



Poder Judiciário
Justiça do Trabalho
Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região

INCIDENTE DE UNIFORMIZAÇÃO DE JURISPRUDÊNCIA IUJ 0000311-76.2015.5.06.0000

[PARA ACESSAR O SUMÁRIO, CLIQUE AQUI](#)

Relator: ENEIDA MELO CORREIA DE ARAUJO

Processo Judicial Eletrônico

Data da Autuação: 04/08/2015

Valor da causa: R\$ 50.000,00

Partes:

SUSCITADO: AUTARQUIA DE URBANIZACAO DO RECIFE - URB RECIFE - CNPJ:
09.945.742/0001-64

PROCURADOR: ANA RITA CALUMBY DE LIMA - CPF: 011.840.634-51

ADVOGADO: EDUARDO COIMBRA ESTEVES DE OLIVEIRA - OAB: PE0017898-D

SUSCITADO: GILBERTO CORDEIRO DA SILVA - CPF: 104.643.444-68

ADVOGADO: LUCIANA BRITO MONTEIRO - OAB: PE0027878

SUSCITANTE: Desembargadora Vice-Presidente Virgínia Malta Canavarro

CUSTUS LEGIS: ** Ministério Público do Trabalho da 6ª Região **



Processo nº 0000311-76.2015.5.06.0000 (IUJ)

Órgão Julgador : Tribunal Pleno

Redatora : Desembargadora Eneida Melo Correia de Araújo

Suscitante : Desembargadora Vice-Presidente Virgínia Malta Canavarro

Suscitados : GILBERTO CORDEIRO DA SILVA e EMPRESA DE URBANIZAÇÃO DO RECIFE

Advogados : Luciana Brito Monteiro, Ana Rita Calumby de Lima e Eduardo Coimbra Esteves de Oliveira

Procedência : Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região

EMENTA

INCIDENTE DE UNIFORMIZAÇÃO DE JURISPRUDÊNCIA. EMPRESA PÚBLICA E SOCIEDADE DE ECONOMIA MISTA. EMPREGADO ADMITIDO ANTES DA VIGÊNCIA DA CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA. DEMISSÃO. NECESSIDADE DE MOTIVAÇÃO. É necessária motivação prévia e explícita do ato de dispensa do empregado público, admitido legalmente, ainda que sem submissão a concurso público nos quadros da Administração Pública indireta, antes da vigência da Constituição da República de 1988. A ausência de cobrança, pela ordem jurídica, à submissão de empregado público a concurso público, em período anterior à vigência da Constituição Federal de 1988, não é fundamento para amparar posterior demissão, sem respeito ao Princípio da Motivação. O sistema em vigor, antes de 1988, não impunha a admissão do trabalhador nos órgãos integrantes da Administração Pública mediante concurso público de provas ou de provas e títulos. Interpretação que se acha albergada nos arts. 1º, 3º e 37 da Constituição Republicana. Neste sentido, posicionou-se o Supremo Tribunal Federal no julgamento do Recurso Extraordinário 589.998 - PI. Nele foi afirmado que o escopo da motivação era evitar perseguições ou favorecimentos ao empregado público no ato de admissão ou para a manutenção dos contratos de trabalho com a Administração Pública. Também ficou explicitamente registrado na parte dispositiva do acórdão que *"...a essência do entendimento manifestado pela Corte era o da observância estrita à motivação no ato de dispensa dos empregados, sem qualquer ressalva quanto ao modo de ingresso nas entidades referidas"*.

RELATÓRIO

Peço vênia ao Excelentíssimo Desembargador Relator para adotar o relatório apresentado na sessão de julgamento:

"Vistos etc.

Cuida-se de INCIDENTE DE UNIFORMIZAÇÃO DE JURISPRUDÊNCIA, alicerçado na Lei n.º 13.015/2014, na Resolução n.º 195/2015 e na Instrução Normativa n.º 37/2015, todas do TST, e no artigo 104 do Regimento Interno do TRT da 6ª Região, suscitado pela Vice-Presidente deste Egrégio Sexto Regional do Trabalho, durante processamento do Recurso de Revista aviado pela Empresa de Urbanização do Recife em face de Gilberto Cordeiro da Silva, tendo como tema a imunidade contra dispensa imotivada ou arbitrária.

A Vice-Presidente deste Sexto Regional do Trabalho instaurou o presente incidente de uniformização de jurisprudência ao argumento nuclear de que:

*"A reclamada **EMPRESA DE URBANIZAÇÃO DO RECIFE - URB RECIFE** interpõe Recurso de Revista, com o fim de ver modificado o acórdão que lhe foi desfavorável.*

Contudo, constato a existência de decisões conflitantes entre as Turmas do Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região, no que diz respeito aos seguintes temas:

1. necessidade ou não de motivação do ato de dispensa dos empregados públicos, admitidos sem concurso público, em período anterior à promulgação da Constituição Federal de 1988;

*2. necessidade de **motivação prévia e explícita** do ato demissional dos empregados públicos admitidos nessas condições (no próprio termo ou carta demissional) ou reconhecimento da **motivação apenas alegada em juízo** (na contestação).*

Deste modo, na forma do art. 896, §§ 4º e 5º, da CLT, imperioso se faz resolver os incidentes de uniformização de jurisprudência."

E adianta:

Quanto ao primeiro aspecto, a tese adotada nestes autos, na decisão de relatoria do Desembargador Valdir José Silva de Carvalho, proferida pela Terceira Turma, foi na seguinte direção (fls. 202 e 213):

"RECURSO ORDINÁRIO. EMPRESAS PÚBLICAS E SOCIEDADES DE ECONOMIA MISTA. DEMISSÃO IMOTIVADA. ILICITUDE. *Vem sendo objeto de evolução jurisprudencial a questão em torno da necessidade, ou não, de motivação para a dispensa de empregados de empresas estatais e sociedades de economia mista, o que culminou com o julgamento proferido pelo Excelso Supremo Tribunal Federal no Recurso Extraordinário 58998/PI, acórdão relatado pelo Exmo. Sr. Ministro Ricardo Lewandowski. O fato de estar aquela causa relacionada a empregado vinculado à Empresa Brasileira de Correios e Telégrafos, ou*

de ser ou não o tabalhador concursado, não conduz à especificidade pretendida pela reclamada, tendo em vista a consignação expressa, no voto condutor, no sentido de que: A questão central que aqui se debate consiste em saber se a empresa pública ECT tem ou não o dever de motivar formalmente o ato de dispensa de seus empregados', e não de seus empregados concursados. Os fundamentos que embasaram a decisão, na verdade, alcançam, sem qualquer ressalva, todos aqueles que foram admitidos pelas vias legais, a depender da época do ingresso (antes da promulgação da CF de 1988 ou depois), por empresas públicas e sociedades de economia mista, porque o substrato do julgado repousa, em síntese, em que, embora a rigor, as denominadas 'empresas estatais' ostentem a natureza jurídica de direito privado, elas se submetem a regime híbrido, ou seja, sujeitam-se a um conjunto de limitações que têm por escopo a realização do interesse público. Em outras palavras, no caso dessas entidades, ocorre uma derrogação parcial das normas de direito privado em favor de certas regras de direito público.' Infere-se, portanto, que o ponto nodal diz respeito a essa natureza híbrida' atribuída às empresas públicas e às sociedades de economia mista, circunstância não atrelada, como pressuposto, à forma de ingresso na Administração Pública. Nesse sentido, convém situar que, se, por exemplo, o empregado for admitido após a Constituição Federal de 1988, sem a submissão a certame público, o vínculo é eivado de nulidade, não havendo que se falar em demissão, a exigir, ou não, motivação.

(...)

Assim sendo, provejo o apelo para reformar a decisão recorrida, independentemente do fato de o reclamante não ter sido admitido pela via do concurso público (à época, inexigível) e de o julgamento proferido pelo Supremo Tribunal Federal haver sido posterior à dispensa, afastando, com lastro em tudo o que até agora restou assente, a hipótese de ato jurídico perfeito. Ressalto que eventual descompasso dos fundamentos ora adotados como Súmula ou Orientação Jurisprudencial, que não possuem efeito vinculante, não socorre, em absoluto, a recorrida."

Contudo, a Quarta Turma deste mesmo Egrégio Tribunal, sob a relatoria do Desembargador Ivanildo da Cunha Andrade, apresentou tese divergente à acima transcrita, como se pode ver do PROC. TRT N° 0000395-11.2014.5.06.0001 (Pje), publicado no DEJT eletrônico, em 06/05/2015:

"RECURSO ORDINÁRIO. EMPRESA PÚBLICA MUNICIPAL. DISPENSA IMOTIVADA DE EMPREGADO NÃO CONCURSADO. VALIDADE. Considerando-se que o autor, admitido antes do advento da Constituição Federal de 1988, não é concursado, não se lhe aplica o entendimento externado pelo Plenário do STF, nos autos do Recurso Extraordinário de n.º. 589.998, de que é obrigatória a motivação da dispensa de empregado por empresa pública ou sociedade de economia mista. Noutras palavras, sendo a reclamada uma empresa pública municipal, dotada de personalidade jurídica de direito privado, aplica-se-lhe a diretriz do artigo 173, § 1º, II, da CF, que estabelece a sujeição das estatais "que explorem atividade econômica de produção ou comercialização de bens ou de prestação de serviços" "ao regime jurídico

próprio das empresas privadas, inclusive quanto aos direitos e obrigações civis, comerciais, trabalhistas e tributários" (destacou-se). Desse modo, e considerando-se que restou decidido nos mesmos autos do Recurso Extraordinário de nº. 589.998 que não se aplica aos empregados públicos a estabilidade tratada no artigo 41 da Constituição Federal, conclui-se pela validade da dispensa. Apelo a que se nega provimento." - destacou-se.

Quanto ao segundo aspecto, o acórdão proferido nestes autos pela Terceira Turma está assim fundamentado (fls. 212/213):

"Destaco, ainda, que a reclamada, no presente dissídio, se aventura a alegar, como motivação para a dispensa do reclamante, o mero direito potestativo de assim agir ou o fato de o empregado haver adquirido aposentadoria espontânea. Nenhuma das duas hipóteses, todavia, se arvora em motivação válida, conforme delineado na decisão proferida pelo Excelso Supremo Tribunal Federal, lembrando que a aposentadoria espontânea não extingue o contrato de trabalho. E se assim o é, revela-se injurídica essa motivação, à luz do complexo normativo em vigor. Conforme visto alhures, no caso da motivação dos atos demissórios das estatais, não se está a falar de uma justificativa qualquer, simplesmente pro forma. Ela precisa deixar clara não apenas a sua legalidade extrínseca como a sua validade material intrínseca, sempre à luz do ordenamento legal em vigor. Nas palavras de um ilustre doutrinador, 'o dever formal tem de ser compreendido no contexto jurídico-constitucional em que se desenvolvem as funções da administração.' Inteiramente fora desses parâmetros está a alegação em torno da necessidade de substituir parte da mão-de-obra em virtude de 'nível etário', levando-se em conta que a vedação que existe no ordenamento jurídico pátrio a qualquer forma de discriminação, inclusive aquela derivada da idade.

Além do mais, a motivação, para surtir os efeitos jurídicos necessários, deve ser prévia e explícita, apresentada por escrito, de modo a permitir a análise, a qualquer tempo, da legalidade do ato, do qual, portanto, deve fazer parte integrante, e não ser suscitada, ao sabor do acaso, em juízo, apenas se e quando for questionado. No caso, a reclamada não apresentou qualquer documento comprobatório de assim haver procedido. O único elemento de que se dispõe, em concreto, nestes fólios é o termo de rescisão que indica, como causa do afastamento, DEMISSÃO S/JUSTA CAUSA, fl. 29. Nada mais. Seguindo essa trilha, não há que se alegar, também, excesso de contingente de empregados" e oneração extraordinária da folha salarial", tendo em vista que, Nos casos em que a empresa deva adotar uma política de contenção de despesas na área de pessoal ou que, por qualquer razão convenha promover uma redução do quadro, deverão ser previamente anunciados os critérios objetivos em função dos quais serão feitos os cortes, para que se possa aferir se o desligamento de tais ou quais empregados obedeceu a critérios impessoais, como tem de ser.

