais.

O Estado de Minas Gerais, através de sua Secretaria de Planejamento e Gestão, instituiu norma que exige das empresas públicas e sociedades de economia mista a instauração de procedimento administrativo que assegure a ampla defesa e o contraditório, para motivar eventual dispensa de seus empregados públicos. É o que determina a Resolução Seplag n. 40, de 16/07/2010:

(...) Enquanto se aguarda a decisão do Supremo Tribunal Federal a respeito da matéria, determinar a toda Administração Pública Indireta do Estado de Minas Gerais a adoção de procedimento administrativo para dispensa de empregados públicos, observadas as seguintes condições: Art. 1.º Fica vedada a dispensa dos empregados das sociedades de economia mista e

empresas públicas vinculadas à administração estadual, admitidos mediante o competente concurso público ou em data anterior ao advento da Constituição Federal de 1988, sem o devido procedimento administrativo que assegure a ampla defesa e o contraditório.

Parágrafo único. Para o fiel cumprimento do disposto no *caput* deste artigo, o Estado de Minas Gerais adotará todas as medidas necessárias para determinar às empresas públicas e às sociedades de economia mista vinculadas à administração pública estadual que observem o devido processo administrativo para motivar eventual dispensa de seus empregados públicos.

Art. 2.º A dispensa sem o devido procedimento administrativo poderá ser admitida quando baseada em critérios objetivos, tais como: I - hipóteses de extinção de cargos, empregos públicos ou postos de empregos públicos; II - no contexto de programa de demissão voluntária incentivada; III - no contexto de programas de redução de custos, amparados por estudos econômicos e financeiros da entidade que contemplem a necessidade de corte de pessoal, baseados em critérios impessoais e objetivos; ou IV em caso de contratações temporárias admitidas na legislação trabalhista.

Art. 3.º O descumprimento desta Resolução torna sem efeito o ato de dispensa do empregado público, bem como pode acarretar a responsabilização do gestor público envolvido pela prática de ato de improbidade administrativa nos termos da Lei Federal 8.429/92.

Art. 4.º Os casos omissos deverão ser submetidos previamente à análise da Secretaria de Estado de Planejamento de Gestão que decidirá, mediante parecer da Advocacia Geral do Estado.

Art. 5.º Esta Resolução entra em vigor na data de sua publicação.

([http://www.ipism.mg.gov.br/arquivos/legislacoes/legislacao/resolucoes/resolucao\\_40.pdf](http://www.ipism.mg.gov.br/arquivos/legislacoes/legislacao/resolucoes/resolucao_40.pdf))

Como se depreende do texto normativo acima transcrito, há óbice à dispensa de empregado público admitido por concurso público em empresa pública estadual, sem a realização do devido processo administrativo para motivar a ruptura do contrato de trabalho firmado, sob pena de se tornar sem efeito dispensa e de responsabilização do gestor público envolvido pela prática de ato de improbidade administrativa.

No caso dos autos, verifica-se que não houve procedimento administrativo. A reclamante foi colocada à disposição pelo órgão tomador dos serviços e, em seguida, a empregadora apenas fez comunicar à obreira a impossibilidade de sua transferência para outra frente de trabalho (f. 30/32).

**Ao contrário do que pretende fazer crer a recorrente, o suposto racionamento de gastos públicos implementado pelo Estado de Minas Gerais não poderia legitimar juridicamente a dispensa do reclamante empregado público. Para fundamentar sua argumentação, a reclamada cita o Decreto Estadual n. 46.289/2013, que dispõe sobre o controle do gasto público.** Tal instrumento, no entanto, refere-se à contenção de despesas tão somente com:

- I - aquisição de passagens aéreas;
- II - diárias de viagens;
- III - serviços de agenciamento de viagens;
- IV - participação em cursos, congressos, seminários e eventos afins, bem como promoção dos mesmos;
- V - contratação ou renovação de contratos de consultoria;
- VI - nomeação ou designação para cargos de provimento em comissão, funções gratificadas e gratificações temporárias estratégicas; e VII - outras despesas.

