PROCESSO Nº TST-AIRR - 1809-52.2013.5.10.0006

A C Ó R D Ã O 3ª Turma
GMMGD/ccb/rmc

AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. DISPENSA DISCRIMINATÓRIA DE EMPREGADO PÚBLICO. RETALIAÇÃO AO AJUIZAMENTO DE AÇÃO TRABALHISTA EM DESFAVOR DO EMPREGADOR. NÃO ADERÊNCIA AO TEMA 1.022 DA TABELA DE REPERCUSSÃO GERAL DO SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL. AUSÊNCIA DE TRANSCENDÊNCIA. O Supremo Tribunal Federal, no julgamento do RE nº 688.267, representando a controvérsia do Tema 1.022 da Tabela de Repercussão Geral (dispensa imotivada de empregado de empresa pública e sociedade de economia mista admitido por concurso), aprovou a seguinte tese jurídica de caráter vinculante: *"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"*. Segundo consta no voto prevalecente prolatado pelo Exmo. Ministro Luís Roberto Barroso, Relator para o acórdão, o ato de dispensa do empregado público pela Administração deve observar o princípio da impessoalidade e se pautar em razões republicanas, de modo que seus motivos possam ser objeto de controle e ciência pelo empregado afetado, pelos órgãos de fiscalização externa e/ou pela sociedade, mas não se exigindo o enquadramento do motivo em alguma das hipóteses previstas na legislação trabalhista para a dispensa por justa causa, tampouco a instauração de procedimento administrativo. Com efeito, o imperativo do concurso público para o ingresso de empregados nas entidades estatais lança inegável influência jurídica sobre os requisitos constitucionais impostos a essas entidades no tocante à dispensa de seus empregados concursados, ainda que regidos genericamente pela Consolidação das Leis do Trabalho (celetistas). É que o elevado rigor imposto para a admissão de servidores públicos e empregados públicos - em harmonia ao princípio constitucional democrático - torna contraditória a permissão para a ruptura contratual meramente arbitrária desse mesmo empregado sem qualquer motivação. O rigor formal, procedimental e substantivo imposto para o momento de ingresso no serviço público não poderia permitir, por coerência e racionalidade, tamanha arbitrariedade e singeleza no instante de terminação do vínculo anteriormente celebrado. Entretanto, consignou o Exmo. Ministro Luís Roberto Barroso em seu voto condutor que: *"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 jurisdicional, 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*

Este documento pode ser acessado no endereço eletrônico http://www.tst.jus.br/validador sob código 10067CC57AE7B87987.

segurança jurídica, os efeitos da decisão aqui adotada deverão repercutir somente sobre o futuro". Nessa diretriz, decidiu o STF pela modulação dos efeitos para aplicação da tese firmada no Tema 1.022 da tabela de Repercussão Geral às dispensas ocorridas posteriomente à publicação da ata de julgamento (04/03/2024). Importante destacar que, **no caso dos autos**, a despeito de a Corte Regional ter erigido tese acerca da necessidade de motivação do ato de dispensa por empresa pública e sociedade de economia mista e da dispensa do Reclamante ter ocorrido anteriormente ao marco modulatório (04/03/2024) fixado pelo STF no julgamento do RE 688267 - Tema 1022 da tabela de Repercussão Geral, fazse necessário realizar o **distinguishing**, tendo em consideração a completude dos fundamentos expendidos pelo TRT na solução da questão posta pelas Partes. Isso porque, como se infere do acordão recorrido, a dispensa do Obreiro ocorreu em retaliação ao ajuizamento de ação trabalhista. Registre-se que o princípio antidiscriminatório está presente no Título I da Constituição da República (art. 3º, IV, *in fine*), no Título II, Capítulo I (art. 5º, *caput,* III e X) e no Título II, Capítulo II (art. 7º, XXX até XXXII), vinculando as entidades da sociedade política (Estado) e da sociedade civil (instituições, empresas e pessoas). Para a Constituição de 1988, não há dúvida de que os princípios, regras e direitos fundamentais constitucionais aplicam-se, sim, às relações entre particulares, inclusive às relações empregatícias (eficácia horizontal). Desse modo, uma vez comprovada a conduta discriminatória do empregador, incidem os preceitos constitucionais civilizatórios tendentes a assegurar um Estado Democrático de Direito, com as consequências normativas pertinentes. Nesse contexto, a moldura fática fixada pelo TRT, no sentido de que restou comprovada a dispensa discriminatória do Reclamante decorrente do ajuizamento de ação trabalhista em desfavor da empresa – inalterável nesta instância recursal ante o óbice da **Súmula 126/TST** -, revela que o Banco Reclamado, ao adotar essa prática, extrapola os limites do direito que lhe foi assegurado, indo de encontro com os fins sociais exigidos ao exercício de seu direito (art. 6º da LINDB), em evidente abuso de direito. Julgados desta Corte. **Agravo de instrumento desprovido.**

Vistos, relatados e discutidos estes autos de **Agravo de Instrumento em Recurso de Revista** nº TST-**AIRR - 1809-52.2013.5.10.0006**, em que é Agravante **BANCO DO BRASIL S.A.** e Agravado **---**.

O Tribunal Regional do Trabalho de origem denegou seguimento ao recurso de revista da Parte Recorrente.

Inconformada, a Parte interpõe o presente agravo de instrumento, sustentando que o seu apelo reunia condições de admissibilidade.

Dispensada a remessa dos autos ao Ministério Público do Trabalho, nos termos do art. 95, § 2º, do RITST.

TRAMITAÇÃO PREFERENCIAL – ESTATUTO DA PESSOA IDOSA.

É o relatório.

V O T O

Tratando-se de recurso de revista interposto contra acórdão regional publicado sob a vigência das alterações promovidas pela Lei n. 13.467, de 13 de julho de 2017, sua análise se submete ao crivo da transcendência, a teor dos arts. 896-A, § 1º, da CLT**;** 246 e 247 do RITST.

I) CONHECIMENTO

Atendidos todos os pressupostos recursais, **CONHEÇO** do apelo.

II) MÉRITO

DISPENSA DISCRIMINATÓRIA DE EMPREGADO PÚBLICO. RETALIAÇÃO AO AJUIZAMENTO DE AÇÃO TRABALHISTA EM DESFAVOR DO EMPREGADOR. NÃO ADERÊNCIA AO TEMA 1.022 DA TABELA DE REPERCUSSÃO GERAL DO SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL. AUSÊNCIA DE TRANSCENDÊNCIA

Eis o teor do acórdão regional, na parte que interessa:

PRELIMINAR DE NULIDADE POR JULGAMENTO EXTRA PETITA.

O Banco reclamado suscita a nulidade da sentença primária ao argumento de que a antecipação da tutela, proferida de ofício, afigura-se na hipótese decisão extra petita.

Sem razão.

A antecipação da tutela de ofício de obrigação de fazer, consistente, no caso concreto, na reintegração do reclamante, encontra permissivo legal no art. 461 do CPC, como bem apontando na própria sentença recorrida (fl. 222).

Por oportuno, cito decisão proferida no âmbito de c. TST acerca da questão:

(...) 4. JULGAMENTO -ULTRA PETITA-. NÃO CARACTERIZAÇÃO. DEFERIMENTO, DE OFÍCIO, DA TUTELA ANTECIPADA COM EXECUÇÃO PROVISÓRIA DA OBRIGAÇÃO DE FAZER RELATIVA À REINTEGRAÇÃO. AUSÊNCIA DE PEDIDO NA INICIAL. POSSIBILIDADE. 4.1. A jurisprudência deste Tribunal Superior se orienta no sentido de que é cabível a antecipação de tutela quanto ao pedido de reintegração do empregado (obrigação de fazer), mesmo durante a execução provisória, desde que o Juiz se convença da verossimilhança da alegação da parte e da existência de prova inequívoca do direito e de fundado receio de dano irreparável ou de difícil reparação. 4.2. O deferimento, de ofício, da tutela antecipada com execução provisória da obrigação de fazer relativa à reintegração encontra respaldo no art. 461, -caput- e parágrafos, do CPC, não caracterizando julgamento -ultra petita-. Precedentes. Recurso de revista não conhecido. (...)"(RR - 1114-52.2011.5.04.0001, Relator Ministro: Alberto Luiz Bresciani de Fontan Pereira, Data de Julgamento: 13/11/2013, 3ª Turma, Data de Publicação: DEJT 22/11/2013) Rejeito.

MÉRITO

- RECURSO DO RECLAMADO

O Juízo originário julgou procedente a pretensão exordial concernente à declaração de nulidade da dispensa imotivada, determinando a reintegração do reclamante aos quadros do Banco reclamado, restando assim consignado, na origem os fundamentos e comandos exarados:

É certo que o banco reclamado é integrante da Administração Pública Indireta. Sujeita-se, assim, às disposições do art. 37 da Constituição Federal, em todos os seus termos, não apenas no que tange à admissão de pessoal por meio de concurso público
(CF, art. 37, II).