Observa-se, em conclusão, que a reclamada busca, a todo custo, adequar-se aos ditames oriundos do pronunciamento do Supremo Tribunal Federal acerca da matéria controvertida, ora alegando o direito potestativo de, pura e simplesmente, demitir seus empregados (acrescentando que o reclamante, especificamente, 'não faz jus ao benefício da motivação', eis que não fora admitido por concurso público), ora alegando a aposentação espontânea como motivação suficiente para o ato de dispensa, ora suscitando a necessidade de redução dos quadros, mas sem demonstrar que qualquer dessas motivações, ainda que legítimas fossem, teria integrado, previamente, o procedimento de demissão do obreiro. E, para evitar dubiedades, não se está, aqui, falando em processo administrativo disciplinar, já que o reclamante não foi desligado em virtude de falta cometida ou inadequação às atividades que lhe concernem." - destacou-se.

Todavia, nesse segundo aspecto, a Quarta Turma deste Regional, sob a relatoria da Desembargadora Maria das Graças de Arruda França, apresentou a seguinte tese divergente, no julgamento do Recurso Ordinário interposto pela EMLURB, nos autos do PROC. TRT Nº 0001206-02.2013.5.06.0002, publicado no DEJT, em 11/05/2015 (fl. 324-v):

"A essa altura, cabe averiguar se, no caso dos autos, se o ato demissional encontra-se devidamente motivado. A reclamada apontou como motivos da dispensa a renovação do quadro funcional, bem como a necessidade de reduzir o quadro de empregados, e ainda 'com vistas a viabilizar reforma administrativa projetada para o ano de 2013' (fls. 87). E tais motivações se apresentam justificáveis à dispensa do demandante.

Não bastasse, a reclamada ainda acresce aos motivos anteriormente citados, o fato de que 'motivou o despedimento sem justa causa do Reclamante, mitigando os prejuízos de tal demissão, sob a ótica social, pelo fato de o mesmo ser beneficiário da aposentação junto a Previdência Social.' (fls. 83).

Cuido em salientar, por oportuno, que não cabe ao Poder Judiciário a análise da oportunidade e conveniência dos atos administrativos, mas apenas se os mesmos estão revestidos das formalidades legais. Assim, concluo que a reclamada exerceu motivadamente o direito potestativo de dispensa do autor, restando atendidos os princípios constitucionais pertinentes aos atos administrativos, quais sejam: legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência." - destacou-se.

Deste modo, caracterizada a divergência, suscito o INCIDENTE DE uniformização de jurisprudência (IUJ) previsto nos §§ 3º, 4º e 5º do art. 896 da CLT (alterados pela Lei nº 13.015/2014).

O douto Ministério Público do Trabalho opinou no sentido de "*quanto à primeira questão, no sentido de se considerar necessária a motivação, por escrito, da dispensa levada à cabo pelas sociedades de economia mista e empresas públicas, mesmo nos casos de empregados não concursados admitidos em período anterior à Constituição de 1988. Quanto à segunda questão, o parecer é no sentido de que os motivos utilizados pela Administração devem ser anteriores ou, no mínimo, contemporâneos ao ato da dispensa, sob pena de nulidade.*"

É o relatório."

FUNDAMENTAÇÃO

VOTO VENCEDOR DA LAVRA DA DESEMBARGADORA ENEIDA MELO CORREIA DE ARAÚJO

O Incidente de Uniformização de Jurisprudência versa sobre: a) a necessidade ou não de motivação do ato de dispensa de empregados públicos, admitidos sem concurso público, em período anterior à promulgação da Constituição Federal de 1988; b) a necessidade de motivação prévia e explícita, no próprio termo ou carta de demissão do ato de dispensa de empregados públicos, admitidos nas condições expostas no item "a", ou a possibilidade de que a motivação seja alegada tão somente em juízo, em sede de contestação.

A matéria tem sustentação em princípios constitucionais, informadores da ordem jurídica, exigindo que seja interpretada à luz das diretrizes traçadas pelo Supremo Tribunal Federal ao decidir questão de igual natureza. Ela reflete o ideário democrático do Estado de Direito, expresso nos fundamentos da Constituição Republicana.

Sabe-se que as empresas estatais - empresas públicas e sociedades de economia mista - integram a Administração Pública Indireta e possuem regime jurídico de direito privado, derogado, em parte, pelo direito público. Assim acontece porque, a despeito de buscarem a exploração de atividade econômica de produção e comercialização de bens ou de prestação de serviços, o seu patrimônio inclui, de forma integral ou parcial, recursos públicos. Em outras palavras, essas pessoas jurídicas lidam com a coisa pública.

O artigo 173, §1º, da Constituição da República disciplina que a lei estabelecerá o estatuto jurídico da empresa pública, da sociedade de economia mista e de suas subsidiárias. E essa lei, segundo o comando constitucional, disporá, dentre outros assuntos, sobre: sua

função social e formas de fiscalização pelo Estado e pela sociedade; a licitação e contratação de obras, serviços, compras e alienações, observados os princípios da administração pública; os mandatos, a avaliação de desempenho e a responsabilidade dos administradores.

Observa-se, portanto, que as empresas públicas e as sociedades de economia mista se submetem a um regime híbrido, em parte privado e em parte público. De certo, as atividades por elas desenvolvidas inserem-se em setor essencialmente privado, mas o modo com que se processam, inclusive com a necessidade de prestação de contas ao Estado e à sociedade, evidencia o caráter público regente.

O direito público, que direciona o caminhar das empresas estatais, exige o respeito aos princípios ordenadores da Administração Pública, entre os quais se insere o Princípio da Motivação, que estabelece ser preciso o administrador justificar os seus atos, com exposição das razões que determinaram a tomada de decisões.

Nesse contexto, exige-se que as empresas públicas e sociedades de economia mista, gestoras que são de recursos públicos, revelem os motivos que deram ensejo às suas atitudes. Entender diversamente, mantendo cobertas as razões que deram ensejo aos atos dos administradores públicos poderia dar azo à condução de comportamentos que agridam os princípios basilares da Administração Pública, dentre eles, os Princípios da Legalidade, da Impessoalidade e da Publicidade. E, igualmente, aos próprios fundamentos da República Brasileira que devem ser ciosamente preservados, notadamente aqueles consagrados nos arts. 1º e 3º.

Registre-se que a ausência de cobrança, pela ordem jurídica, à submissão de empregado público a concurso público, em período anterior à vigência da Constituição Federal de 1988, não deve servir de fundamento para amparar posterior demissão, sem respeito ao Princípio da Motivação. É que esse modelo de ingresso do cidadão nos quadros da Administração Pública - a saber, sem concurso público - era forma legal, lícita de admissão. O sistema em vigor antes de 1988, não impunha a admissão do trabalhador nos órgãos integrantes da Administração Pública mediante concurso público de provas ou de provas e títulos.

Inexistindo, portanto, qualquer contrariedade ao sistema jurídico naquele modelo de contratação, não é de se aceitar que ato válido e condizente com a realidade social e jurídica da época conduza à dispensa imotivada do Trabalhador, capaz de gerar desrespeito aos princípios da Isonomia, Legalidade, Impessoalidade, Publicidade, Eficiência.

Pode-se, desta forma, afirmar que a exigência jurídica de o dirigente de órgão da Administração Pública motivar os atos administrativos que promovem o afastamento dos

empregados públicos dos seus quadros não se relaciona com o critério de seleção adotado para contratá-los, desde que estes sejam legais. A observância à motivação é fruto da própria natureza híbrida das empresas estatais, submetidas que estão aos princípios constitucionais. Ademais, ela decorre dos fundamentos da Constituição Republicana, que se sustenta na dignidade da pessoa humana e nos valores sociais do trabalho.

Neste sentido, a motivação também deve ser exigida em casos de demissão de trabalhador de Ente Público, integrante da Administração Indireta, cuja admissão, anterior à Constituição de 1988, tenha se dado sem concurso público.

Este é também o entendimento sacramentado pelo Supremo Tribunal Federal, no Recurso Extraordinário 589.998 - PI:

"EMENTA: EMPRESA BRASILEIRA DE CORREIOS E TELÉGRAFOS - ECT. DEMISSÃO IMOTIVADA DE SEUS EMPREGADOS. IMPOSSIBILIDADE. NECESSIDADE DE MOTIVAÇÃO DA DISPENSA. RE PARCIALMENTE PROVIDO.

I - Os empregados públicos não fazem jus à estabilidade prevista no art. 41 da CF, salvo aqueles admitidos em período anterior ao advento da EC nº 19/1998. Precedentes.

II - Em atenção, no entanto, aos princípios da impessoalidade e isonomia, que regem a admissão por concurso público, a dispensa do empregado de empresas públicas e sociedades de economia mista que prestam serviços públicos deve ser motivada, assegurando-se, assim, que tais princípios, observados no momento daquela admissão, sejam também respeitados por ocasião da dispensa.

III - A motivação do ato de dispensa, assim, visa a resguardar o empregado de uma possível quebra do postulado da impessoalidade por parte do agente estatal investido do poder de demitir.

IV - Recurso extraordinário parcialmente provido para afastar a aplicação, ao caso, do art. 41 da CF, exigindo-se, entretanto, a motivação para legitimar a rescisão unilateral do contrato de trabalho. (RE 589998, Relator: Ricardo Lewandowski, Tribunal Pleno, Data do Julgamento: 20/03/2013, Data da Divulgação: 11/09/2013, Data da Publicação: 12/09/2013)"

No voto condutor do Recurso Extraordinário 589.998 - PI, cuja ementa encontra-se acima transcrita, o Relator Ministro Ricardo Lewandowski ainda asseverou que:

"Com efeito, entendo que o dever de motivar o ato de despedida de empregados estatais, admitidos por concurso, aplica-se não apenas à ECT, mas a todas as empresas públicas e sociedades de economia mista que prestam serviços públicos, porquanto, conforme diversos julgados desta Corte, v.g. ADI 1.642/MG, Rel. Min. Eros Grau, não estão alcançadas pelas disposições do art. 173, § 1º, da Constituição Federal. Explico.

(...)

Com isso objetiva-se coibir a ocorrência de abusos, a perpetração de arbitrariedades ou a concessão de privilégios por parte do empregador

público, garantindo-se aos servidores em particular e aos administrados em geral um maior controle dos critérios de demissão.

(...)

A obrigação de motivar os atos decorre não só das razões acima explicitadas como também, e especialmente, do fato de que os agentes estatais lidam com a res pública, porquanto o capital das empresas estatais - integral, majoritária ou mesmo parcialmente - pertence ao Estado, ou seja, a todos os cidadãos.

(...)

À guisa de conclusão, reitero que o entendimento ora exposto decorre da aplicação, à espécie, dos princípios abrigados no art. 37 da

Carta Magna, notadamente os relativos à impessoalidade e isonomia, cujo escopo é evitar quer o favorecimento, quer a perseguição de empregados públicos, seja em sua contratação, seja em seu desligamento."

Destaquei.

Vê-se, dessa forma, que a motivação representa, em concreto, um meio de afastar abusos, arbitrariedades e concessão de privilégios, garantindo a impessoalidade que deve permear os atos dos agentes estatais, ao lidarem com a coisa pública.

Nesta linha, acha-se o lúcido parecer da lavra de Dr. José Laízio Pinto Júnior, em que, em parte dele, o Ministério Público do Trabalho da Sexta Região, se referindo também ao Recurso Extraordinário 589.998 - PI, afirmou:

"Não foi por menos que, na proclamação do resultado do julgamento, restou explicitamente adotada a sugestão do Ministro Celso de Mello para fazer constar na parte dispositiva do acórdão que a essência do entendimento manifestado pela Corte era o da observância estrita à motivação no ato de dispensa dos empregados, sem qualquer ressalva quanto ao modo de ingresso nas referidas entidades."