([http://www.almg.gov.br/consulte/legislacao/completa/completa.html](http://www.almg.gov.br/consulte/legislacao/completa/completa.html?tipo=DEC&num=46289&comp=&ano=2013)?

tipo=DEC&num=46289&comp=&ano=2013)

Não há, como visto, menção à extinção de empregos públicos. Ademais, não cuidou a reclamada de apresentar quaisquer estudos econômicos e financeiros que, tendo instruído a suposta política de redução de custos, pudessem legitimar a dispensa da reclamante sem prévio procedimento administrativo, na forma do artigo 2.º da Resolução Seplag n. 40/2010 (transcrita acima).

Por fim e não menos importante, vislumbra-se no caso dois outros fatores impeditivos da dispensa da reclamante.

O primeiro: a extinção do contrato de trabalho da autora, considerada a projeção do aviso prévio, ocorreu em 30/07/2014, ou seja, dentro do prazo de 03 meses que antecederam as eleições presidenciais de 2014, encontrando óbice, portanto, na vedação do artigo 73, inciso V, da Lei 9.504/97. Tal dispositivo veda a dispensa sem justa causa de agentes públicos no período pré-eleitoral e, conforme o entendimento pacificado na OJ 51 da SDI-1 do TST, aplica-se também aos empregados de empresas públicas e sociedades de economia mista.

Outrossim, o documento de f. 27/28 (ultrassonografia) comprova que, em 30/09/2014, a reclamante encontrava-se grávida de 10 semanas e 06 dias e que, logicamente, a gravidez já existia quando da extinção do vínculo em 30/07/2014, sendo certo que o desconhecimento do estado gravídico pelo empregador é irrelevante, conforme o entendimento estabelecido na Súmula 244, item I, do TST.

Comprovada a ilicitude da dispensa, a imediata reintegração é medida que se impõe. Diante de todo o exposto, nego provimento.” (fls.223/229) – destaquei.

Em sede de embargos de declaração, foi proferida a seguinte decisão:

“(…) **MÉRITO**

Julgado o IUI (Incidente de Uniformização de Jurisprudência) suscitado no processo 004992015-096-03-00-7, dou prosseguimento ao processamento dos embargos de declaração opostos pela ré (f. 201), revogando o sobrestamento anteriormente ordenado (f. 206).

O julgamento dos presentes embargos implicará verdadeiro juízo negativo de retratação, previsto no artigo 13-A da Resolução GP n.º 9, de 29 de abril de 2015, na medida em que o acórdão embargado - ao manter a sentença que declarou a nulidade da dispensa da empregada da MGS está em consonância com o entendimento uniformizado e sedimentado na Súmula 57 deste Regional.

EMPREGADO PÚBLICO DA MGS. EMPRESA INTEGRANTE DA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA INDIRETA DO ESTADO DE MINAS GERAIS. DISPENSA.

I - É obrigatória a motivação do ato de dispensa de empregado público da MGS, observado o devido procedimento administrativo.

II - Incumbe à MGS o ônus de provar os motivos alegados para a dispensa, inclusive a extinção de posto de trabalho e a impossibilidade de recolocação profissional, sob pena de nulidade do ato administrativo. (RA 177/2016, disponibilização: DEJT/TRT3/Cad. Jud. 31/08/2016, 1.º e 02/09/2016)

Nego provimento.” (fl.244)

À análise.

O debate acerca da validade da dispensa imotivada do empregado público

contratada por meio de concurso já não comporta maiores digressões, considerando a jurisprudência pacífica do Supremo Tribunal Federal, proferida no Recurso Extraordinário nº 688.267, com Repercussão Geral, que culminou com a tese do Tema nº 1.022, de observância obrigatória:

"As empresas públicas e as sociedades de economia mista, sejam elas prestadoras de serviço público ou exploradoras de atividade econômica, ainda que em regime concorrencial, têm o dever jurídico de motivar, em ato formal, a demissão de seus empregados concursados, não se exigindo processo administrativo. Tal motivação deve consistir em fundamento razoável, não se exigindo, porém, que se enquadre nas hipóteses de justa causa da legislação trabalhista.".