(...) deve obediência aos princípios da legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência (CF, art. 37, caput). Os atos administrativos que emana devem se atentar à necessária motivação para atendimento a esses caros princípios constitucionais.

(...) o motivo é obrigatório em qualquer ato administrativo, constitui seu requisito, mesmo para atos vinculados (implícita a motivação no dispositivo legal invocado), mesmo para atos discricionários (aqui, mais do que nunca, precisa de motivação).

Apenas por meio dos motivos é que se permite afastar arbitrariedades, preservando-se a igualdade entre os administrados, 'sem discriminações, benéficas ou maléficas, favoritismo ou perseguições' (Juiz Marcos Alberto Reis, RT 0497-96.2013.5.10.0020).

Nesse sentir, ainda que o banco reclamado se sujeite ao regime jurídico próprio das empresas privadas (CF, art. 173, §1º, II), isso não afasta a necessária obediência àqueles ditames constitucionais referenciados.

Isso não quer dizer que o empregado público goze de estabilidade (TST, Súmula 390, II), ou que somente possa ser dispensado por justa causa, mas que, como integrante da Administração Pública, deve o banco reclamado exteriorizar os motivos de seu ato.

De mais a mais, não se desconhece o teor da OJ 247, I, da C. SBDI-1/TST.

Todavia, a orientação jurisprudencial há de ser revista pelo que decidiu o E. Supremo Tribunal Federal nos autos do RE 589.998/PI, em sede de repercussão geral.

'EMENTA: EMPRESA BRASILEIRA DE CORREIOS E TELÉGRAFOS – ECT. DEMISSÃO IMOTIVADA DE SEUS EMPREGADOS. IMPOSSIBILIDADE. NECESSIDADE DE MOTIVAÇÃO DA DISPENSA. RE PARCIALEMENTE 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 publico, 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.'

Do teor do voto do Min. Relator Ricardo Lewandowiski, constata-se que:

Este documento pode ser acessado no endereço eletrônico http://www.tst.jus.br/validador sob código 10067CC57AE7B87987.

'[...] Com efeito, segundo assentei acima, o regime jurídico das empresas estatais não coincide, em sua integralidade, com o das empresas privadas, porquanto sofre as restrições já mencionadas, quando sejam exclusiva ou preponderantemente prestadoras de serviços públicos.

O fato de a CLT não estabelecer previsão quanto à realização de concurso para a contratação de pessoal destinado a integrar o quadro de empregados das referidas empresas, significa que há uma mitigação do ordenamento jurídico trabalhista, o qual se substitui, no ponto, por normas de direito público.

Isso porque as referidas entidades, como é cediço, integram a Administração Indireta do Estado, sujeitando-se, em consequência, aos princípios contemplados no art. 37 da Carta Federal.

De repelir-se, assim, o argumento sustentado pela recorrente no sentido de que é integralmente aplicável aos seus empregados o regime celetista no tocante à demissão.

Sem o intuito de aprofundar o debate, registro que o objetivo maior da admissão de empregados das estatais por meio de certame público é assegurar a primazia dos princípios da isonomia e da impessoalidade, privilegiando-se a meritocracia em detrimento de escolhas de índole pessoal ou de caráter puramente subjetivo no processo de contratação. Como sustentado pela própria recorrente, a admissão por meio de concurso público contribui para 'facilitar o acesso ao emprego através de forma leal e legal aos que não podem se valer de apadrinhamentos, comprometimentos e conchavos entre os detentores do poder' (fl. 224).

Ora, a motivação do ato de dispensa, na mesma linha de argumentação, visa a resguardar o empregado de uma possível quebra do postulado da impessoalidade por parte do agente estatal investido do poder de demitir, razão pela qual se impõe, na espécie, não apenas seja a despedida motivada como precedida de um procedimento formal, em que se garanta ao empregado o direito ao contraditório, quando lhe seja imputada conduta desabonadora, porquanto, além de conferir-se a necessária publicidade à demissão, ficará o ato devidamente documentado e arquivado na empresa, permitindo seja a sua fundamentação a qualquer momento contrastado às normas legais aplicáveis. [...]'

Vê-se, pois, do teor do precedente jurisprudencial acima, que a análise da Corte Suprema não se limitou às prerrogativas de Fazenda Pública conferidas à Empresa Brasileira de Correios e Telégrafos por meio do Decreto-Lei nº 509/1969.

Examinou além, que sendo integrante da Administração Pública, impõe-se a ela o exato atendimento dos Princípios da Moralidade e da Impessoalidade e, como pratica atos administrativos, tem o dever de motivar seus atos. Esse contexto vai além da pessoa jurídica dos Correios, abrangendo todos os entes públicos, inclusive o reclamado. *Tanto é que o E. Tribunal Superior do Trabalho já sinaliza a necessidade de revisão de sua jurisprudência:*

> *'(...) ESTABILIDADE. SOCIEDADE DE ECONOMIA MISTA. Recurso calcado em violação constitucional e em divergência jurisprudencial. Nos termos da Súmula nº 390, II, do TST e da Orientação Jurisprudencial nº 247 da e. SBDI-1, ao empregado de empresa pública ou de sociedade de economia mista, ainda que admitido mediante aprovação em concurso público, não era garantida a estabilidade prevista no art. 41 da Constituição Federal de 1988, sendo possível até mesmo a sua dispensa imotivada. Entretanto, o excelso STF, ao julgar em composição plenária o recurso extraordinário nº RE-589.998/PI, em sede de repercussão geral, cujo acórdão foi publicado no DJE de 11/9/2013, fixou tese no sentido que é obrigatória a motivação para a prática legítima do ato de rescisão unilateral do contrato de trabalho de empregados de empresas estatais. Nesse contexto, como na hipótese vertente, restou incontroverso que não houve motivação para a dispensa da empregada pública, há de se se reconhecer a nulidade desta. Recurso de revista conhecido por má aplicação da Orientação Jurisprudencial nº 247 da e. SBDI-1 e provido. (...) (RR -159600-68.2008.5.09.0659,*
>
> *Relator Ministro: Alexandre de Souza Agra Belmonte, Data de Julgamento: 18/12/2013, 3ª Turma, Data de Publicação: 31/01/2014, destaquei)*

Não poderia este juízo deixar de registrar que, mesmo diante desta alteração da jurisprudência, esta já era sua linha de entendimento acerca da matéria, forte nos Princípios Constitucionais da Moralidade e Impessoalidade da Administração Pública, e no respeito à dignidade do trabalho humano, como também revelou o precedente abaixo:

> *'EMPREGADO PÚBLICO CONCURSADO DE EMPRESA PÚBLICA: ATO DE DESPEDIDA DESMOTIVADO: IMPOSSIBILIDADE: LIMITES DA DISCRICIONARIEDADE ADMINISTRATIVA: EXIGÊNCIA DE RESPEITO AOS PRINCÍPIOS DA LEGALIDADE, IMPESSOALIDADE, MORALIDADE, PUBLICIDADE E EFICIÊNCIA: CONCEITO ADMINISTRATIVO DE MOTIVAÇÃO DIVERSO DO CONCEITO TRABALHISTA DE DEMISSÃO MOTIVADA CONDIZENTE A CAUSA DISCIPLINAR: CONSEQUÊNCIA LÓGICA: CONTRAPOSIÇÃO DO CONCEITO DE DEMISSÃO IMOTIVADA DESPROVIDA DE FUNDAMENTO DISCIPLINAR EM RELAÇÃO À DEMISSÃO ARBITRÁRIA OU DISCRIMINATÓRIA: LEITURA DA OJ-247/TST-SDI-1: CONFORMAÇÃO CONSTITUCIONAL: DEFINIÇÃO DE LIMITES À ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA: RESPEITO À DIGNIDADE DO TRABALHO HUMANO: INTELIGÊNCIA DOS ARTIGOS 4º, II, 5º, CAPUT, E LV, 7º, I, 37, CAPUT, 170, CAPUT, E 173, § 1º, II, DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL E APLICAÇÃO*
>
> *EXTENSIVA DOS ARTIGOS 2º E 3º DA LEI 9.962/2000: EFEITO: NULIDADE DO ATO DESCONFORME: REINTEGRAÇÃO SEM VIÉS ESTABILITÁRIO. O empregado público aprovado em concurso público para ingresso em empresa pública ou sociedade de economia mista, no período de experiência ou após, pode ser demitido, ainda que não tenha cometido falta disciplinar, já que não é detentor de estabilidade no emprego, mas não pode ser demitido arbitrariamente, exigida, assim, a justificativa, diversa da justa causa, para dar ensejo à rescisão do contrato de emprego.' (TRT 10ª Região, 2ª Turma, RO 01830-2009-009-10-00-3 , Rel. Des. Alexandre Nery de Oliveira, DEJT 06/08/2010).*

Este documento pode ser acessado no endereço eletrônico http://www.tst.jus.br/validador sob código 10067CC57AE7B87987.

A dispensa sem justa causa do reclamante, por consequência, é nula.