Destaquei.

Por sua vez, no que se refere à segunda parte do tema, aquela alusiva à necessidade de motivação prévia e explícita, no próprio termo ou carta de demissão de empregados públicos, firmo o convencimento de que ela se faz necessária.

É que a motivação deve ser previamente indicada, com notas explícitas, claras, transparentes. Necessita ser substancial, objetivamente revelada ao interessado, para que o dever de motivar não se limite a uma exigência meramente formal direcionada à Administração. Ela precisa ser exposta não somente ao cidadão que teve seu contrato rescindido, mas também susceptível de possibilitar ao Judiciário caso provocado, analisar a legalidade e a veracidade das razões apontadas. Sendo assim, o motivo deve traduzir o respeito à dignidade do empregado dispensado de seus quadros funcionais, à sociedade e, sobretudo, à Constituição da República.

Trata-se, sob outra ótica, também de sujeição da Administração Pública à Teoria dos Motivos Determinantes, segundo a qual os motivos veiculados pelo agente público para a prática do ato devem atender à realidade fática, revestidos de razoabilidade, adequação, legalidade, sob pena de não serem válidos.

Essa compreensão se assenta nos princípios da boa fé, da informação, da lealdade e da transparência que devem reger os atos administrativos, em específico, quando o ente público, na condição de empregador, obriga-se à prestação de contas não somente ao empregado a quem o ato se dirige, mas a toda a sociedade.

Ademais, essa manifestação formal busca responder à necessária motivação dos atos do empregador, órgão integrante da Administração Pública, permitindo ao empregado que conheça e até possa pronunciar-se em juízo ou fora dele sobre a natureza e extensão do ato que deu ensejo ao seu afastamento do emprego.

Afirma-se, portanto, que não se traduz em motivação válida a atender os fins perseguidos pela Constituição da República, a manifestação da empregadora, a respeito da rescisão do contrato do empregado público, trazida apenas por ocasião do litígio judicial, em sede de contestação. Ela deve ser prévia, ou seja, acompanhar o ato de comunicação do administrador público dirigido ao empregado.

A motivação, contudo, não deve, necessariamente, ungir-se das características de ordem disciplinar, técnica, econômica e financeira. Os parâmetros traçados pelo legislador ordinário no art. 165 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) para validar a rescisão do contrato do empregado, titular ou suplente da Comissão de Prevenção Interna de Acidentes (CIPA) não excluem outros motivos razoáveis, justos, desde que consentâneos com os princípios constitucionais. E neste ponto, houve o afastamento da maioria do Tribunal à fundamentação jurídica do ilustre Desembargador Relator. É que o Desembargador Valdir Carvalho entendia que a motivação válida deveria repousar nos aspectos delineados no art. 165 da CLT, a saber: motivo de ordem disciplinar, técnica, econômica e financeira.

Ocorre que as questões de natureza disciplinar, técnica, econômica e financeira se prestam para conceituar o que não é arbitrário para a despedida de um determinado trabalhador, em razão de sua posição na empresa. Todavia, não são capazes de atender aos motivos que a Administração Pública possa, constitucionalmente, explicitar para o afastamento do empregado dos seus quadros.

A ordem constitucional brasileira não incorporou os parâmetros contidos no art. 165 da CLT para situações ou grupos de trabalhadores que não sejam os membros da CIPA, titulares e suplentes.

Desta forma, não se poderia exigir dos órgãos públicos, para a rescisão dos contratos de seus empregados a aplicação das balizas trazidas na norma infraconstitucional (art. 165

da CLT) apenas para determinados trabalhadores, quando não preencham as mesmas notas, ou seja, a de titulares ou suplentes da CIPA.

Ainda que não se desconheça que a Convenção n. 158 da Organização Internacional do Trabalho (OIT) contenha tipificação genérica, impondo uma regra de conduta aos empregadores a ser respeitada ao término do contrato de trabalho, afastando a possibilidade de denúncia vazia, este princípio não foi exaustivo. De acordo com o art. 13 da referida norma internacional do trabalho, seriam causas justificadoras da dispensa imotivada "motivos econômicos, tecnológicos, estruturais ou análogos". (sublinhei).

De toda sorte, além de a Convenção n. 158 da OIT não haver sido recepcionada nacionalmente, a hermenêutica constitucional a ser seguida deve estar atenta aos princípios estampados nos arts. 1º, 3º e 37 da Carta Maior Republicana.

Oportuno, ao finalizar, realçar que as normas jurídicas contidas nos arts. 1º, 3º e 37 da Carta Republicana foram bem interpretados pelo Supremo Tribunal Federal no julgamento do Recurso Extraordinário 589.998 - PI. É que foi afirmado que o escopo da motivação era evitar perseguições ou favorecimentos ao empregado público no ato de admissão ou para a manutenção dos contratos de trabalho com a Administração Pública. E, ao fim do julgamento, atendendo-se solicitação do Ministro Celso de Mello, ficou explicitamente registrado na parte dispositiva do acórdão que "... a essência do entendimento manifestado pela Corte era o da observância estrita à motivação no ato de dispensa dos empregados, sem qualquer ressalva quanto ao modo de ingresso nas entidades referidas".

Conclusão:

Ante o exposto, voto no sentido da prevalência da tese jurídica da necessidade de motivação prévia e explícita do ato de dispensa do empregado público, admitido legalmente, ainda que sem submissão a concurso público nos quadros da Administração Pública Indireta, antes da vigência da Constituição da República de 1988.

ACÓRDÃO

ACORDAM os Desembargadores do Tribunal Regional do Trabalho da Sexta Região, em sua composição plena, por maioria, pela prevalência da tese jurídica divergente no sentido "da necessidade de motivação prévia e explícita do ato de dispensa do empregado público, admitido legalmente, ainda que sem submissão a concurso público nos quadros da Administração Pública indireta, antes da vigência da Constituição da República de 1988", vencidos os Excelentíssimos Desembargadores, o Relator, Dione Nunes Furtado da Silva, Ruy Salathiel de Albuquerque e Mello Ventura, Fábio André de Farias, e Maria das Graças de Arruda França.

Recife (PE), 26 de julho de 2016.

-----**ENEIDA MELO CORREIA DE ARAÚJO**
Desembargadora Redatora

CERTIDÃO DE JULGAMENTO

Certifico que, em sessão ordinária, realizada em 26 de julho de 2016, na sala de sessões, sob a presidência da Excelentíssima Desembargadora Presidente GISANE BARBOSA DE ARAÚJO, com a presença de Suas Excelências os Desembargadores, em observância a ordem de antiguidade, na forma do art. 104-A, VIII, do RITRT6, Valdir José Silva de Carvalho (Relator), Eneida Melo Correia de Araújo, André Genn de Assunção Barros, Ivanildo da Cunha Andrade, Virgínia Malta Canavarro, Dione Nunes Furtado da Silva, Nise Pedroso Lins de Sousa, Ruy Salathiel de Albuquerque e Mello Ventura, Maria do Socorro Silva Emerenciano, Sergio Torres Teixeira, Fábio André de Farias, Paulo Alcântara, Maria das Graças de Arruda França, José Luciano Alexo da Silva e Eduardo Pugliesi, e do Excelentíssimo Procurador da Procuradoria Regional do Trabalho da Sexta Região, Dr. Gustavo Luís Teixeira das Chagas, foram postas em votação as seguintes teses jurídicas: **1.** Voto do Relator, o Excelentíssimo Desembargador Valdir José Silva de Carvalho, no sentido "de que empregados de paraestatais admitidos pelas vias legais - sem prévia aprovação em concurso público antes da Carta Federal de 1988 e a partir daí após aprovação em certame público - gozam de imunidade contra a despedida arbitrária ou sem justa causa, entendendo-se esta a que não se fundar em motivo disciplinar, técnico, econômico e financeiro, precedida de motivação explícita, apresentada por escrito, de modo a permitir a análise, a qualquer tempo, da legalidade do ato, do qual, portanto, deve fazer parte integrante para surtir os efeitos jurídicos necessários, posto que seu substrato repousa, em síntese, na sua natureza híbrida, sendo prevalente as normas de direito público", acompanhado pelos Excelentíssimos Desembargadores Dione Nunes Furtado da Silva, Fábio André de Farias e Maria das Graças de Arruda França. **2.** Voto Divergente da Excelentíssima Desembargadora Eneida Melo Correia de Araújo, que se posicionava no sentido "da prevalência da tese jurídica da necessidade de motivação prévia e explícita do

ato de dispensa do empregado público, admitido legalmente, ainda que sem submissão a concurso público nos quadros da Administração Pública Indireta, antes da vigência da Constituição da República de 1988.", acompanhado dos Excelentíssimos Desembargadores André Genn de Assunção Barros, Gisane Barbosa de Araújo, Virgínia Malta Canavarro, Nise Pedroso Lins de Sousa, Maria do Socorro Silva Emerenciano, Sergio Torres Teixeira, Paulo Alcântara, José Luciano Alexo da Silva e Eduardo Pugliesi. **3. Voto Divergente do Excelentíssimo Desembargador Ivanildo da Cunha Andrade, no sentido "da desnecessidade de motivação para dispensa de empregados de parastatais, admitidos sem concurso público, em período anterior à promulgação da Constituição Federal de 1988, adotando, quanto aos mesmos, a diretriz traçada pela Súmula n. 390, II, do C. TST e pela Orientação Jurisprudencial n. 247, da SDI-1 do C. TST", acompanhado pelo Excelentíssimo Desembargador Ruy Salathiel de Albuquerque e Mello Ventura. A seguir, a Presidente do Tribunal, em respeito ao disposto no artigo 104-A, inciso X, do Regimento Interno, colocou em votação as duas interpretações mais votadas, tendo o Excelentíssimo Desembargador Ivanildo da Cunha Andrade aderido à tese divergente liderada pela Excelentíssima Desembargadora Eneida Melo Correia de Araújo e o Excelentíssimo Desembargador Ruy Salathiel de Albuquerque e Mello Ventura, o voto do Relator. Resolveu o Tribunal Pleno, por maioria, pela prevalência da tese jurídica divergente no sentido "da necessidade de motivação prévia e explícita do ato de dispensa do empregado público, admitido legalmente, ainda que sem submissão a concurso público nos quadros da Administração Pública indireta, antes da vigência da Constituição da República de 1988", vencidos os Excelentíssimos Desembargadores, o Relator, Dione Nunes Furtado da Silva, Ruy Salathiel de Albuquerque e Mello Ventura, Fábio André de Farias, e Maria das Graças de Arruda França.**

Os Excelentíssimos Desembargadores Eneida Melo Correia de Araújo, Valdir José Silva de Carvalho, Sergio Torres Teixeira e Fábio André de Farias compareceram à sessão de julgamento, mesmo estando em gozo de férias, mediante convocação por meio do Ofício TRT-STP nº 160/2016 - Circular.

Ausentes, justificadamente, os Excelentíssimos Desembargadores Corregedor Ivan de Souza Valença Alves e Maria Clara Saboya Albuquerque Bernardino, por motivo de férias, Valéria Gondim Sampaio, por motivo de licença médica.

ROBERTA LAPENDA RODRIGUES DE MELO
Secretária do Tribunal Pleno - Substituta

VOTOS

Voto do(a) Des(a). ANDRÉ GENN DE ASSUNÇÃO BARROS

Trata-se de incidente de uniformização de jurisprudência cujo objeto é firmar tese quanto a dois aspectos: (a) necessidade ou não de motivação do ato de dispensa dos empregados públicos, admitidos sem concurso público, em período anterior a promulgação da CF/1988; e (b) necessidade de que a motivação seja prévia e explícita no ato demissional dos empregados públicos admitidos nessas condições (no próprio termo ou carta demissional) ou reconhecimento da motivação apenas alegada em juízo (na contestação).