Também modulou os efeitos dessa decisão, a fim de determinar que será

**aplicável apenas aos casos posteriores à publicação da ata de julgamento, o que ocorreu em 23/02/2024.**

O teor da decisão evidencia que, para tanto, se considera a data da própria

dispensa, pois o fundamento da limitação temporal foi justamente garantir a segurança jurídica e evitar a "reintegração desmedida de pessoal dispensado". Destaco o trecho a que me refiro, extraído do voto do Exmo. Ministro Luís Roberto Barroso, Redator Designado para o acórdão:

"18. Reconheço, contudo, que a afirmação desse dever precisa ser modulada no tempo. Na prática administrativa, prevalecia a desnecessidade de motivação, formando-se uma praxe consolidada que encontrou guarida jurisprudencial, conforme o entendimento dominante do Tribunal Superior do Trabalho, consolidado na Orientação Jurisprudencial nº 247, cujo item I afirma que "[a] despedida de empregados de empresa pública e sociedade de economia mista, mesmo admitidos por concurso público, independe de ato motivado para sua validade". Uma mudança abrupta poderia levar à necessidade de reintegração desmedida de pessoal dispensado e trazer graves impactos econômicos às empresas estatais. Assim, por razões de segurança jurídica, os efeitos da decisão aqui adotada deverão repercutir somente sobre o futuro."

Cito, ainda, trecho do voto proferido pelo Exmo. Ministro Cristiano Zanin, a esse

respeito:

"Conforme relatado, o Supremo Tribunal Federal proferiu decisões no passado no sentido de que empregados admitidos por concurso público em empresa pública ou sociedade de economia mista poderiam ser dispensados sem motivação. No cenário de julgados desta Suprema Corte sobre a temática, houve alteração do entendimento precitado apenas em relação à Empresa Brasileira de Correios e Telégrafos, o que se deu, como dito, no julgamento do Recurso Extraordinário n. 588.998/PI, em 2013.

Naquela ocasião, o Supremo Tribunal Federal reconheceu que haveria necessidade de motivação para legitimar a rescisão unilateral do contrato de trabalho. Seguiu-se, então, novo julgamento de embargos de declaração contra o acórdão, em 2018, o que resultou em tese deliberadamente restrita àquela estatal. Com base nesse cenário jurisprudencial, o Tribunal Superior do Trabalho fixou a OJ n. 247, da Seção de Dissídios Individuais I, ainda vigente, por meio da qual a Corte exprime a tese de que a dispensa de empregados admitidos por concurso público em sociedades de economia mista e empresas públicas independe de motivação, ressalvado o caso da ECT.

(...)

Portanto, verifica-se que, de fato, o entendimento aqui proposto representa alteração jurisprudencial do Supremo Tribunal Federal, com impacto direto na orientação firmada também no âmbito do TST. A prevalecer a tese ora sustentada, haverá efetiva contraposição entre a presente decisão e os julgados firmados por esta Suprema Corte na matéria, o que exige medida voltada a preservar a estabilidade das relações jurídicas constituídas, na forma prevista no art. 927, § 3º, do Código de Processo Civil:

(...)

Sendo assim, **diante da evidente alteração da jurisprudência acerca da matéria sub judice, representada inclusive pela mudança de entendimento desta Suprema Corte**, exsurge a necessidade de preservar os princípios da segurança jurídica, da confiança legítima e da boa-fé objetiva, com a consequente necessidade de promover-se modulação dos efeitos da decisão, nos termos do mencionado art. 927, § 3º, do CPC. Como marco temporal, entendo cabível a data da publicação da ata de julgamento do mérito".