Há mais.

O reclamante tinha mais de trinta anos de serviços prestados ao banco. Não foi noticiado que ele tenha tido alguma penalidade anterior, seja advertência, seja suspensão. Tampouco se narrou eventual queda de desempenho ou avaliação insatisfatória.

O desligamento imotivado obreiro ocorreu no dia 28/02/2013, sendo ele cientificado em 14/03/2013 (fl. 193). A decisão acerca da demissão já vinha de 07/02/2013 (fl. 194), dias após o ajuizamento de ação trabalhista onde postula a sétima e oitava horas trabalhadas como extraordinárias (RT 0000135-33.2013.5.10.0008 – distribuída em 01/02/2013).

A dispensa aplicada ao reclamante retrata nítido ato de perseguição, superando qualquer campo de boa-fé contratual ou à função social do trabalho. Nenhum fundamento houve para a dispensa obreira senão o abuso do direito, que acreditava o reclamado deter, em dispensar imotivamente seus profissionais, ainda mais do porte do reclamante, com mais de trinta anos de serviço, sem registro de conduta desabonadora.

Idêntica conclusão chegou o Exmo. Juiz Rubens Corbo, em caso semelhante, RT 0000551-83.2013.5.10.0013, verbis: "

É que o direito potestativo do empregador que aí reside não é absoluto e ilimitado, encontrando restrições em preceitos éticos de nosso ordenamento jurídico, notadamente de plano constitucional.

Neste quadrante, a nossa Carta Magna é clara ao dispor que, entre os valores que fundamentam a nossa sociedade encontra-se o da dignidade da pessoa humana e os valores sociais do trabalho (art. 1º, III e IV).

Neste contexto é que a livre iniciativa e a atividade econômica foram atreladas ao garantismo da valorização do trabalho humano objetivando sempre assegurar a todos existência digna, impondo-se a observância, dentre outros princípios, o da função social da propriedade, a redução das desigualdades e o pleno emprego (art. 170, III, VII e VIII).

Na mesma esteira, dispôs a ordem constitucional, explicitamente às sociedades de economia mista, como é o caso do reclamado, a observância de sua função social (art. 173,
§1º, I).

A inserção na ordem econômica, portanto, não se pode fazer alheia à função social e à garantia da dignidade humana e do trabalho.

E dentre os preceitos que sedimentam a dignidade do trabalho e da pessoa humana encontra-se, sem sombra de dúvidas, as vedações constitucionais de discriminação (art. 5º, caput e XLI, art. 7º, XXX, XXXI e XXXII).

E a dispensa processada para além destes balizamentos éticos e sociais é nula, por aplicação direta do art. 9º, da CLT, uma vez que o objetivo não é outro senão o de impetrar, sob a aparência do direito potestativo de dispensa sem justa causa a qualquer tempo, a total subversão de garantias de ordem constitucional, restando nulo o ato de pleno direito, impondo-se a continuidade do vínculo empregatícia, recolocando-se a reclamante na condição precedente, em restituição ao seu status quo ante."

Forte em tais razões, defiro os pedidos de declaração de nulidade da dispensa imotivada, sendo determinada a reintegração do reclamante, com retorno ao status quo ante, mantidos todos os benefícios e cláusulas a ele inerentes."

Não emergem das razões de recurso elementos capazes de infirmar a posição primária quanto a obrigação de motivação da decisão de ruptura contratual de empregado contratado após aprovação em certame público, porquanto se trate de entidade pública privada, ainda que regida em regime de economia mista, restando sedimentada sua vinculação aos princípios constitucionais fundadores da ética no manejo da coisa pública, não se prestando a adoção do regime previsto no art. 173, § 1º, II, da CF, como refúgio à aplicabilidade dos princípios gerais informadores dos atos administrativos, conforme indicado em doutrina transcrita a seguir: "

(...) os princípios estabelecidos no art. 37, da Constituição, são, como o próprio nome diz, princípios na acepção do referido autor [Ronald Dworkin: "Levando os direitos a sério.], ou seja, normas que estabelecem padrões que devem ser obrigatoriamente observados, porquanto representativos de ideais de Justiça ou outros ideais de moralidade da nossa sociedade. Isso significa que, para a sociedade, a Administração deve agir sempre de acordo com os padrões impostos por esses princípios.

Esse raciocínio significa que os princípios estabelecidos no art. 37 da Constituição representam um imperativo destinado à Administração Pública em geral, independentemente dos entes descentralizados ou estruturas desconcentradas por meio das quais atue. Isso se dá não apenas pela dicção do art. 37 da Constituição, pois, como afirma Dworkin, não é a letra do texto constitucional ou sua origem formal que absolutamente determinam a legitimidade do princípio, mas a compreensão do povo ao longo do tempo do que é apropriado, daí advindo sua força normativa. (...)

[...]

A existência da regra estabelecida no art. 173, § 1º, II, da Constituição, no sentido de que se aplica às empresas estatais exploradoras de atividade econômica o regime jurídico das empresas privadas quanto aos direitos e obrigações trabalhistas, não contrapõem nenhum princípio àqueles estabelecidos no art. 37 da Constituição da República e, por isso, não implica sua afastamento de forma geral e abstrata (...)" (FERNANDES, Bernardo Escóssia. "A dispensa dos empregados das empresas públicas e sociedades de economia mista – uma revisão crítica da jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho" in: COUTINHO, G. F.; PAVAN, J. A. S. e S.; JARDIM NETO, L. M. - Coords. - "Direito constitucional do trabalho em temas." - São Paulo: LTr., 2012 – p. 266)

Evidente, pois, a necessidade de motivação dos atos administrativos praticados pelos gestores.

Assim, ainda que reconhecida a inexistência de estabilidade, remanesce a obrigação de motivação das dispensas promovidas, a fortiori, ao considerarmos os requisitos impostos à sua contratação, consubstanciados na submissão ao concurso público.

Este documento pode ser acessado no endereço eletrônico http://www.tst.jus.br/validador sob código 10067CC57AE7B87987.

Nesse ponto, o reclamado busca abrigo na OJ nº. 247 da SDI-1 do c. TST, cuja redação transcreve-se: "

OJ-SDI1-247 SERVIDOR PÚBLICO. CELETISTA CONCURSADO. DESPEDIDA IMOTIVADA. EMPRESA PÚBLICA OU SOCIEDADE DE ECONOMIA MISTA. POSSIBILIDADE
(alterada – Res. nº 143/2007) - DJ 13.11.2007

I - A despedida de empregados de empresa pública e de sociedade de economiamista, mesmo admitidos por concurso público, independe de ato motivado para sua validade;

II - A validade do ato de despedida do empregado da Empresa Brasileira de Correios e Telégrafos (ECT) está condicionada à motivação, por gozar a empresa do mesmo tratamento destinado à Fazenda Pública em relação à imunidade tributária e à execução por precatório, além das prerrogativas de foro, prazos e custas processuais."

Ocorre, entretanto, que a jurisprudência supracitada não se revela consentânea aos princípios constitucionais pertinentes à administração pública.

A chancela deferida pela orientação jurisprudencial franqueia ao administrador o poder de dispensa desarrazoada, circunstância ofensiva ao sistema jurídico pátrio desde sua mais nevrálgica sede, porquanto se contraponha aos próprios fundamentos constitucionais insertos no art. 37, esboço, plano delineador da estrutura ética acerca da administração da coisa pública. Nesse sentido, cito doutrina pertinente à questão: "

Discorrendo sobre as formas de perda do cargo ou emprego público no âmbito estatal, Hely Lopes Meirelles assinalava que a dispensa ocorre em relação ao empregado admitido pela CLT quando não há justa causa, contudo, o ato administrativo de dispensa, ainda assim, deve ser motivado, expondo-se por escrito o motivo ou a causa da dispensa.

Ressaltava a imprescindibilidade da motivação para o ato de dispensa, desde que tal princípio é decorrente de outros princípios de maior expressividade (legalidade, eficiência, moralidade e razoabilidade), porquanto apenas assim se poderia desvincular o ato de qualquer indício de perseguição política ou por outro desvio de finalidade.

A conclusão alcançada pelo saudoso doutrinador tem assento no fato de que tais princípios fazem com que a relação de administração seja distinta da relação de propriedade. 'Nesta, a propriedade e a vontade prevalecem; naquela, o dever ao influxo de uma finalidade cogente. Assim sem motivação que demonstre finalidade pública a dispensa é ilegal.'

De tudo que foi exposto, é certo que os precedentes judiciais que justificaram a edição da Orientação Jurisprudencial n° 247 refletem uma consciência jurídica não compatível com os princípios de maior relevo social e consagrados na Constituição da República de 1988.

Com efeito, a compreensão adotada no mencionado verbete jurisprudencial conferiu, definitivamente, primazia aos princípios que informam a atividade privada em detrimento daqueles que orientam não só o direito administrativo, como também o direito do trabalho.