O Excelso STF, no julgamento do Recurso Extraordinário nº 589.998-PI, confirmou a inexistência da estabilidade prevista no art. 41 da CF/1988 aos empregados públicos concursados, reconhecendo, entretanto, a impossibilidade de dispensa sem a devida motivação, como corolário da regra constitucional de admissão por concurso público, em respeito aos princípios da impessoalidade e da isonomia.

O acórdão, da lavra do Ministro Ricardo Lewandowski, foi assim ementado:

"EMPRESA BRASILEIRA DE CORREIOS E TELÉGRAFOS - ECT. DEMISSÃO IMOTIVADA DE SEUS EMPREGADOS. IMPOSSIBILIDADE. NECESSIDADE DE MOTIVAÇÃO DA DISPENSA. RE PARCIALMENTE PROVIDO.

I - Os empregados públicos não fazem jus à estabilidade prevista no art. 41 da CF, salvo aqueles admitidos em período anterior ao advento da EC nº 19/1998. Precedentes.

II - Em atenção, no entanto, aos princípios da impessoalidade e isonomia, que regem a admissão por concurso público, a dispensa do empregado de empresas públicas e sociedades

de economia mista que prestam serviços públicos deve ser motivada, assegurando-se, assim, que tais princípios, observados no momento daquela admissão, sejam também respeitados por ocasião da dispensa.

III - A motivação do ato de dispensa, assim, visa a resguardar o empregado de uma possível quebra do postulado da impessoalidade por parte do agente estatal investido do poder de demitir.

IV - Recurso extraordinário parcialmente provido para afastar a aplicação, ao caso, do art. 41 da CF, exigindo-se, entretanto, a motivação para legitimar a rescisão unilateral do contrato de trabalho."

Revedo posicionamento anteriormente adotado, chego à conclusão que a orientação firmada pelo E. Supremo Tribunal Federal deve ser aplicada, também, aos empregados públicos admitidos sem concurso público, porém de forma legítima, em momento anterior à Constituição Federal/1988.

Com efeito, não há razões para distinguir os empregados que laboram na Administração Pública Indireta, em decorrência da diferença na forma de admissão dos mesmos, desde que efetivadas, ambas, com a observância das normas legais e constitucionais vigentes à época própria.

Essa é a melhor forma de prestigiar os princípios da impessoalidade, moralidade, legalidade, isonomia e transparência dos atos administrativos, os quais regem a Administração Pública de forma geral, devendo, portanto, ser observados nos atos de dispensa de um ou outro empregado.

Da atenta leitura do acórdão do Excelso STF acima referido, resta evidenciado que a orientação adotada pela Suprema Corte não é restrita aos empregados concursados, sendo o concurso público ali referido como mais um dos instrumentos a garantir a efetivação dos princípios sedimentados no artigo 37 da Constituição Federal, juntamente com outros, entre os quais a motivação para a dispensa dos empregados públicos.

E, neste contexto, não há sentido na diferenciação entre os legalmente contratados para a administração pública, com ou sem concurso, posto que a apreciação do tema não há de estar vinculada à forma de admissão, mas sim à especificação do trabalho no âmbito do poder público, com os princípios, características e valores que lhe são próprios.

E, mesmo que a análise do tema estivesse, de forma inafastável, vinculada ao concurso público, também não excluiria alcançar a mesma conclusão de motivação para os

empregados públicos admitidos anteriormente à sua obrigatoriedade, como elemento de proteção ao instituto do concurso. A despedida sem motivação, em qualquer caso, permitiria, por exemplo, a escolha de determinado aprovado no certame, seja pela dispensa imotivada dos candidatos em posição superior, seja pela despedida daqueles empregados validamente admitidos, sem concurso, em momento anterior à CF/1988, em nítida afronta ao interesse público e aos princípios administrativos acima citados.

Assim, filio-me ao entendimento de que se faz necessária a motivação do ato de dispensa dos empregados públicos, tanto quando admitidos por meio de concurso público, quanto na hipótese em que foram admitidos legitimamente, sem certame público, em período anterior a promulgação da CF/1988.

Em ambos os casos, tenho, ainda, que a motivação do ato demissional deve ser prévia e explícita, possibilitando ao empregado o conhecimento dos motivos que ensejaram a sua dispensa já naquele ato, não sendo válida a motivação apenas explanada em Juízo, a qual não atenderia aos princípios públicos já enumerados.

No entanto, mais uma vez pedindo vênias, não me parece correta a conclusão de aplicar aos empregados públicos legalmente contratados a **IMUNIDADE CONTRA A DISPENSA ARBITRÁRIA OU SEM JUSTA CAUSA**, nos moldes da previsão da CLT para aqueles que gozam de garantia de emprego. O que expressou o Excelso STF, nitidamente, é a inexistência de estabilidade (ou mesmo de garantia de emprego), e sim a necessidade de motivação da dispensa. Inexistindo a motivação, haverá defeito no ato de dispensa, ainda que fundada em motivos técnicos, disciplinares ou econômicos. Já com a expressão dos motivos da dispensa, o ato restará vinculado, cabendo ao Judiciário, em eventual litígio, apreciar a pertinência da motivação aplicada, o que, pela complexidade da vida social, poderá, eventualmente, extrapolar aqueles limites. Ressalto, ainda, que não é objeto deste IJU quais são as motivações válidas, as consequências jurídicas da falta de motivação ou de sua não aceitação pelo Judiciário, temas que sequer foram, ainda, devidamente debatidos, aprofundados ou objeto de dissenso a permitir sua apreciação em sede de IJU.

Ante o exposto, voto no sentido da prevalência da tese jurídica da necessidade de motivação do ato de dispensa dos empregados públicos, admitidos legalmente, sem submissão a concurso público, antes da vigência da Constituição da República de 1988 e, da necessidade de prévia e explícita motivação do ato de dispensa de tais empregados públicos, no ato de dispensa.

Voto do(a) Des(a). IVANILDO DA CUNHA ANDRADE

IUJ 0000311-76.2015.5.06.0000

Discutem-se neste incidente de uniformização de jurisprudência os seguintes temas: 1) Necessidade ou não de motivar dispensa de empregado público admitido sem concurso antes da Constituição de 1988 e 2) Necessidade de motivação prévia e expressa da dispensa de empregado público admitido nessa condição ou possibilidade da motivação apenas ser alegada em juízo.

Comungo da tese externada pelo Plenário do STF, nos autos do Recurso Extraordinário de nº. 589.998, de que a motivação da dispensa de empregado público não se faz necessária na hipótese em que o empregado foi admitido, sem concurso, antes da Constituição de 1988, eis que não subsiste o "paralelismo entre os procedimentos para a admissão e desligamento dos empregados públicos" referido naquele julgado, não havendo de se falar, por outro lado, em desprestígio do instituto jurídico do concurso público, que visa a conferir eficiência, impessoalidade e moralidade ao serviço público, a tornar aplicável, sem ressalva, a diretriz do artigo 173, §1º, II, da CF, que estabelece a sujeição das estatais "que explorem atividade econômica de produção ou comercialização de bens ou de prestação de serviços" "ao regime jurídico próprio das empresas privadas, inclusive quanto aos direitos e obrigações civis, comerciais, trabalhistas e tributários" (destaquei). Nessa linha já decidiu o TST:

"AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. DISPENSA IMOTIVADA. EMPREGADO DE SOCIEDADE DE ECONOMIA MISTA ADMITIDO SEM CONCURSO. DESNECESSIDADE DE MOTIVAÇÃO DO ATO DEMISSSIONAL. Hipótese na qual o empregado de Sociedade de Economia Mista, admitido sob a égide da Constituição Federal de 1988, sem ter realizado concurso público, é dispensado sem justo motivo. A peculiaridade de não ter o agravante sido admitido mediante concurso público afasta a possibilidade de aplicação do entendimento consagrado pelo ex. STF acerca da vedação de dispensa de empregado de Sociedade de Economia Mista sem motivação. Ausência de afronta às normas invocadas pelo agravante. Agravo de instrumento conhecido e desprovido" (AIRR 934-36.2010.5.01.0007; 4ª Turma; Rel. José Ribamar Oliveira Lima Júnior; Publ. em 19.09.2014) (destaquei)

Além disso, como bem ressaltou o Exmo. Sr. Des. Ruy Salathiel de Albuquerque e Melo Ventura, "os embargos de declaração que estavam pendentes de julgamento no referido recurso extraordinário tiveram reconhecido, pelo Ministro Roberto Barroso, o efeito suspensivo através da decisão prolatada nos autos da Ação Cautelar nº. 3669, publicada em 04/05/2015", de modo que, ao menos até o julgamento desses embargos, impõe-se a observância da diretriz da OJ 247 da SDI-1 do TST.

Desse modo, resta prejudicada a análise do tema relativo à necessidade de motivação prévia e expressa da dispensa de empregado público admitido sem concurso antes da Constituição de 1988 ou possibilidade da motivação apenas ser alegada em juízo.

Voto do(a) Des(a). GISANE BARBOSA DE ARAUJO

O presente Incidente de Uniformização de Jurisprudência versa sobre dois pontos: a necessidade ou não de motivação do ato que promove a dispensa de empregado de empresa pública ou de sociedade de economia mista, admitidos sem concurso público, em período anterior à promulgação da Constituição Federal de 1988; e se a motivação deve ser prévia e explícita, ou poderia ocorrer em Juízo a posteriori.

Antes de mais nada, com a devida vênia do Exmo. Desembargador Relator, entendo que a análise da temática atinente à aposentadoria espontânea como causa de extinção do contrato de emprego extrapola os lindes do incidente de uniformização de jurisprudência suscitado pela Vice-Presidência deste Regional. O plenário de nossa Corte somente foi instado a uniformizar as matérias supracitadas, de maneira que a apreciação deste novo tema equivaleria à suscitação de novo incidente, desta feita pelo Relator, o que não se afigura possível neste momento, conforme disposição do art. 104, §1º, do Regimento Interno desta Corte.

Em assim sendo, voto pelo não conhecimento da matéria concernente à aposentadoria espontânea como causa de extinção do contrato de emprego no âmago deste incidente de uniformização de jurisprudência.

Partindo-se para a análise da temática objeto do incidente, ressalto que estava pacificado, a teor do posicionamento consolidado na Súmula 390 e na Orientação Jurisprudencial 247, da SDI-I, ambas do C. TST, entendimento no sentido de que a dispensa dos empregados de empresa pública e sociedade de economia mista, ainda que admitidos por concurso, prescindia de motivação, por não estarem abrangidos pela proteção inscrita no art. 41, da Constituição Federal.

Todavia, após o julgamento, pelo Supremo Tribunal Federal, do Recurso Extraordinário n.º 589.998-Piauí (DJE 12.09.2013), em 20.03.2013, cujo relator foi o Ministro Ricardo Lewandowski, afastou-se a incidência da Orientação Jurisprudencial 247, da SDI-I, do C. TST, passando a prevalecer o entendimento de que a dispensa imotivada do empregado de empresa pública e sociedade de economia mista, admitido por concurso público, viola o art. 37, I, da CF/1988.

No julgamento do já mencionado Recurso Extraordinário, o Pretório Excelso decidiu pela necessidade de motivação da dispensa de empregados de empresas públicas e sociedades de economia mista, a fim de assegurar ao ato da dispensa a observância dos mesmos princípios que regem a admissão por concurso público, a saber, impessoalidade e isonomia, nos seguintes termos:

"EMENTA: EMPRESA BRASILEIRA DE CORREIOS E

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

Destarte, caso o obreiro tenha se submetido a certame público, por ocasião de sua admissão nos quadros da empresa pública ou da sociedade de economia mista, deve haver um "*paralelismo entre os procedimentos para a admissão e desligamento dos empregados públicos*", que, no entendimento do relator do aludido recurso extraordinário, Ministro Ricardo Lewandowski, "*está, também, indissociavelmente ligado à observância do princípio da razoabilidade*".