Não destoa dessa conclusão o registro dos debates:

O SENHOR MINISTRO LUÍS ROBERTO BARROSO (PRESIDENTE) - Entendi. Então, o Ministro André se alinha à minha posição, do Ministro Cristiano Zanin, Ministro Dias Toffoli, apenas que ele não modula. Eu modulei pela razão de que nós abriríamos um contencioso pretérito imenso.

O SENHOR MINISTRO DIAS TOFFOLI: E ressaltaria as ações em curso após o início do julgamento?

O SENHOR MINISTRO LUÍS ROBERTO BARROSO (PRESIDENTE) - Eu acho que se nós descermos a esse varejo, nós vamos alimentar um monstro.

O SENHOR MINISTRO DIAS TOFFOLI: Eu também, só para registrar, dou efeitos prospectivos. Meu voto é, às inteiras, com Vossa Excelência.

No presente caso, a parte autora foi dispensada em **18/06/2014**, e, por isso, não há que se exigir a motivação do ato para sua validade.

**Não obstante**, na hipótese destes autos, a declaração de nulidade da dispensa da reclamante pelo TRT não se restringiu à análise da necessidade de motivação para esse ato. Pelo contrário, agregou outros fundamentos, independentes e autônomos, não impugnados pela reclamada e que se mostram capazes de confirmar a decisão proferida pela Corte de Origem ante a caracterização de estabilidade provisória da autora quando da dispensa, seja em razão do seu estado gravídico, seja pela garantia de emprego em período pré-eleitoral.

Com efeito, constam do acórdão regional os seguintes fundamentos: “(...) Por fim e não menos importante, vislumbra-se no caso dois outros fatores impeditivos da dispensa da reclamante. O primeiro: **a extinção do contrato de trabalho da autora, considerada a projeção do aviso prévio, ocorreu em 30/07/2014, ou seja, dentro do prazo de 03 meses que antecederam as eleições presidenciais de 2014, encontrando óbice, portanto, na vedação do artigo 73, inciso V, da Lei 9.504/97.** Tal dispositivo veda a dispensa sem justa causa de agentes públicos no período pré-eleitoral e, conforme o entendimento pacificado na OJ 51 da SDI1 do TST, aplica-se também aos empregados de empresas públicas e sociedades de economia mista. **Outrossim, o documento de f. 27/28 (ultrassonografia) comprova que, em 30/09/2014, a reclamante encontrava-se grávida de 10 semanas e 06 dias e que, logicamente, a gravidez já existia quando da extinção do vínculo em 30/07/2014, sendo certo que o desconhecimento do estado gravídico pelo empregador é irrelevante, conforme o entendimento estabelecido na Súmula 244, item I, do TST. Comprovada a ilicitude da dispensa, a imediata reintegração é medida que se impõe.**” – fl.229.

Frise-se, por oportuno, que, em sede de Recurso de Revista a recorrente não impugnou, especificamente, tais fundamentos, limitando-se a arguir que “a reclamante não tem qualquer estabilidade no emprego” – fls.258/259. Desta forma, não trouxe elementos suficientes a contrapor as premissas fáticas fixadas pelo Tribunal Regional no particular.

Assim, para ser reformada a decisão da Corte de Origem, haveria necessidade de desconstituição dos fundamentos pertinentes à existência das estabilidades mencionadas, o que demandaria o reexame de fatos e provas constantes dos autos, procedimento vedado nesta Instância extraordinária (Súmula nº 126, do TST).

Confirma-se, assim, a negativa de admissibilidade do recurso de revista da reclamada.

Ante todo o exposto, nego provimento ao agravo de instrumento.

#### **ISTO POSTO**

**ACORDAM** os Ministros da Sétima Turma do Tribunal Superior do Trabalho, por unanimidade, **negar provimento** ao agravo de instrumento.

Brasília, 26 de fevereiro de 2025.

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

**CLÁUDIO BRANDÃO**

**Ministro Relator**

Firmado por assinatura digital em 05/03/2025 pelo sistema AssineJus da Justiça do Trabalho, conforme MP 2.200-2/2001, que instituiu a Infra-Estrutura de Chaves Públicas Brasileira.