Não há dúvida de que o direito do trabalho enfrenta grande crise diante das formulações neoliberais. Todavia, não menos certo de que o direito do trabalho é, antes de tudo, um direito social, garantidor do equilíbrio formal entre o capital e o trabalho. (...)

Ademais, vale mencionar que o direito administrativo, como disciplina que orienta a atividade das entidades estatais, vincula-se à realização dos direitos fundamentais, exteriorizando-se em dois planos: o da limitação do poder estatal e não estatal, sem que se sacrifique a liberdade e outros valores fundamentais, e o da realização dos interesses coletivos com a produção ativa dos valores humanos.

[...]

Como fonte que inspira o sistema jurídico, os princípios revelam-se como instrumentos que justificam o sentido e alcance das disposições constitucionais e normativas, não podendo ser ignorados nas decisões judiciais.

Nessa medida, a força dos princípios presentes na Constituição da República de 1988, aplicáveis ao direito administrativo e ao direito do trabalho, impõe considerar sua relevância na interpretação do sistema jurídico, a fim de proteger os empregados das empresas públicas e das sociedades de economia mista da dispensa arbitrária.

Como órgão máximo do Poder Judiciário Trabalhista e no exercício de sua função interpretativa dos preceitos constitucionais, ao Colendo Tribunal Superior do Trabalho compete rever a consciência jurídica sedimentada na Orientação Jurisprudencial n° 247, porquanto dissociada da realidade principiológica que informa o sistema jurídico pátrio no particular aspecto de valorização social do trabalho." (BRITO, Paulo Roberto de Jesus. "Orientação Jurisprudencial nº 247: uma consciência jurídica dissociada da realidade principiológica que informa o sistema jurídico pátrio no particular aspecto de valorização social do trabalho" in: COUTINHO, G. F.; PAVAN, J. A. S. e S.; JARDIM NETO, L. M. - Coords. "Direito constitucional do trabalho em temas." - São Paulo: LTr., 2012 – pp. 291/292)

Ademais, conforme consignado na r. sentença proferida na origem, a dispensa sem motivação expressa se presta a arbítrios que, no mais das vezes, desvelam ilícitos vários.

Aliás, tais circunstâncias já foram identificadas em casos concretos, como a seguir descrito: "

(...) obrigações trabalhistas típicas do regime privado podem também ser aplicadas, desde que respeitem o mínimo que se deve atender aos princípios administrativos, de modo a evitar os favorecimentos e o agir ilícito dos gestores da coisa pública.

É exemplo emblemático da necessidade dessa garantia de probidade o caso do processo E-ED-RR-443/2001-721-04-00.6, Relatora Ministra Maria de Assis Calsing, julgado em 8/10/2009, no Tribunal Superior do Trabalho, em que apurou-se que a demissão imotivada de um empregado de sociedade de economia mista, procedida sem justificativa (como têm chancelado os tribunais brasileiros), escondia o intuito de favorecimento do candidato seguinte ao demitido. A demissão do autor havia sido, inclusive, provocada pelo pai do candidato que seria favorecido, em razão de uma avaliação feita por ele que considerou o autor, indevidamente, inapto.

Esse é um exemplo do que pode ocorrer em razão do entendimento que hoje predomina em nossos tribunais. Nem sempre será possível apurar os intuitos que se escondem por detrás de uma

Este documento pode ser acessado no endereço eletrônico http://www.tst.jus.br/validador sob código 10067CC57AE7B87987.

conduta injustificada. É evidente que permitir às estatais proceder dessa forma confere total liberdade aos administradores ímprobos para agir, em nome do Estado, de forma pessoal, discriminatória e excludente." (FERNANDES, Bernardo
Escóssia. Op. cit. - p. 267) (Grifei).

No caso em debate, conforme já identificado pelo MM Juízo originário, a lacuna quanto à motivação para dispensa do reclamante oculta dispensa discriminatória, fundada em retaliação ao legítimo direito de acesso à justiça, circunstância que desvela grave ameaça à garantia constitucional.

Tal cenário afigura-se gravíssimo, indicador de abjeto ilícito contra a liberdade de acesso ao judiciário, fazendo emergir disposições de nosso ordenamento jurídico contra dispensa discriminatória e obstativa de direitos.

Por oportuno, registro não se afigurar pertinente a pretensão recursal de modulação dos efeitos da decisão em relação ao trânsito em julgado da decisão proferida pelo exc. STF porquanto a referida ação não detenha efeitos vinculantes, prestando-se no âmbito do presente feito apenas como paradigma ante oportunas fundamentação e razões de decidir, as quais se amoldem ao presente debate.

Entendo, portanto, pela prevalência dos fundamentos adotados na r. sentença originária, razão pela qual remanesce indene quanto ao aspecto.

Recurso não provido no particular.

- DO DANO MORAL.

O MM Juízo originário julgou procedente o pedido de indenização por dano moral, condenando o reclamado à reparação no montante de R$ 50.000,00, porquanto teria restado comprovado, nos autos, o ilícito praticado pelo empregador contra o reclamante, conforme fundamentos a seguir transcritos: "

Por fim, considerando o ato ilícito patronal, o nexo de causalidade e o dano sofrido pelo reclamante, dado o despedimento e a ausência de percepção de salários e demais vantagens, vejo que estão presentes os requisitos necessários à reparação do dano moral.

Assegurada constitucionalmente (CF, art. 5º, V e X), a reparabilidade do dano moral por meio de compensação pecuniária deve atentar à extensão do dano sofrido, a gravidade e a natureza da lesão, repercussão da ofensa e a posição social dos envolvidos, a intensidade do dolo do responsável, o tempo de serviço do trabalhador e o caráter pedagógico da punição.

Cotejando esses elementos, arbitro a indenização por danos morais em R$50.000,00 (cinquenta mil reais), valor tido como razoável e suficiente à reparação por critérios de prudência e razoabilidade." (fl. 222v)

O reclamado recorre, argumentando, em proveito de sua posição, que o reclamante não foi vítima de qualquer violação de direitos, não se verificando prática discriminatória a ensejar a condenação imposta.

A narrativa exordial encontra-se lastreada pelas provas colacionadas aos autos, restando evidente, na superfície dos fatos, a prática do ilícito denunciado, o qual, ante as circunstâncias descritas emerge exato: o reclamante foi vítima de dispensa discriminatória em decorrência do ajuizamento de ações trabalhistas.

Evidente, pois, a pertinência dos fundamentos adotados na origem, os quais não encontram, nas razões de recurso, óbice à sua plena manutenção.

Recurso não provido no aspecto.

(...) (g.n.)

Nas razões do recurso de revista, a Parte requer a reforma do julgado. Aduz, em síntese, que a motivação da dispensa do empregado deve se ater às empresas públicas e sociedades de economia mista prestadoras de serviço público, o que difere do Reclamado. Aponta que a dispensa do Reclamante ocorreu por ato de gestão administrativa, sendo que *"o ato de demissão de empregado de empresa de sociedade de economia mista não exige motivação, pois o reclamado está adstrito ao regime jurídico das empresas privadas, nos termos do art. 173, § 1° da Constituição Federal".* Pauta o apelo em violação aos arts. 37, II, e 173, § 1º, II, da CF.

Ao exame.

A jurisprudência trabalhista sempre debateu os efeitos restritivos (ou não) impostos à ruptura contratual, na área estatal, pela circunstância de os servidores públicos e mesmo empregados de entidades estatais organizadas privatisticamente (empresas públicas e sociedades de economia mista) somente poderem ser admitidos após aprovação em concurso público de provas ou de provas e títulos (art. 37, *caput*, II e § 2º, CF/88), o que imporia um caminho de formalidade e motivação para regularidade do ato rescisório.

Depois de longo debate desde 5.10.1988, a jurisprudência trabalhista, no tocante aos empregados de empresas públicas, sociedades de economia mista e outras entidades estatais e paraestatais congêneres, mesmo que admitidos por prévio concurso público, firmou entendimento de que não estariam garantidos por estabilidade no emprego *e nem mesmo pela necessidade de motivação de seus atos rescisórios*.

A dispensa meramente arbitrária continuaria válida nesse segmento estatal, por ser ele expressamente regido pelo art. 173, § 1º, II, da Constituição ("*submissão ao regime próprio das empresas privadas, inclusive quanto aos direitos e obrigações civis, comerciais, trabalhistas e tributários*"). A exigência formal quanto à admissão no emprego (art. 37, *caput*, II e § 2º, CF/88) seria considerada, desse modo, estritamente dirigida aos critérios de *ingresso nos quadros do Estado*, não tendo o condão de invalidar a *regra geral* fixada pela mesma Constituição no restante da regência normativa do contrato de emprego celebrado (art. 173, § 1º, II, CF/88: *regência conforme o Direito do Trabalho aplicável às instituições privadas*).

Nessa linha erigem-se também a Súmula 390, II, do Tribunal Superior do Trabalho,

Este documento pode ser acessado no endereço eletrônico http://www.tst.jus.br/validador sob código 10067CC57AE7B87987.

e a OJ 247, I, da SDI-I da mesma Corte Superior.