Em outras palavras, em se verificando o rigor formal e procedimental no momento de ingresso no serviço público mediante concurso, necessária a motivação do ato de dispensa, sob pena de se concluir pela irregularidade da ruptura contratual por ato discricionário do empregador público.

Revedo entendimento anteriormente adotado, passo a posicionar-me no rol dos que defendem a necessidade de motivação para dispensa dos empregados das empresas públicas e sociedade de economia mista, ainda que não submetidos a certame público, desde que contratados antes da vigência da Constituição Federal de 1988.

Sigo a tese esposada no voto condutor do Exmo Ministro Ricardo Lewandowski no Recurso Extraordinário n.º 589.998-Piauí na direção de que as empresas públicas e sociedades de economia mista, embora formalmente vinculadas ao regime jurídico das empresas privadas, são submetidas a limitações típicas das pessoas jurídicas de direito público, a exemplo da necessária contratação mediante concurso público e licitação. Destarte, estão materialmente submetidas a um regime híbrido e, conseqüentemente, as suas demissões são equiparadas a atos administrativos, sujeitos aos princípios que regem a administração pública.

Como consequência, em que pese neste caso concreto possa não existir exato paralelismo entre os procedimentos para admissão e demissão, uma vez que o empregado foi admitido sem concurso público, o Princípio da Motivação é norteador da administração pública como um todo, sendo indispensável para aferição da legalidade do ato administrativo.

A respeito, trago à colação a doutrina de Maria Sylvia Zanella di Pietro:

"O princípio da motivação exige que a Administração Pública indique os fundamentos de fato e de direito de suas decisões. Ele está consagrado pela doutrina e pela jurisprudência, não havendo mais espaço para as velhas doutrinas que discutiam se a obrigatoriedade alcançava só os atos vinculados ou só os atos discricionários, ou se estava presente em ambas as categorias. A sua obrigatoriedade se justifica em qualquer tipo de ato, porque se trata de formalidade necessária para permitir o controle de legalidade dos atos administrativos." (DI PIETRO, Maria Sylvia Zanella. Direito Administrativo - 17 ed. - São Paulo: Atlas, 2004. p. 82)

Tendo a contratação do empregado obedecido todos os trâmites legais exigidos à época, ou seja, antes da vigência da Constituição Federal de 1988, não se pode permitir a sua dispensa sem motivação, sob pena de se expor um empregado público regularmente contratado a desligamentos arbitrários, o que importaria em violação ao princípio da impessoalidade.

O postulado da isonomia também corrobora com o entendimento ora esposado. De fato, não há razão para dispensar tratamento diferenciado na demissão de dois empregados públicos contratados regularmente pelo simples fato de que um foi admitido antes do início da vigência da atual Carta Magna, enquanto o outro em momento posterior.

Ressalte-se, por oportuno, que o empregado da Empresa Brasileira de Correios e Telégrafos, beneficiado pelo entendimento do STF no RE n.º 589.998, havia sido admitido em 1972, portanto, antes da Constituição Federal de 1988.

Diante disto, acompanho o Relator quanto à necessidade de motivação do ato que promove a dispensa de empregado de empresa pública ou de sociedade de economia mista, admitidos sem concurso público, em período anterior à promulgação da Constituição Federal de 1988.

Por outro lado, vislumbro que a tese jurídica sugerida pelo Exmo Relator para uniformização da jurisprudência, data venia, aborda matéria que transborda os limites do incidente suscitado pela Vice-Presidência deste Tribunal Regional do Trabalho.

O voto condutor deste incidente de uniformização de jurisprudência, ao ressaltar a necessidade de motivação dos empregados públicos admitidos sem concurso antes da Lei

Maior vigente, estende-lhes imunidade contra despedida arbitrária ou sem justa causa, vinculando o seu desligamento a motivos disciplinar, técnico, econômico e financeiro, previstos no art. 165 da CLT.

No entanto, o objeto deste incidente somente abrange a necessidade ou não de motivação, e não o seu conteúdo, ou seja, os motivos, sendo certo que motivação e motivo são conceitos jurídicos distintos.

A limitação da possibilidade de dispensa dos empregados públicos aos motivos previstos no art. 165 da CLT consistiria em concessão indevida de estabilidade, não tendo sido esta, ao meu ver, a intenção do Pretório Excelso esposada no julgamento do Recurso Extraordinário n.º 589.998. Muito pelo contrário, a Corte Suprema expressamente afastou extensão da estabilidade do art. 41 da CF/88 aos empregados públicos da Empresa Brasileira de Correios e Telégrafos.

Em face do exposto, entendo que a jurisprudência desta Corte não pode, no bojo deste incidente de uniformização de jurisprudência, vincular a dispensa dos empregados das empresas públicas e sociedades de economia mista aos motivos previstos no art. 165 da CLT.

Relativamente à explicitude e imediatidade à demissão, entendo que são corolário lógico da própria necessidade de motivação, uma vez que ela é elemento integrante o próprio ato. De fato, a motivação "*é a exposição dos motivos, ou seja, é a demonstração, por escrito, de que os pressupostos de fato realmente existiram. (...) A motivação diz respeito às formalidades do ato, que integram o próprio ato...*". (DI PIETRO, Maria Sylvia Zanella. Direito Administrativo - 17 ed. - São Paulo: Atlas, 2004. pp. 203/204)

Em conformidade com o entendimento de Celso Antônio Bandeira de Mello, a motivação:

"Integra a "formalização" do ato, sendo um requisito formalístico dele. É a exposição dos motivos, a fundamentação na qual são enunciados (a) a regra de Direito habilitante, (b) os fatos em que o agente se estribou para decidir e, muitas vezes, obrigatoriamente, (c) a enunciação da relação de pertinência lógica entre os fatos ocorridos e o ato praticado. Não basta, pois, em uma imensa variedade de hipóteses, apenas aludir ao dispositivo legal que o agente tomou com base para editar o ato. Na motivação transparece aquilo que o agente apresenta como "causa" do ato administrativo [...]". (BANDEIRA DE MELLO, Celso Antônio. Curso de Direito Administrativo. 21ª ed. São Paulo: Malheiros, 2006, p. 380.)

Ainda que se possa cogitar na possibilidade de edição de ato administrativo com motivos implícitos, que poderiam vir à lume em uma ação judicial posterior, não há que se falar em motivação da mesma natureza. De fato, a motivação pressupõe a explicitação de motivos da prática do ato administrativo.

Em conformidade com este entendimento, voto que a jurisprudência desta Corte Trabalhista seja uniformizada no sentido da necessidade de motivação prévia e explícita do ato demissional dos empregados públicos admitidos antes da CF/88.

Diante do exposto, voto pela prevalência da tese jurídica da necessidade de motivação, prévia e explícita, do ato de dispensa de empregado de empresa pública ou de sociedade de economia mista, admitidos sem concurso público, em período anterior à promulgação da Constituição Federal de 1988.

GISANE BARBOSA DE ARAÚJO

Desembargadora do Trabalho

Voto do(a) Des(a). VIRGINIA MALTA CANAVARRO

PROCESSO Nº 0000311-76.2015.5.06.0000

VOTO CONVERGENTE PELAS CONCLUSÕES

UNIFORMIZAÇÃO DE JURISPRUDÊNCIA QUANTO AOS

TEMAS:

1. NECESSIDADE DE MOTIVAÇÃO PARA A DISPENSA DE EMPREGADO PÚBLICO, ADMITIDO SEM CONCURSO PÚBLICO, EM PERÍODO ANTERIOR À PROMULGAÇÃO DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL DE 1988;

2. NECESSIDADE DE MOTIVAÇÃO PRÉVIA E EXPLÍCITA DO ATO DEMISSIONAL DOS EMPREGADOS PÚBLICOS ADMITIDOS, IGUALMENTE, SEM CONCURSO PÚBLICO. RECONHECIMENTO DA MOTIVAÇÃO APENAS ALEGADA EM JUÍZO (NA CONTESTAÇÃO)

O primeiro tema abordado neste incidente diz respeito à necessidade ou não de motivação para a dispensa do empregado público, admitido sem concurso público. O segundo, tem como finalidade uniformizar a posição deste Regional, quanto à validade da motivação apresentada tardiamente pela Administração Indireta, somente por ocasião de sua vinda a juízo. Analisarei um após o outro.

De início, convém pontuar que a Constituição Federal não traz a motivação, no rol do seu art. 37, como se pode ver a seguir:

"A administração pública direta e indireta de qualquer dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios obedecerá aos princípios de legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência e, também, ao seguinte...".

Na realidade, só vemos expressamente o princípio da motivação no art. 2º da Lei 9.784/99, que "estabelece normas básicas sobre o processo administrativo no âmbito da Administração Federal direta e indireta" (art. 1º), nos seguintes termos:

"A Administração Pública obedecerá, dentre outros, aos princípios da legalidade, finalidade, motivação, razoabilidade, proporcionalidade, moralidade, ampla defesa, contraditório, segurança jurídica, interesse público e eficiência".

Pois bem.

Embora não vejamos a motivação de forma explícita na Carta Magna, esta encontra-se implícita na Norma Maior, de modo muito particularmente ligada ao princípio da impessoalidade.

Como cediço, o princípio da impessoalidade, num primeiro momento, diz respeito a um ato justo, igual a todos, sem diferenciação. Segundo Hely Lopes Meirelles, "o princípio em foco está entrelaçado com o princípio da igualdade (arts. 5º, I e 19, III, da CF), o qual impõe à Administração tratar igualmente a todos os que estejam na mesma situação fática e jurídica. Isso significa que os desiguais em termos genéricos e impessoais devem ser tratados desigualmente em relação àqueles que não se enquadram nessa distinção" (Meirelles, Hely Lopes. Direito Administrativo Brasileiro, 35ª Ed, 2009, pag.94).

A impessoalidade também impõe que a interpretação das normas administrativas seja feita de modo a garantir o fim público, estando, aqui, subdividida em dois prismas: a finalidade e a vedação.

No que tange à finalidade, tem-se que a impessoalidade impõe ao administrador público que os seus atos sejam sempre praticados para o seu fim legal, dentro do interesse público. A este respeito, vale a transcrição do autor Marcelo Alexandrino: "a impessoalidade como prisma determinante da finalidade de toda atuação administrativa é a acepção mais tradicional desse princípio e traduz a ideia de que toda atuação da Administração deve visar o interesse público, deve ter como finalidade a satisfação do interesse público." (Alexandrino, Marcelo, Direito Administrativo Descomplicado, 17ª Ed, 2009, pag.200) - grifei.

Do ponto de vista da vedação, esta visa impedir que o agente público pratique algumas atividades que são desenvolvidas pela própria Administração Pública para poder obter algum tipo de promoção pessoal. No particular, o referido princípio tem por objetivo a proibição da vinculação da Administração às pessoas dos administradores, evitando, assim, a promoção pessoal através da utilização da propaganda oficial.

Já a motivação é a exposição dos motivos nos quais se fundou o ato administrativo. Por meio deste princípio, é possível, não só ao administrado, mas a todos a quem os serviços públicos se destinam, aferir a legalidade do ato, sobretudo para saber se este atende ao seu fim legal, ou seja, o interesse público.

Aqui se diga que, numa teia intrincada de valores, o interesse público é albergado pelo princípio da impessoalidade (e também, por óbvio, albergado pelos princípios da legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência), não havendo espaço, por esta razão, para ato arbitrário e desfundamentado.

Dentro desta ótica, é de se ter que todos os atos administrativos discricionários devem ser motivados, não podendo ser excluída desta imposição a dispensa do empregado público, ainda que tenha ele ingressado nos quadros da administração sem o requisito do concurso público, somente exigível com o advento da Constituição Federal de 1988.

Digo isso porque, antes da Carta em vigor, não havia a exigência do concurso público para ingresso nos quadros da Administração Indireta, de modo que as contratações dos empregados públicos, feitas à época, não estavam eivadas de quaisquer vícios, autorizando se reconhecer legal o ato da contratação.