É bem verdade que, a partir de 2014, por influência de decisões do STF, agigantou-se na jurisprudência trabalhista a tese de que o *princípio da motivação*, que estaria implícito na Constituição da República, intrincado às diretrizes expressas no art. 37, *caput,* do Texto Magno (princípios da legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência), imporia a necessidade de fundamentação consistente para o importante ato de resilição do contrato de trabalho pelo empregador estatal.

Cabe destacar a situação peculiar da Empresa Brasileira de Correios e Telégrafos. Por ser empresa pública, a ECT, em tese, estaria enquadrada na regra do item I da OJ 247 da SDI-I do TST quanto à dispensa de seus empregados. Contudo essa entidade acabou merecendo tratamento fortemente diferenciado pela jurisprudência do Supremo Tribunal Federal, que lhe tem considerado cabíveis inúmeros privilégios típicos das pessoas jurídicas de Direito Público. Ou seja, passou a ser tida, excepcionalmente, como empresa pública, mas com garantias, regras e privilégios característicos de entes de Direito Público. Em consequência — e por isonomia —, a jurisprudência trabalhista passou a considerar também imperiosa aos Correios pelo menos a necessidade de *motivação* do ato de dispensa de seus empregados, fórmula mais próxima à inerente às entidades de Direito Público interno. Nesta direção, o item II da OJ 247 da SDI-I do TST.

Tal compreensão foi ratificada pelo STF, no julgamento do Recurso Extraordinário nº 589.998/PI, com repercussão geral reconhecida - Tema 131 -, ao estabelecer a necessidade de motivação para a prática legítima da resilição do contrato por ato empresarial. A Suprema Corte, em embargos de declaração julgados em 10/10/2018, firmou a seguinte tese: "*A Empresa Brasileira de Correios e Telégrafos (ECT) tem o dever jurídico de motivar, em ato formal, a demissão de seus empregados*".

Nada obstante, verifica-se que, majoritariamente, a jurisprudência do TST continuou a aplicar o entendimento da OJ 247, I da SBDI-1, de que "*a despedida de empregados de empresa pública e de sociedade de economia mista, mesmo admitidos por concurso público, independe de ato motivado para sua validade*", de modo que a necessidade de motivação da dispensa, segundo a tese firmada pelo STF no julgamento do Recurso Extraordinário nº 589.998/PI, somente se aplicaria à Empresa Brasileira de Correios e Telégrafos, e não às demais empresas públicas e sociedades de economia mista.

Recentemente, porém, o debate sobre a validade do ato de despedida de empregado das entidades estatais organizadas como empresas públicas, sociedade de economia mista e congêneres foi superado, uma vez que o Supremo Tribunal Federal, no julgamento do RE nº 688.267, representando a controvérsia do **Tema 1022 da Tabela de Repercussão Geral** (*dispensa imotivada de empregado de empresa pública e sociedade de economia mista admitido por concurso),* aprovou a seguinte tese jurídica de caráter vinculante: **" *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* "** (acórdão publicado em 29/4/2024).

Convém transcrever a ementa prolatada pela Suprema Corte no processo paradigma:

> Ementa: Direito constitucional e do trabalho. Recurso extraordinário. Dispensa sem justa causa de empregados de sociedade de economia mista. Dever de motivação. 1. Recurso extraordinário em que se discute a necessidade de motivação da dispensa de empregados de empresas públicas e sociedades de economia mista admitidos após aprovação em concurso público. 2. No RE 589.998 (Rel. Min. Ricardo Lewandowski, j. em 20.03.2013), o Supremo Tribunal Federal decidiu que a Empresa Brasileira de Correios e Telégrafos – ECT, empresa prestadora de serviço público em regime de exclusividade, que desfruta de imunidade tributária recíproca e paga suas dívidas mediante precatório, deve motivar a demissão de seus empregados. 3. **A mesma exigência deve recair sobre as demais empresas públicas e sociedades economia mista, que, independentemente da atividade que exerçam, também estão sujeitas ao art. 37, caput, da Constituição. Assim como ocorre na admissão, a dispensa de empregados públicos também deve observar o princípio da impessoalidade, motivo por que se exige a exposição de suas razões**. 4. O ônus imposto às estatais tem contornos bastante limitados. **Não se exige que a razão apresentada se enquadre em alguma das hipóteses previstas na legislação trabalhista como justa causa para a dispensa de empregados**. **O que se demanda é apenas a indicação por escrito dos motivos da dispensa, sem prévio processo administrativo ou contraditório**. 5. A mera exigência de motivação do ato de dispensa dos empregados de estatais não iguala o seu regime jurídico àquele incidente sobre os servidores públicos efetivos, que gozam da garantia de estabilidade. De modo que o direito que cabe aos empregados públicos dispensados sem justa causa de receber multa equivalente a 40% sobre o saldo de sua conta vinculada no FGTS não obsta o reconhecimento da necessidade de motivação da dispensa, de que não decorre situação de privilégio injustificado para eles. 6. **Modulação dos efeitos do presente acórdão, que terá eficácia somente a partir da publicação da ata de julgamento**. 7. Recurso extraordinário a que se nega provimento, com fixação da seguinte tese: *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* . (RE 688267, Relator(a): ALEXANDRE DE MORAES, Relator(a) p/ Acórdão: LUÍS ROBERTO BARROSO, Tribunal Pleno, julgado em 28-02-2024, PROCESSO ELETRÔNICO

Este documento pode ser acessado no endereço eletrônico http://www.tst.jus.br/validador sob código 10067CC57AE7B87987.

Segundo consta no voto condutor prolatado pelo Exmo. Ministro Luís Roberto Barroso, Relator para o acórdão, o ato de dispensa do empregado público pela Administração deve observar o princípio da impessoalidade e se pautar em razões republicanas, de modo que seus motivos possam ser objeto de controle e ciência pelo empregado afetado, pelos órgãos de fiscalização externa e/ou pela sociedade, mas não se exigindo o enquadramento do motivo em alguma das hipóteses previstas na legislação trabalhista para a dispensa por justa causa, tampouco a instauração de procedimento administrativo.

Com efeito, o imperativo do concurso público para o ingresso de empregados nas entidades estatais lança inegável influência jurídica sobre os requisitos constitucionais impostos a essas entidades no tocante à dispensa de seus empregados concursados, ainda que regidos genericamente pela Consolidação das Leis do Trabalho (celetistas).

É que o elevado rigor imposto para a admissão de servidores públicos e empregados públicos - em harmonia ao princípio constitucional democrático - torna contraditória a permissão para a ruptura contratual meramente arbitrária desse mesmo empregado sem qualquer motivação.

O rigor formal, procedimental e substantivo imposto para o momento de ingresso no serviço público não poderia permitir, por coerência e racionalidade, tamanha arbitrariedade e singeleza no instante de terminação do vínculo anteriormente celebrado.

Entretanto, consignou o Exmo. Ministro Luís Roberto Barroso em seu voto prevalecente que: *"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 jurisdicional, 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"*.

Nessa diretriz, decidiu o STF pela modulação dos efeitos para aplicação da tese firmada no Tema 1022 da tabela de Repercussão Geral às dispensas posteriores à publicação da ata de julgamento (04/03/2024).

Importante destacar que, **no caso dos autos**, a despeito de a Corte Regional ter erigido tese acerca da necessidade de motivação do ato de dispensa por empresa pública e sociedade de economia mista e de a dispensa do Reclamante ter ocorrido anteriormente ao marco modulatório (04/03/2024) fixado pelo STF no julgamento do RE 688267 - Tema 1022 da tabela de Repercussão Geral, faz-se necessário realizar o **distinguishing**, tendo em consideração a completude dos fundamentos expendidos pelo TRT na solução da questão posta pelas Partes.

Isso porque, como se infere do acordão regional, a dispensa do Obreiro ocorreu em retaliação ao ajuizamento de ação trabalhista.

Nesse aspecto, constou do acórdão regional:

> (...)
>
> *O reclamante tinha mais de trinta anos de serviços prestados ao banco. Não foi noticiado que ele tenha tido alguma penalidade anterior, seja advertência, seja suspensão. Tampouco se narrou eventual queda de desempenho ou avaliação insatisfatória.*
>
> ***O desligamento imotivado obreiro ocorreu no dia 28/02/2013, sendo ele cientificado em 14/03/2013 (fl. 193). A decisão acerca da demissão já vinha de 07/02/2013 (fl. 194), dias após o ajuizamento de ação trabalhista onde postula a sétima e oitava horas trabalhadas como extraordinárias (RT 0000135-33.2013.5.10.0008 distribuída em 01/02/2013).***
>
> ***A dispensa aplicada ao reclamante retrata nítido ato de perseguição, superando qualquer campo de boa-fé contratual ou à função social do trabalho.*** *Nenhum fundamento houve para a dispensa obreira senão o abuso do direito, que acreditava o reclamado deter, em dispensar imotivamente seus profissionais,* ***ainda mais do porte do reclamante, com mais de trinta anos de serviço, sem registro de conduta desabonadora.***
>
> *(...)*
>
> **No caso em debate, conforme já identificado pelo MM Juízo originário, a lacuna quanto à motivação para dispensa do reclamante oculta dispensa discriminatória, fundada em retaliação ao legítimo direito de acesso à justiça, circunstância que desvela grave ameaça à garantia constitucional.**
>
> Tal cenário afigura-se gravíssimo, indicador de abjeto ilícito contra a **liberdade de acesso ao judiciário**, fazendo emergir disposições de nosso ordenamento jurídico contra dispensa discriminatória e obstativa de direitos. (g.n.)

Este documento pode ser acessado no endereço eletrônico http://www.tst.jus.br/validador sob código 10067CC57AE7B87987.

Registre-se que o princípio antidiscriminatório está presente no Título I da Constituição da República (art. 3º, IV, *in fine*), no Título II, Capítulo I (art. 5º, *caput,* III e X) e no Título II, Capítulo II (art. 7º, XXX até XXXII), vinculando as entidades da sociedade política (Estado) e da sociedade civil (instituições, empresas e pessoas).

Para a Constituição de 1988, não há dúvida de que os princípios, regras e direitos fundamentais constitucionais aplicam-se, sim, às relações entre particulares, inclusive às relações empregatícias (eficácia horizontal).

Desse modo, **uma vez comprovada a conduta discriminatória do empregador, incidem os preceitos constitucionais civilizatórios tendentes a assegurar um Estado Democrático de Direito, com as consequências normativas pertinentes**.

Nesse contexto, a moldura fática fixada pelo TRT, no sentido de que restou comprovada a dispensa discriminatória do Reclamante decorrente do ajuizamento de ação trabalhista em desfavor da empresa – inalterável nesta instância recursal ante o óbice da Súmula 126/TST -, revela que o Banco Reclamado, ao adotar essa prática, extrapola os limites do direito que lhe foi assegurado, indo de encontro com os fins sociais exigidos ao exercício de seu direito (art. 6º da LINDB), em evidente abuso de direito.

Diante disso, não há como afastar a responsabilização do Reclamado imposta pelo TRT. Ademais, afirmando a Corte de origem a existência dos elementos configuradores da dispensa discriminatória torna-se inviável, em recurso de revista, reexaminar o conjunto probatório constante dos autos, por não se tratar o TST de suposta terceira instância, mas de Juízo rigorosamente extraordinário - **limites da Súmula 126/TST** .

Como se sabe, no sistema processual trabalhista, o exame da matéria fática dos autos é atribuição da Instância Ordinária, quer pelo Juízo de Primeiro Grau, quer pelo TRT. Sendo o recurso de revista um apelo de caráter extraordinário, em que se examinam potenciais nulidades, a interpretação da ordem jurídica e as dissenções decisórias em face da Jurisprudência do TST, somente deve a Corte Superior Trabalhista se imiscuir no assunto fático se houver manifestos desajustes ou contradições entre os dados fáticos expostos e a decisão tomada, o que não é o caso dos autos.

A título ilustrativo, os seguintes julgados desta Corte, que perfilham idêntica diretriz envolvendo o Banco Reclamado:

> **AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO ANTES DA LEI Nº13.015/2014. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. AJUIZAMENTO DE AÇÃO TRABALHISTA. DISPENSA DISCRIMINATÓRIA.** A jurisprudência desta Corte reconhece que a dispensa do empregado em virtude do ajuizamento de ação trabalhista é discriminatória e enseja o pagamento de indenização por danos morais. **No caso, o v. acórdão, diante da análise do contexto fático probatório delineado nos autos (em especial, a prova testemunhal), explicitou que, pelo fato de o empregado ter ajuizado reclamação trabalhista em face do Banco do Brasil, foi por este impedido de ser contratado pela empresa Security, que sucedeu a antiga empregadora, a Concreta, nos serviços de vigilância do Banco reclamado, concluindo que a dispensa foi discriminatória. Com efeito, a ruptura contratual nessas circunstâncias é discriminatória e atenta contra o direito do empregado de valer-se da ação judicial para buscar a reparação do direito constitucional de acesso à justiça (art. 5º, XXXV, da CF/88), ensejando a indenização por danos morais.** Incidência do óbice da Súmula 333 do TST à admissibilidade do recurso de revista. Precedentes do TST. Agravo de Instrumento conhecido e desprovido. (AIRR-620-47.2010.5.15.0057, **2ª Turma**, Relatora Ministra Maria Helena Mallmann, DEJT 03/06/2016). (g.n.)

> **EMBARGOS DE DECLARAÇÃO. AGRAVO EM RECURSO DE REVISTA. DESPEDIDA IMOTIVADA DE EMPREGADO DE SOCIEDADE DE ECONOMIA MISTA.** Primeiramente cabe referir que o reclamado é sociedade de economia mista, com personalidade jurídica de Direito Privado, não gozando das prerrogativas típicas da Fazenda Pública, como ocorre com os Correios. Assim, o presente caso não encontra estrita consonância com o precedente firmado pelo E. Supremo Tribunal Federal no bojo do RE nº 589.998/PI (Tema 131 da Tabela de Repercussão Geral do STF), o qual teve como objeto de discussão o caso específico da Empresa Brasileira de Correios e Telégrafos - ECT. **A questão sequer se adequa ao Tema 1.022 da Tabela de Repercussão Geral, cuja modulação de efeitos pelo E. Supremo Tribunal Federal, de forma a incidir tal obrigação de motivar a demissão de empregado público concursado somente a partir de 04/03/2024. Com efeito, compulsando os autos, verificase que a discussão é diversa daquela tratada no Tema 1.022 da tabela de repercussão geral do STF e pela OJ 247, I, da SBDI-1, pois refere-se à Ação Civil Pública que discute obrigação de não fazer (abster-se de despedir ou retaliar de qualquer outra maneira, empregado em razão de estar ele demandando judicialmente contra si) bem como a indenização por danos morais coletivos decorrentes dessa prática, de dispensa discriminatória de empregados do Banco do Brasil, por retaliação em razão de haverem ajuizado reclamação trabalhista contra o embargante. O Tribunal Regional até salientou ser certo caber ao empregador membro da Administração Pública Indireta o poder potestativo de fazer cessar, a qualquer momento, o contrato de trabalho do empregado não estável, mas concluiu que os empregados foram dispensados unicamente pela razão de ter se socorrido da Justiça do Trabalho, à procura de direitos seus. Salientou que "o ato da empresa que rescinde o contrato de trabalho do obreiro motivado por pura discriminação, afronta à ordem social e jurídica, pois colide com o preceito constitucional que assegura a todo cidadão o acesso à Justiça, sendo que tal comportamento não pode ser referendado pela mesma". Nesses termos, eventual discussão acerca da validade da dispensa requer, necessariamente, o reexame de fatos e provas, vedado em recurso de revista, nos termos da Súmula 126 do TST.** Embargos acolhidos para prestar esclarecimentos adicionais sem modificação do julgado. (ED-AIRR-4900-94.2009.5.16.0016, **2ª Turma**, Relatora Ministra Liana Chaib, DEJT 06/02/2025). (g.n.)

Este documento pode ser acessado no endereço eletrônico http://www.tst.jus.br/validador sob código 10067CC57AE7B87987.

RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO PELA PARTE RECLAMADA. ACÓRDÃO REGIONAL. PUBLICAÇÃO ANTES DA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.015/2014. (...) **3. DISPENSA SEM JUSTA CAUSA. DISPENSA DISCRIMINATÓRIA. REINTEGRAÇÃO.** I. A jurisprudência desta Corte Superior é firme no entendimento de que, nos moldes dos arts. 1º e 4º da Lei nº 9.029/1995, o rompimento do contrato de trabalho por ato discriminatório por parte do empregador enseja ao empregado a opção pela reintegração ao emprego. Adota-se, ainda, a orientação de que o rol previsto no art. 1º do referido diploma legal é exemplificativo, mormente diante do advento da Lei nº 13.146/2015 (Estatuto da Pessoa com Deficiência), que alterou o aludido dispositivo para incluir a expressão "entre outros", após a enumeração de alguns tipos de práticas discriminatórias. II. **No caso em testilha, o Tribunal Regional entendera estar comprovado o cunho discriminatório da rescisão contratual dos reclamantes em razão de terem figurado no rol de substituídos em ação ajuizada contra o Banco reclamado. III. Sendo assim, a par da discussão acerca da necessidade de motivação da dispensa bem como da necessidade de procedimento administrativo prévio segundo a norma interna da reclamada, certo é que, no caso presente, a partir dos fatos descritos, a rescisão contratual se deu como forma de retaliação ao exercício regular de um direito, o que configurou abuso do direito potestativo do empregador e caracterizou a dispensa como discriminatória, nos termos da lei. Portanto, ao manter a reintegração do autor, o Tribunal Regional decidiu em conformidade com o art. 4º da Lei 9.029/95 e com a jurisprudência desta Corte Superior, razão pela qual incidem o art. 896, § 7º, da CLT e a Súmula nº 333 do TST, como óbices ao conhecimento do recurso de revista. IV. Mencione-se que, estando a controvérsia circunscrita ao caráter discriminatório da dispensa e suas consequências, o caso concreto não se amolda à hipótese tratada no Tema 1022 da Tabela de Repercussão Geral do STF.** V. Recurso de revista de que não se conhece. (...) (RR-99800-98.2008.5.21.0005, **7ª Turma**, Relator Ministro Evandro Pereira Valadão
Lopes, DEJT 06/05/2025). (g.n.)