Ora, o fato de, à época da contratação, não haver um rigor formal e procedimental para o ato (no caso, o concurso público), não quer dizer que contratante e contratado não

estejam, no momento da dispensa, submetidos aos princípios norteadores da administração pública. Estes, por óbvio, são normas cogentes, aplicáveis a todos os envolvidos, ainda que a relação jurídica tenha nascido em momento anterior aos referidos princípios.

Importante dizer, e aqui peço vênia aos entendimentos contrários ao meu, que não vislumbro adequação do presente caso ao que restou decidido no Recurso Extraordinário nº 589.998, de 20.09.2013, cuja ementa está vazada nos seguintes termos:

"EMENTA: EMPRESA BRASILEIRA DE CORREIOS E TELÉGRAFOS - ECT. DEMISSÃO IMOTIVADA DE SEUS EMPREGADOS. IMPOSSIBILIDADE. NECESSIDADE DE MOTIVAÇÃO DA DISPENSA. RECURSO PARCIALMENTE PROVIDO.

I - Os empregados públicos não fazem jus à estabilidade prevista no art. 41 da CF, salvo aqueles admitidos em período anterior ao advento da EC nº 19/1998.

Precedentes.

II - Em atenção, no entanto, aos princípios da impessoalidade e isonomia, que regem a admissão por concurso público, a dispensa do empregado de empresas públicas e sociedades de economia mista que prestam serviços públicos deve ser motivada, assegurando-se, assim, que tais princípios, observados no momento daquela admissão, sejam também respeitados por ocasião da dispensa.

III - A motivação do ato de dispensa, assim, visa a resguardar o empregado de uma possível quebra do postulado da impessoalidade por parte do agente estatal investido do poder de demitir.

IV - Recurso extraordinário parcialmente provido para afastar a aplicação, ao caso, do art. 41 da CF, exigindo-se, entretanto, a motivação para legitimar a rescisão unilateral do contrato de trabalho." (Grifei)

A este respeito, antes é necessário esclarecer que, num primeiro momento, este julgado dizia respeito apenas aos empregados da EMPRESA BRASILEIRA DE CORREIOS E TELÉGRAFOS, que goza das prerrogativas asseguradas à Fazenda Pública (art. 12 do Decreto-Lei 509/69). No entanto, após isso, foi reconhecida a sua eficácia erga omnis, como admitido pelo próprio Supremo Tribunal Federal, ao se posicionar na medida cautelar proposta pelos Correios, com o fim de que fosse concedido o efeito suspensivo aos embargos de declaração por ela opostos contra o acórdão proferido no recurso extraordinário (RE) nº 589998. Vejamos os seus termos:

"37.O exame de algumas decisões do TST determinando a retomada dos casos sobrestados leva a crer que aquele Tribunal interpretou o julgado proferido no RE nº 589998 como extensível a todas as empresas públicas e sociedades de economia mista. Leia-se, mais uma vez, trecho da decisão proferida no AIRR nº 104- 23.2012.5.11.0007...".

Apesar disto, e como já dito, não observo adequação à hipótese vertente, considerando que o entendimento ali externado diz respeito àqueles empregados que prestaram concurso público para ingressar em seus quadros, o que, por óbvio, não se coaduna com o caso vertente.

Do mesmo modo, afastou-me, ainda, da Orientação Jurisprudencial nº 247 da SDI-1 do TST, porque, igualmente, dirigida ao "SERVIDOR PÚBLICO. CELETISTA CONCURSADO. DESPEDIDA IMOTIVADA. EMPRESA PÚBLICA OU SOCIEDADE DE ECONOMIA MISTA. POSSIBILIDADE" (registro que não me cabe discutir a sua validade neste momento).

No entanto, em que pesem tais constatações, entendo que permanece a necessidade da motivação do ato demissional do empregado público, contratado sem concurso, antes do advento da Constituição Federal de 1988.

Afinal, como dito no item III da ementa posta no referido Recurso Extraordinário, cuja ideia tomo por empréstimo, porque aplicável a todas as situações, a motivação do ato de dispensa "visa a resguardar o empregado de uma possível quebra do postulado da impessoalidade por parte do agente estatal investido do poder de demitir" (grifos meus).

Deste modo, em estrita obediência aos princípios Constitucionais implícitos e explícitos, mais precisamente, respectivamente, os princípios da motivação e da impessoalidade, e revendo posição outrora por mim adotada, hoje estou convencida da necessidade de motivação do ato de dispensa do empregado público, independentemente que tenha ele sido contratado por meio de concurso público ou não, desde que, neste caso, a contratação tenha sido realizada em momento anterior ao advento da Constituição Federal de 1988, porque absolutamente legal o ato de admissão.

Dito isto, passemos ao segundo tema, objeto de uniformização de jurisprudência, onde se discute a validade da motivação apresentada tardiamente pela Administração Indireta, somente por ocasião de sua vinda a juízo.

Por tudo o que expus, na minha ótica, pacífica está a necessidade de a Administração Pública Indireta demonstrar as razões que a levaram a não mais manter o pacto firmado e que justifiquem o ato.

Superado isso, o que se discute agora é em qual momento que isto deve se dar.

Ora, dúvidas não tenho que a maior utilidade do instituto da motivação reside no período em que ela é oferecida.

Por esta razão, esta deve ser sempre ser prévia ou concomitante à expedição do ato. Caso contrário, não cumpre a sua vocação, que é a de justificar o ato, enquadrando-o dentro da máxima legalidade e do respeito ao interesse público e todos os demais princípios constitucionais, dentre os quais se enquadram o contraditório, ampla defesa e devido processo legal.

Esta é, aliás, a posição de Celso Antônio Bandeira de Mello (in Curso de Direito Administrativo. 21ª ed. São Paulo: Malheiros, 2006, p. 108):

"A motivação deve ser prévia ou contemporânea à expedição do ato. Em algumas hipóteses de atos vinculados, isto é, naqueles em que há aplicação quase automática da lei, por não existir campo para interferência de juízos subjetivos do administrador, a simples menção do fato e da regra de Direito aplicanda pode ser suficiente, por estar implícita a motivação. Naqueles outros, todavia, em que existe discricionariedade administrativa ou em que a prática do ato vinculado depende de aturada apreciação e sopesamento dos fatos e das regras jurídicas em causa, é imprescindível motivação detalhada..." (grifo nosso)

CONCLUSÃO

Diante do exposto, voto com o d. Relator, no sentido de assentar a seguinte tese jurídica: EMPRESA PÚBLICA E SOCIEDADE DE ECONOMIA MISTA. EMPREGADO PÚBLICO. DEMISSÃO. NECESSIDADE DE MOTIVAÇÃO. Os empregados públicos admitidos pelas vias legais gozam de imunidade contra a despedida arbitrária ou sem justa causa, entendendo-se esta a não precedida de motivação explícita, apresentada por escrito, em momento prévio ou concomitante à expedição do ato, de modo a permitir a análise, a qualquer tempo, da sua legalidade.

Voto do(a) Des(a). VALERIA GONDIM SAMPAIO

VOTO DA DESEMBARGADOR VALÉRIA GONDIM SAMPAIO

Vistos etc.

Do não conhecimento do Incidente em face do tema da aposentadoria espontânea e seus efeitos particulares no contrato de emprego

O tema relacionado à aposentadoria espontânea e seus efeitos particulares no contrato de emprego, salvo melhor juízo, não deve ser alvo de manifestação específica deste colegiado, no momento, haja vista não integrar a controvérsia trazida pela Vice-Presidência, para fins de análise, com o realce de que não há dissenso jurisprudencial no âmbito deste Regional, notadamente por força da previsão da Orientação Jurisprudencial 361, do C. TST, e da decisão do E. Supremo Tribunal Federal, proferida nos autos da ADIN 1721-3, que, por sua vez, declarou a inconstitucionalidade do § 2º do art. 453 da CLT.

Em assim sendo, suscito o seu não conhecimento preliminar.

Mérito

O tema extraído do caso concreto, que anima o dissenso e motiva a uniformização da jurisprudência desta Corte, aborda duas questões, sendo a primeira de caráter prejudicial em relação à segunda (subordinada), quais sejam: a) necessidade ou não de motivação do ato de dispensa dos empregados públicos, vinculados a sociedades de economia mistas ou empresas públicas, admitidos sem concurso público, em período anterior à promulgação da Constituição Federal de 1988; e b) necessidade de motivação prévia e explícita do ato demissional dos empregados públicos, vinculados a sociedades de economia mistas ou empresas públicas, admitidos nessas condições (no próprio termo ou carta demissional) ou a possibilidade de reconhecimento da motivação apenas alegada em juízo (na contestação).

Como primeiro aspecto, data vênia do eminente Des. Relator, diviso que a divergência existente neste Regional alcança tão somente os empregados públicos das sociedades de economia mista e empresas públicas, admitidos sem concurso público, em período anterior à Constituição Federal, e não aqueles que ingressaram por intermédio de certame público, pois nestes casos é pacífico o entendimento no sentido de que a dispensa deve ser obrigatoriamente motivada.

Por outro lado, partindo dessa premissa, admito que a análise da questão de fundo deve tomar como parâmetro a decisão proferida pela E. Suprema Corte Federal, quando do julgamento em plenário do Recurso Extraordinário n.º 589.998, relatado pelo Ministro Ricardo Lewandowski, em 20.03.2013 (DJE de 12.09.2013), sob a sistemática de repercussão geral.

Nesse julgado, o Pretório Excelso decidiu que os empregados públicos, sujeitos a concurso, não fariam jus à estabilidade prevista no art. 41, ressalvado aqueles admitidos em

período anterior ao advento da Emenda Constitucional nº 19/1998, assegurando, sob pena de nulidade, a motivação da dispensa de funcionários de empresas públicas e sociedades de economia mista, em face dos Princípios da Impessoalidade e Isonomia, que regem a admissão por concurso público (art. 37, I, da Carta Magna), afastando, assim, a incidência da Orientação Jurisprudencial 247, I, da SDI-I, do C. TST.

Esse posicionamento acerca da imprescindibilidade da motivação da dispensa, em face dos idênticos parâmetros relativos a impessoalidade e isonomia administrativa, deve alcançar, também, aqueles que ingressaram na Administração Indireta sem submissão a certame público, antes da vigência da mesma Carta Magna, de modo a não ser possível legitimar o ato discricionário do ente público, vale dizer, imotivado, diante da consideração de que o rigor formal e procedimental no momento da admissão é de revestir também o rescisório, vinculando o ato administrativo, o qual não pode prescindir de cumprir os requisitos próprios à sua realização.

De modo amplo, para esses casos, não pode ser conferido, ao administrador público, liberdade de escolha, em face de conveniência, oportunidade, conteúdo, e muito menos de seu destinatário.

Na verdade, objetivando coibir a ocorrência de privilégios por parte do empregador público, ofertam-se garantias à sociedade em geral e aos servidores em particular, o que não deve ser confundido com estabilidade, como é curial.

A vingar tese diversa, ou seja, permitindo a dispensa imotivada desses empregados públicos, é possível que o critério da impessoalidade seja quebrado. E cito como exemplo o aspecto de que, desde que existam servidores admitidos antes da Constituição de 1988, sem concurso público, e, em paralelo, existam outros aprovados em certame, nos dias atuais, seus equivalentes, tomemos assim, ao aguardo de nomeação, esta poderá ser concretizada com a simples dispensa imotivada de qualquer daqueles.

A sequência dessa linha de raciocínio é o desrespeito da garantia constitucional da impessoalidade, patrocinado por via remota e distante, de difícil percepção, ferindo o alcance e a importância dessas regras consagradas e voltadas a todos os cidadãos. Tal objetivação ou intento será capaz de fazer desaparecer a garantia da impessoalidade, de fragilizar a transparência administrativa.

Por fim, deixo de acompanhar o eminente Relator, contudo, no que tange à extensão da motivação do ato, fundada no disposto do art. 165, da CLT, que não se aplica à espécie, por conferir-lhe contorno impróprio, segundo me parece.

]Mediante essas considerações, em preliminar, não conheço do Incidente, quanto ao tema da aposentaria espontânea e seus efeitos no contrato de emprego. No mérito, voto pela prevalência da tese jurídica que reconhece ser necessária a motivação do ato de dispensa dos empregados públicos, admitidos sem concurso público, em período anterior à promulgação da Constituição Federal de 1988.

Valéria Gondim Sampaio

Desembargadora do Trabalho

Voto do(a) Des(a). IVAN DE SOUZA VALENCA ALVES

Acompanho o voto do relator no sentido de que "os empregados públicos admitidos pelas vias legais gozam de imunidade contra a despedida arbitrária ou sem justa causa, entendendo-se estas a que não se fundar em motivo disciplinar, técnico, econômico e financeiro, precedida de motivação explícita, apresentada por escrito, de modo a permitir a análise, a qualquer tempo, da legalidade do ato, do qual, portanto, deve fazer parte integrante para surtir os efeitos jurídicos necessários, posto que seu substrato repousa, em síntese, na sua natureza híbrida, sendo prevalente as normas de direito público."

Transcrevo recente decisão do TST sobre a matéria, na linha do que vem sendo decidido pelo STF:

"AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. EMPREGADO DE EMPRESA PÚBLICA. NECESSIDADE DE MOTIVAÇÃO DA DISPENSA. No caso concreto o reclamante foi dispensado sem justa causa. 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 artigo 41 da Constituição Federal de 1988, sendo possível até mesmo a sua dispensa imotivada. Não haveria, portanto, que se falar em nulidade da dispensa nem em reintegração, tendo em vista que a empresa poderia, por ato unilateral, até mesmo dispensar o empregado imotivadamente. Entretanto, o excelso STF, ao julgar em composição plenária o recurso extraordinário nº RE-589.998/PI, deu-lhe provimento parcial para 'reconhecer a inaplicabilidade do artigo 41 da Constituição Federal e exigir-se [sic] a necessidade de motivação para a prática legítima do ato de rescisão unilateral do contrato de trabalho, vencidos parcialmente os Ministros Eros Grau e Marco Aurélio. O Relator reajustou parcialmente seu voto. Em seguida, o Tribunal rejeitou questão de ordem do advogado da Empresa Brasileira de Correios e Telégrafos - ECT que suscitava fossem modulados os

efeitos da decisão' (grifos não constantes do original). Nesse contexto, não há ofensa ao artigo 173 da Constituição Federal, sendo inviável a aplicação da Súmula nº 390, II, do TST. Precedentes. Agravo de instrumento conhecido e desprovido. (AIRR - 1481-95.2013.5.15.0067 , Relator Ministro: Alexandre de Souza Agra Belmonte, Data de Julgamento: 27/04/2016, 3ª Turma, Data de Publicação: DEJT 29/04/2016)."

Também transcrevo a decisão do STF na RE -589.998/PI que concluiu pela necessidade de motivação para a dispensa de empregado de empresa pública.

"RE 589998 / PI - PIAUÍ

RECURSO EXTRAORDINÁRIO

Relator(a): Min. RICARDO LEWANDOWSKI

Julgamento: 20/03/2013 Órgão Julgador: Tribunal Pleno

REPERCUSSÃO GERAL - MÉRITO

DJe-179 DIVULG 11-09-2013 PUBLIC 12-09-2013

Parte(s)

RECTE.(S) : EMPRESA BRASILEIRA DE CORREIOS E
TELÉGRAFOS - ECT

ADV.(A/S) : GUSTAVO ESPERANÇA VIEIRA E OUTRO(A/S)

RECDO.(A/S) : HUMBERTO PEREIRA RODRIGUES

ADV.(A/S) : CLEITON LEITE DE LOIOLA

INTDO.(A/S) : FEDERAÇÃO NACIONAL DOS TRABALHADORES
EM EMPRESAS DE CORREIOS E TELÉGRAFOS E SIMILARES - FENTECT

ADV.(A/S) : ROBERTO DE FIGUEIREDO CALDAS E OUTRO(A/S)

Ementa: EMPRESA BRASILEIRA DE CORREIOS E TELÉGRAFOS - ECT. DEMISSÃO IMOTIVADA DE SEUS EMPREGADOS. IMPOSSIBILIDADE. NECESSIDADE DE MOTIVAÇÃO DA DISPENSA. RE PARCIALMENTE PROVIDO. I - Os empregados públicos não fazem jus à estabilidade prevista no art. 41 da CF, salvo aqueles admitidos em período anterior ao advento da EC nº 19/1998. Precedentes. II - Em atenção, no entanto, aos princípios da impessoalidade e

isonomia, que regem a admissão por concurso público, a dispensa do empregado de empresas públicas e sociedades de economia mista que prestam serviços públicos deve ser motivada, assegurando-se, assim, que tais princípios, observados no momento daquela admissão, sejam também respeitados por ocasião da dispensa. III - A motivação do ato de dispensa, assim, visa a resguardar o empregado de uma possível quebra do postulado da impessoalidade por parte do agente estatal investido do poder de demitir. IV - Recurso extraordinário parcialmente provido para afastar a aplicação, ao caso, do art. 41 da CF, exigindo-se, entretanto, a motivação para legitimar a rescisão unilateral do contrato de trabalho."

Acompanho, portanto, o relator.

Voto do(a) Des(a).

VOTO VENCIDO DO RELATOR DESEMBARGADOR VALDIR CARVALHO

EMENTA: INCIDENTE DE UNIFORMIZAÇÃO DE JURISPRUDÊNCIA. - EMPRESA PÚBLICA E SOCIEDADE DE ECONOMIA MISTA. EMPREGADO. DEMISSÃO. NECESSIDADE DE MOTIVAÇÃO. Os empregados de paraestatais admitidos pelas vias legais - sem prévia aprovação em concurso público antes da Carta Federal de 1988 e a partir daí após aprovação em certame público - gozam de imunidade contra a despedida arbitrária ou sem justa causa, entendendo-se esta a que não se fundar em motivo disciplinar, técnico, econômico e financeiro, precedida de motivação explícita, apresentada por escrito, de modo a permitir a análise, a qualquer tempo, da legalidade do ato, do qual, portanto, deve fazer parte integrante para surtir os efeitos jurídicos necessários, posto que seu substrato repousa, em síntese, na sua natureza híbrida, sendo prevalente as normas de direito público.

Vistos etc.

Cuida-se de INCIDENTE DE UNIFORMIZAÇÃO DE JURISPRUDÊNCIA, alicerçado na Lei n.º 13.015/2014, na Resolução n.º 195/2015 e na Instrução Normativa n.º 37/2015, todas do TST, e no artigo 104, do Regimento Interno do TRT da 6ª Região, suscitado pela Vice-Presidente deste Egrégio Sexto Regional do Trabalho, durante processamento do Recurso de Revista aviado pela Empresa de Urbanização do Recife em face de Gilberto Cordeiro da Silva, tendo como tema a imunidade contra dispensa imotivada ou arbitrária.

VOTO:

O presente Incidente de Uniformização de Jurisprudência envolve a exigência de demissão motivada de empregados de empresa pública e sociedade de economia mista.

A exigência de prévia motivação de demissão de empregado de empresa pública, legalmente contratado - sem prévia aprovação em concurso público antes da Carta Federal de 1988 e a partir daí após aprovação em certame público, o voto por mim proferido no Processo 0001423-18.2013.5.06.0011, está assim motivado:

"A evolução jurisprudencial, em torno da necessidade, ou não, de motivação para a dispensa de empregados de empresas estatais e sociedades de economia mista, que culminou com o julgamento proferido pelo Excelso Supremo Tribunal Federal no Recurso Extraordinário 58998/PI, acórdão relatado pelo Exmo. Sr. Ministro Ricardo Lewandowski. O fato de estar aquela causa relacionada a empregado vinculado à Empresa Brasileira de Correios e Telégrafos, ou de, nesta, o reclamante não ser concursado, não conduz à especificidade que se venha a pretender, tendo em vista a consignação expressa, no voto condutor, no sentido de que: "A questão central que aqui se debate consiste em saber se a empresa pública ECT tem ou não o dever de motivar formalmente o ato de dispensa de seus empregados", e não de seus empregados concursados.

Os fundamentos que embasaram a decisão em tela, assim, alcançam, sem qualquer ressalva, todos aqueles que foram admitidos pelas vias legais, a depender da época do ingresso (antes da promulgação da CF de 1988 ou depois), por empresas públicas e sociedades de economia mista, porque o substrato do julgado repousa, em síntese, em que, "embora a rigor, as denominadas 'empresas estatais' ostentem a natureza jurídica de direito privado, elas se submetem a regime híbrido, ou seja, sujeitam-se a um conjunto de limitações que têm por escopo a realização do interesse público. Em outras palavras, no caso dessas entidades, ocorre uma derrogação parcial das normas de direito privado em favor de certas regras de direito público."

Infere-se, portanto, que o ponto nodal diz respeito a essa "natureza híbrida" atribuída às empresas públicas e às sociedades de economia mista, circunstância não atrelada, como pressuposto, à forma de ingresso na Administração Pública. Nesse sentido, convém situar que, se, por exemplo, o empregado for admitido após a Constituição Federal de 1988, sem a submissão a certame público, o vínculo é eivado de nulidade, não havendo que se falar em demissão, a exigir, ou não, motivação.

Registro, também por oportuno, que, no acórdão paradigma, a decisão proferida pela instância a quo foi mantida pelas conclusões, conforme ali explicitado, já que estava

fulcrado em outra premissa, no caso, a de que "a atribuição à ECT dos benefícios conferidos à Fazenda Pública implica, de forma correspondente, a obrigação de fundamentar os atos de dispensa de seus empregados". Senão vejamos:

"O acórdão recorrido posicionou-se no sentido de que a atribuição à ECT dos benefícios conferidos à Fazenda Pública implica, de forma correspondente, a obrigação de fundamentar os atos de dispensa de seus empregados.

A tese acolhida no aresto é a de que a referida equiparação tem como consequência a perda do poder potestativo da empresa em matéria trabalhista, passando ela a suportar as restrições impostas à Fazenda Pública quanto à despedida dos respectivos servidores.

Esse é o entendimento consubstanciado no item II da Orientação Jurisprudencial 247 da SBDI-1 do Tribunal Superior do Trabalho, que exclui a ECT da regra da desnecessidade de motivação do ato de dispensa dos empregados das empresas estatais, consignada no item I da referida Orientação.

A propósito do debate acerca da equiparação da ECT à Fazenda Pública, recorro que esta Suprema Corte, recentemente, no julgamento da ADPF 46 (cujo acórdão ainda pende de publicação), confirmou o seu caráter de prestadora de serviços públicos, declarando recepcionada, pela ordem constitucional vigente, a Lei 6.538/78, que instituiu o monopólio das atividades postais, excluídos do conceito de serviço postal, contrariamente a meu pensar, apenas a entrega de encomendas e impressos.

Tenho, no entanto, como correta a conclusão adotada pelo acórdão vergastado, em que pese, inclusive, já ter decidido em sentido contrário" (grifei).

Cristalino, portanto, que o julgamento em tela superou, até mesmo, os aspectos que nortearam a decisão recorrida, relativos à equiparação da ECT à Fazenda Pública, mantendo-a por outros fundamentos, conforme transcrito alhures, e que foram acrescidos, nos moldes que seguem:

"Na lição de Marçal Justen Filho, cuida-se de um 'mínimo de direito público,

'decorrente da natureza instrumental da entidade para o cumprimento da função administrativa. Ser dotada de personalidade jurídica de direito privado não significa ausência de natureza estatal, o que exige instrumentos de controle e vinculação à realização dos valores da democracia republicana' (grifos meus).