Outros julgados desta Corte Superior acerca da matéria:

EMBARGOS. RECURSO DE REVISTA. EMPREGADO CONCURSADO DE EMPRESA PÚBLICA OU SOCIEDADE DE ECONOMIA MISTA. DISPENSA MOTIVADA. APLICAÇÃO DA TEORIA DOS MOTIVOS DETERMINANTES. NULIDADE DA DISPENSA RECONHECIDA PELO TRIBUNAL REGIONAL SOB TRÊS
FUNDAMENTOS DISTINTOS E INDEPENDENTES: PREVISÃO DE GARANTIA DE EMPREGO EM NORMA COLETIVA, **VEDAÇÃO À DISPENSA IMOTIVADA POR SOCIEDADE DE ECONOMIA MISTA E NATUREZA DISCRIMINATÓRIA DA DISPENSA REALIZADA EM RAZÃO DE APOSENTADORIA**. NULIDADE DA DISPENSA MANTIDA EM RAZÃO DA SUBSISTÊNCIA DOS FUNDAMENTOS DA EXISTÊNCIA DE GARANTIA EM EMPREGO EM NORMA COLETIVA E DA NATUREZA DISCRIMINATÓRIA DA DISPENSA REALIZADA. **AUSÊNCIA DE ADERÊNCIA AO TEMA 1.022 DE REPERCUSSÃO GERAL DO SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL**. 1. Discute-se a validade formal da dispensa imotivada da reclamante. A Turma não conheceu do recurso de revista interposto pela reclamada, mantendo-se o acórdão regional em que reconhecida a nulidade da dispensa em razão de três fundamentos distintos e independentes: 1) garantia de emprego contra despedida imotivada prevista em norma coletiva; 2) vedação à despedida imotivada por sociedade de economia mista e 3) configuração de dispensa discriminatória em razão de aposentadoria. 2. Conforme assinalado no acórdão regional, reproduzido pela Turma, a dispensa em exame não foi imotivada. Desse modo, a questão jurídica há de ser examinada à luz da teoria dos motivos determinantes, a fim de se aferir se há subsistência na motivação que fundou o desligamento. 3. Com efeito, os motivos determinantes, constantes na motivação do ato administrativo, devem ser materialmente e juridicamente exatos, o que poderá ser objeto de controle judicial por meio do exame de legalidade. Em outras palavras, os motivos indicados na fundamentação do ato administrativo vinculam o agente público, de modo que, se forem falsos, ou antijurídicos, ensejam sua invalidação. Doutrina. 4. **No caso concreto, extrai-se do acórdão regional que a declaração de invalidade da dispensa decorreu de três motivos autônomos e suficientes para a manutenção do decidido. Assim, a invocação de má-aplicação da Orientação Jurisprudencial nº 247, I e II, da SDI-1 desta Corte, por si só, não autoriza a reforma do acórdão embargado, na medida em que subsiste o direito à reintegração**, ante o descumprimento de norma coletiva, **bem como em razão do caráter discriminatório da dispensa**. Embargos de que não se conhece. (E-ED-RR-973-06.2011.5.04.0010, **Subseção I Especializada em Dissídios Individuais**, Relator Ministro Alberto Bastos Balazeiro, DEJT 06/03/2026). (g.n.)

DIREITO DO TRABALHO. AGRAVO. AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. (...) **DISPENSA DISCRIMINATÓRIA. RUPTURA CONTRATUAL COMO RETALIAÇÃO PELA PROPOSITURA DE AÇÃO TRABALHISTA.** 1. A ré alega que não teve natureza discriminatória. Sustenta que "não há qualquer prova de que a situação fática indicada pela Parte autora tenha acontecido, de modo que suas argumentações são induzimentos e genéricos. A situação retratada pelo Recorrido não passa de ficção criada no intuito exclusivo de prejudicar a Empresa recorrente e obter vantagens sabidamente indevidas". **2. Segundo o acórdão regional, "a partir do depoimento e dos documentos acostados aos autos pela ré que, embora alegado motivo de insubordinação para justificar o desligamento do autor, não há em seu registro funcional punição correspondente, seja advertência, suspensão ou justa causa". 3. Também de acordo com a decisão recorrida, "o fato de a dispensa do autor ter ocorrido após a fase de instrução processual da primeira ação trabalhista, sobretudo após a testemunha, em minutagem 07:00 da gravação, ter relatado a ciência dos seus superiores hierárquicos a respeito da ação trabalhista movida pelo autor, leva à presunção de que a dispensa do obreiro foi discriminatória". 4. Sendo assim, o TRT, valorando o conjunto fático-probatório, cujo reexame não se admite por meio de recurso de revista (Súmula n. 126 do TST), convenceu-se de que não deve prevalecer a alegada insubordinação como causa para a ruptura contratual, que teria se dado como retaliação pela propositura de demanda trabalhista, comportamento esse que, segundo entendimento do TST, revela-se abusivo e discriminatório.** Agravo a que se nega provimento. (Ag-AIRR-0010376-77.2022.5.15.0116, **1ª Turma**, Relator Ministro
Amaury Rodrigues Pinto Junior, DEJT 21/05/2026). (g.n.)

Este documento pode ser acessado no endereço eletrônico http://www.tst.jus.br/validador sob código 10067CC57AE7B87987.

AGRAVO. AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. PROCESSO SOB A ÉGIDE DAS LEIS 13.015/2014 E 13.467/2017. 1. DISPENSA DISCRIMINATÓRIA. RETALIAÇÃO AO AJUIZAMENTO DE AÇÃO TRABALHISTA EM DESFAVOR DO EMPREGADOR. CONFIGURAÇÃO. MATÉRIA FÁTICA.

SÚMULA 126/TST. 2. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. CONFIGURAÇÃO. SÚMULA 126/TST. VALOR ARBITRADO. PRINCÍPIOS DA RAZOABILIDADE E DA PROPORCIONALIDADE OBSERVADOS. **As matérias foram analisadas sob o enfoque dos fatos e provas constantes nos autos, tornando-se inviável, em recurso de revista, reexaminar o conjunto probatório coligido em Juízo, por não se tratar o TST de suposta terceira instância, mas de Juízo rigorosamente extraordinário - limites da Súmula 126/TST.** Esta Corte, no exame da matéria impugnada em recurso, deve ficar adstrita aos substratos contidos no acórdão regional, não podendo proceder a enquadramento jurídico diverso da matéria quando os registros fáticos são insuficientes para alteração do julgado. Essa situação ocorre inclusive quando os dados são exíguos, necessitando de outras informações para formação de convicção em sentido diferente da tese adotada pela Corte Regional. Isso porque, no sistema processual trabalhista, o exame da matéria fática dos autos é atribuição da Instância Ordinária, quer pelo Juiz de Primeiro Grau, quer pelo TRT. Sendo o recurso de revista um apelo de caráter extraordinário, em que se examinam potenciais nulidades, a interpretação da ordem jurídica e as dissensões decisórias em face da jurisprudência do TST, somente deve a Corte Superior Trabalhista se imiscuir no assunto fático se houver manifestos desajustes ou contradições entre os dados fáticos expostos e a decisão tomada, o que não é o caso dos autos. Neste caso concreto, o enquadramento jurídico conferido pelo TRT à matéria não está em desconformidade com o conteúdo fático que se extrai do acórdão regional, não sendo viável a consulta ao processo para extração de novos elementos fáticos. Pontue-se que a incidência da Súmula 126/TST, por si só, impede o exame do recurso tanto por violação a dispositivo de lei como por divergência, sobretudo porque os arestos somente são inteligíveis dentro do universo probatório em que foram proferidos. Assim sendo, a decisão agravada foi proferida em estrita observância às normas processuais (art. 557, caput, do CPC/1973; arts. 14 e 932, III e IV, "a", do CPC/2015), razão pela qual é insuscetível de reforma ou reconsideração. Agravo desprovido. (Ag-Ag-AIRR-0000834-63.2022.5.17.0121, **3ª Turma**, Relator Ministro Mauricio Godinho Delgado, DEJT 11/09/2024). (g.n.)

AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. RECLAMADA. LEI Nº 13.467/2017. (...) **DISPENSA MOTIVADA DE EMPREGADO DE EMPRESA PÚBLICA. TEORIA DOS MOTIVOS DETERMINANTES. NÃO ADERÊNCIA AO TEMA 1.022 DE REPERCUSSÃO GERAL DO STF.** 1 - Deve ser reconhecida a transcendência jurídica para exame mais detido da controvérsia devido às peculiaridades do caso concreto. O enfoque exegético da aferição dos indicadores de transcendência em princípio deve ser positivo, especialmente nos casos de alguma complexidade, em que se torna aconselhável o debate mais aprofundado do tema. 2 – As empresas públicas e sociedades de economia mista, apesar de se sujeitarem a regime jurídico próprio das empresas privadas, quando exploram atividade econômica de produção ou comercialização de bens e serviços, consoante estatuído no art. 173, §1º, inciso II, da Constituição Federal, obedecem, também, aos princípios insculpidos no caput do art. 37 da Constituição Federal (legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade, eficiência), os quais se lhe aplicam, expressamente. 3 - Submetem-se, portanto, a regime jurídico de contornos híbridos, devendo obediência simultânea às normas de Direito Administrativo e às regras da CLT. 4 - Em decorrência da obrigatória observância a tais princípios é que se exige das empresas públicas e das sociedades de economia mista e suas subsidiárias, independentemente de explorarem atividade de natureza econômica ou prestarem serviços públicos, a realização de concursos públicos para admissão de empregados. Pela mesma razão, há a imposição de motivar o ato administrativo de dispensa dos que integram seu quadro funcional. 5 - Nesse sentido, já havia decidido o Supremo Tribunal Federal, no julgamento do Recurso Extraordinário nº 589.998/PI, em 20/03/2013. Ao julgar os embargos de declaração no referido processo, o STF firmou a Tese de Repercussão Geral n. 131: " A Empresa Brasileira de Correios e Telégrafos –ECT tem o dever jurídico de motivar, em ato formal, a demissão de seus empregados ". 6 - **A questão voltou ao debate no STF no Tema n. 1022, no qual foi fixada a seguinte tese: "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". 7 –Na ocasião, o voto prevalecente do Exmo. Min. Luís Roberto Barroso registrou que o Tema n. 131 seria aplicável somente à Empresa Brasileira de Correios e Telégrafos –ECT e que, quanto às demais empresas públicas e sociedades de economia mista, deve ser aplicado o Tema n. 1.022, mas " 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 jurisdicional, conforme o entendimento dominante do Tribunal Superior do Trabalho, consolidado na Orientação Jurisprudencial nº 247, cujo item I [...]. Uma mudança abrupta poderia levar à necessidade de reintegração desmedida de pessoal dispensado e trazer graves impactos econômicos às empresas estatais ". 8 - Assim, houve a modulação de efeitos, para aplicação da tese firmada no Tema 1.022 às dispensas posteriores à publicação da ata de julgamento, divulgada no DJE de 01/03/2024, e considerada publicada em 04/03/2024.** Foram apresentados embargos de declaração, questionando, dentre outras questões, a modulação de efeitos; referidos embargos de declaração, contudo, foram rejeitados em 29/06/2024. 9 - **No caso dos autos, contudo, há uma peculiaridade que afasta a aplicação da tese firmada no Tema 1.022 de Repercussão Geral e sua modulação de efeitos: mesmo não sendo obrigada a motivar a dispensa, a reclamada o fez, com base em fundamento que se comprovou ilegal. O TRT registrou que: " os alegados os motivos ensejadores da dispensa sem justa causa do reclamante, claramente, configuram dispensa discriminatória, tratando-se de retaliação face ao provimento jurisdicional obtido nos autos do processo nº 0002060-45.2013.5.01.0451".** 10 - **De acordo com a Teoria dos Motivos Determinantes, quando a Administração Pública declara a motivação de ato discricionário –ainda que se trate de ato que prescinde de motivação, como a dispensa de empregado de sociedade de economia mista em data anterior a 04/03/2024 –a validade do ato fica vinculada à validade dos motivos por ela apresentados. 11 - Desta feita, sendo incontroverso que a dispensa da parte reclamante foi motivada e registrando o TRT que é ilícita, deixa-se de aplicar a tese firmada no Tema 1.022 do STF, em razão de distinguishing.** Ilesos os dispositivos invocados como violados. 12 –Agravo de instrumento a que se nega provimento. DISPENSA MOTIVADA DE EMPREGADO DE EMPRESA PÚBLICA. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. A matéria do recurso de revista não foi examinada no despacho denegatório proferido pelo TRT

Este documento pode ser acessado no endereço eletrônico http://www.tst.jus.br/validador sob código 10067CC57AE7B87987.

e a parte não opôs embargos de declaração, apresentando diretamente o agravo de instrumento (Instrução Normativa nº 40/2016 do TST). Nessa hipótese fica configurado o óbice da preclusão. Prejudicada a análise da transcendência. Agravo de instrumento a que se nega provimento. (AIRR-101313-02.2018.5.01.0040, **6ª Turma**, Relatora Ministra Katia Magalhaes Arruda, DEJT 20/10/2025). (g.n.)

AGRAVO. AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. CERCEAMENTO DE DEFESA. AUSÊNCIA DE INTIMAÇÃO PARA SUSTENTAÇÃO ORAL. AUSÊNCIA DE JUNTADA AOS AUTOS DE CERTIDÃO DE REDISTRIBUIÇÃO. NULIDADE DO JULGADO POR NEGATIVA DE PRESTAÇÃO
JURISDICIONAL. **DISPENSA DISCRIMINATÓRIA. NÃO ADERÊNCIA AO TEMA 1.022 DO E. STF. SÚMULA Nº 126/TST.** INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. TRANSCENDÊNCIA NÃO RECONHECIDA.
DESPROVIMENTO. 1. A parte agravante não logra demonstrar o desacerto da decisão. 2. Incólumes os dispositivos tido como violados e inviável o reconhecimento do cerceamento de defesa quando se extrai, do r. acórdão regional, a delimitação de que: I) houve a publicação da pauta de julgamento; II) não houve a ausência de intimação, mas a ausência de realização do pedido de sustentação oral na forma prevista pelo Ato que regulamenta a prerrogativa jurídica, no âmbito do Tribunal Regional; III) que nos andamentos processuais consta a redistribuição do feito, por sorteio, por suspeição. 3. Em relação à nulidade do julgado por negativa de prestação jurisdicional, verifica-se que o r. acórdão regional contém fundamentação clara e satisfatória acerca das questões submetidas pela parte, sendo possível extrair os motivos pelos quais fora reformada a sentença, sendo reconhecida como discriminatória a dispensa da reclamante. A fundamentação exigida pela norma constitucional pode ser sucinta, sem a necessidade de exame pormenorizado de cada uma das alegações ou provas, nem que sejam corretos os fundamentos da decisão. 4. **Em relação à validade da dispensa, tido como discriminatória, a jurisprudência desta c. Corte já pacificou seu entendimento no sentido de que, em casos que envolvem critérios discriminatórios de dispensa, não há aderência da matéria ao Tema 1.022. Os argumentos da agravante partem de premissa fática diametralmente inversa do que consignado no r. acórdão regional, razão pela qual necessário seria o reexame de fatos e provas, inviável à luz do disposto na Súmula nº 126 desta c. Corte.** 5. Em relação à condenação da reclamada em danos morais, em razão do caráter discriminatório da dispensa, a decisão como proferida está em conformidade com a atual jurisprudência consolidada do TST, a atrair o disposto na Súmula nº 333/TST c/c art. 896, §7º, da CLT. Agravo conhecido e desprovido. (AgAIRR-0000942-69.2020.5.07.0015, **7ª Turma**, Relator Desembargador Convocado Jose Pedro de
Camargo Rodrigues de Souza, DEJT 13/05/2026). (g.n.)

Harmonizando-se, portanto, a decisão regional com a jurisprudência iterativa, notória e atual desta Corte, o apelo revisional não se viabiliza, nos termos da Súmula 333/TST e do § 7º do art. 896 da CLT.

Assim, reputa-se que a causa **não** oferece transcendência com relação aos reflexos de natureza econômica, política, social ou jurídica. Também não há outros indicadores de relevância no caso concreto, nos termos do art. 896-A, § 1º, da CLT.

Pelo exposto, **NEGO PROVIMENTO** ao agravo de instrumento.

ISTO POSTO

ACORDAM os Ministros da Terceira Turma do Tribunal Superior do Trabalho, à unanimidade, negar provimento ao agravo de instrumento.

Brasília, 18 de agosto de 2026.
Firmado por assinatura digital (MP 2.200-2/2001)

MAURICIO GODINHO DELGADO
Ministro Relator

Firmado por assinatura digital em 19/08/2026 pelo sistema AssineJus da Justiça do Trabalho, conforme MP 2.200-2/2001, que instituiu a Infra-Estrutura de Chaves Públicas Brasileira.

Este documento pode ser acessado no endereço eletrônico http://www.tst.jus.br/validador sob código 10067CC57AE7B87987.