Como exemplo de algumas das restrições aplicáveis a essas empresas, derivadas do próprio texto constitucional, tem-se, relativamente aos seus servidores, a submissão ao teto remuneratório, a proibição de acumulação de cargos, empregos e funções, e, ainda, a exigência de concurso para ingresso em seus quadros.

Em face disso, penso que não assiste razão à recorrente quando sustenta que

'diversa não pode ser a conclusão daquela que pugna pela possibilidade de os dirigentes de empresas públicas e sociedades de economia mista dispensarem seu pessoal no legítimo uso do seu direito potestativo de rescisão unilateral do pacto laboral, independentemente de qualquer motivação, já que tal faculdade é inerente ao regime de trabalho pautado pela Consolidação das Leis do Trabalho, cuja observância para tais entes, é compulsória, frise-se, por força do art. 173, § 1º, da Constituição Federal' (fl. 228).

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 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 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.

Nas palavras de Lucas Rocha Furtado:

'O regime jurídico dos empregados das empresas estatais que exploram atividades empresariais é de Direito do Trabalho (CF, art. 173). Isto não afasta, todavia, a aplicação das regras e, principalmente, dos princípios de Direito Público. A demissão de empregado de empresa estatal deve ser sempre motivada, e se o fundamento para a demissão for comportamento ou conduta desabonadora, deve ser-lhe assegurado o contraditório. (...) Desde que a demissão seja motivada, que haja o pagamento dos direitos trabalhistas, e que sejam observados os critérios de impessoalidade, parece-nos que o ato de demissão seria legítimo, independentemente de contraditório, posto que não se atribui ao empregado demitido qualquer conduta contra a qual ele deva ou possa se defender' (grifei).

Outro não é o pensamento de Celso Antônio Bandeira de Mello, para o qual recai sobre as empresas estatais o dever de bem guardar um interesse que não lhes pertence, mas, ao revés, a toda coletividade, segundo lição que transcrevo a seguir:

'Assim como não é livre a admissão de pessoal, também não se pode admitir que os dirigentes tenham o poder de desligar seus empregados com a mesma liberdade com que o faria o dirigente de uma empresa particular. É preciso que haja uma razão prestante para fazê-lo, não se admitindo caprichos pessoais, vinganças ou quaisquer decisões movidas por mero subjetivismo e, muito menos, por sectarismo político ou partidário.

(...)

Logo, para despedir um empregado é preciso que tenha havido um processo regular, com direito à defesa, para apuração da falta cometida ou de sua inadequação às atividades que lhe concernem. Desligamento efetuado fora das condições indicadas é nulo'.

E assenta, mais, o referido mestre:

'O empregado, se necessário, recorrerá às vias judiciais trabalhistas, devendo-lhe ser reconhecido o direito à reintegração, e não meramente à compensação indenizatória por despedida injusta.

Nos casos em que a empresa deva adotar uma política de contenção de despesas na área de pessoal ou que, por qualquer razão convenha promover uma redução do quadro, deverão ser previamente anunciados os critérios objetivos em função dos quais serão feitos os cortes, para que se possa aferir se o desligamento de tais ou quais empregados obedeceu a critérios impessoais, como tem de ser".

Faço um parêntese, nesse momento, para destacar que, quando o acórdão, ao tratar do aspecto atinente à estabilidade (que assevera não estar, ali, sendo reconhecida), aborda a questão alusiva ao concurso público, é, basicamente, para, retomando o ponto alusivo à natureza híbrida das empresas públicas e sociedades de economia mista, para cujo ingresso, atualmente, se exige tal formalidade, reforçar, com mais um fundamento, a conclusão em torno da exigência de motivação, tendo em vista que os princípios inerentes à Administração Pública, no tocante à admissão, devem, paralelamente, ser observados quanto ao ato de dispensa. Senão vejamos:

"Anoto, por oportuno, que não se está, aqui, a assegurar aos seus empregados a estabilidade prevista no art. 41 da Constituição Federal, como quer fazer crer a recorrente.

Quanto a tal questão, é pacífica a jurisprudência desta Suprema Corte no sentido de que a referida garantia não alcança empregados de empresas públicas e sociedades de economia mista, conforme se depreende das ementas a seguir transcritas:

'EMENTA: Agravo regimental em agravo de instrumento. 2. Funcionários de empresa pública. Regime Celetista. Readmissão com fundamento no art. 37 da Constituição Federal. Impossibilidade. Estabilidade que se aplica somente aos servidores públicos. Precedentes. 3. Agravo regimental a que se nega provimento.' (AI 561.230-AgR, Rel. Min. Gilmar Mendes).

'EMENTA: SOCIEDADE DE ECONOMIA MISTA. EMPREGADO. ESTABILIDADE. A decisão agravada está em conformidade com entendimento firmado por ambas as Turmas desta Corte, no sentido de que não se aplica a empregado de sociedade de economia mista, regido pela CLT, o disposto no art. 41 da Constituição Federal, o qual somente disciplina a estabilidade dos servidores públicos civis. Ademais, não há ofensa aos princípios de direito administrativo previstos no art. 37 da Carta Magna, porquanto a pretendida estabilidade não encontra respaldo na legislação pertinente, em face do art. 173, § 1º, da Constituição, que estabelece que os empregados de sociedade de economia mista estão sujeitos ao regime jurídico próprio das empresas privadas, inclusive quanto às obrigações

trabalhistas. Agravo regimental a que se nega provimento' (AI 465.780-AgR, Rel. Min. Joaquim Barbosa).

Lembro, porém, por oportuno, que o STF ressaltou a situação dos empregados públicos aprovados em concurso público antes da Emenda Constitucional 19/1998, os quais, segundo entendimento assentado, fazem jus a essa garantia.

A estabilidade prevista no art. 41 da CF, ademais, gera vários efeitos, além da manutenção do emprego, tais como a possibilidade de reintegração e a disponibilidade remunerada, na hipótese de extinção do cargo.

É dizer: o que se pretende com o entendimento perfilhado neste voto não é conferir aos empregados das empresas estatais a estabilidade a que se refere o citado art. 41, mas, como consignado acima, assegurar que os princípios da impessoalidade e da isonomia, observados no momento da admissão por concurso público, sejam também respeitados por ocasião da dispensa.

Com isso objetiva-se coibir a ocorrência de abusos, a perpetração de arbitrariedades ou a concessão de privilégios por parte do empregador público, garantindo-se aos servidores em particular e aos administrados em geral um maior controle dos critérios de demissão.

O paralelismo entre os procedimentos para a admissão e desligamento dos empregados públicos, a meu ver, está, também, indissociavelmente ligado à observância do princípio da razoabilidade. É que, aos agentes do Estado, não se veda apenas a prática de arbitrariedade, mas se impõe também o dever de agir com ponderação, decidir com justiça e, sobretudo, atuar com racionalidade.

A obrigação de motivar os atos decorre não só das razões acima explicitadas como também, e especialmente, do fato de que os agentes estatais lidam com a res publica, porquanto o capital das empresas estatais - integral, majoritária ou mesmo parcialmente - pertence ao Estado, ou seja, a todos os cidadãos.

Esse dever, ademais, está ligado à própria ideia de Estado Democrático de Direito, no qual a legitimidade de todas as decisões administrativas tem como pressuposto a possibilidade de que seus destinatários as compreendam e o de que possam, caso queiram, contestá-las.

No regime político que essa forma de Estado consubstancia, é preciso demonstrar não apenas que a Administração, ao agir, visou ao interesse público, mas também que agiu legal e imparcialmente.

A propósito, lembro que a Lei 9.784/99, que rege o processo administrativo no âmbito da Administração Pública Federal, agasalha esse ethos, em seu art. 50, o qual, de resto permeia toda a Carta de 1988, ao dispor o referido dispositivo o seguinte:

'Art. 50. Os atos administrativos deverão ser motivados, com indicação dos fatos e dos fundamentos jurídicos, quando:

I - neguem, limitem ou afetem direitos ou interesses;

(...)

§ 1º A motivação deve ser explícita, clara e congruente, podendo consistir em declaração de concordância com os fundamentos de anteriores pareceres, informações, decisões ou propostas, que, neste caso, serão parte integrante do ato' (grifos meus).

É importante frisar que, no caso da motivação dos atos demissórios das estatais, não se está a falar de uma justificativa qualquer, simplesmente pro forma. Ela precisa deixar clara não apenas a sua legalidade extrínseca como a sua validade material intrínseca, sempre à luz do ordenamento legal em vigor. Nas palavras de um ilustre doutrinador, 'o dever formal te de ser compreendido no contexto jurídico-constitucional em que se desenvolvem as funções da administração.

Não se pode confundir, assim, a garantia da estabilidade com o dever de motivar os atos de dispensa, tampouco imaginar que, com isso, os empregados teriam, como supõem alguns, uma 'dupla garantia' contra a dispensa imotivada, eis que, concretizada a demissão, eles farão jus, tão somente, às verbas rescisórias previstas na legislação trabalhista.

Acerca do tema de demissões írritas no âmbito de empresas públicas, trago à colação, por oportuno, a decisão proferida no julgamento levado a efeito pela Primeira Turma, no RE 130.206/PR, Rel. Min. Ilmar Galvão. Cuidava-se, no caso, de demissão imotivada, a qual, no curso do processo, revelou-se estar baseada em razões de convicção político-partidária de empregado de sociedade de economia mista estadual.

Embora o recurso não tenha sido conhecido, o seu Relator, bem assim o Min. Celso de Mello, teceram esclarecedoras considerações a respeito da nulidade do ato praticado pela empresa, as quais transcrevo abaixo:

'No caso dos autos, essa assertiva ainda se reforça pela circunstância de ser a recorrente sociedade de economia mista estadual e, conseqüentemente, ente da Administração Pública, cujos atos, por isso mesmo, hão de orientar-se no sentido do atendimento do interesse público e da

observância mais rigorosa dos princípios e normas que integram o sistema jurídico. Não é dado aos administradores das sociedades da espécie sobrepor os próprios interesses ou de facções que representam, aos interesses da empresa e de seus empregados, principalmente ao arrepio de normas constitucionais de proteção às liberdades públicas e em flagrante desvio de finalidade.

A inafastável nulidade dos referidos atos somente poderia trazer, por conseqüência, a reintegração dos recorridos em seus empregos, com os consectários da lei' (Min. Ilmar Galvão).

'A ruptura do contrato individual de trabalho, motivada por razões associadas à convicção política do empregado, traduz abuso da empresa no exercício do seu poder, ainda que potestativo, de promover a despedida de seus trabalhadores.

Ninguém poderá ser privado de seus direitos, inclusive aqueles de índole social, por motivo de convicção política ou filosófica. O ato da empresa que rescinde o vínculo individual de trabalho com seus empregados, com fundamento em declaração de vontade que afronta o preceito constitucional assegurador da liberdade de opinião, reflete comportamento que ao judiciário não é lícito resguardar.

O caráter potestativo do direito de despedir o empregado não se sobrepõe - não pode sobrepor-se - a quanto prescreve a Lei Fundamental da República no quadro das liberdades do pensamento.

(...)

Desde que é plena a submissão de todos - das empresas, inclusive - à normatividade plasmada na Constituição, não pode o empregador, especialmente quando assume a forma paraestatal de sociedade de economia mista (que é instrumento de atuação do Poder Público), elater o seu arbítrio, a ponto de despedir os seus empregados por motivos hostis e colidentes com o dever de respeito que o ordenamento constitucional impõe a todos, sem exceção, no plano das liberdades do pensamento' (Min. Celso de Mello, grifei).

Nesse passo, creio ser interessante frisar a equiparação da demissão a um ato administrativo, trazendo à baila a pertinente síntese elaborada por Ney José de Freitas, em obra que trata especificamente do tema:

'O Estado empregador jamais se equipara ao empregador comum. Vale dizer: não se despe, em momento algum, da sua condição de poder público. Esse modo de observar atrai a conclusão de que o ato de despedimento do empregado público é ato administrativo, absorvendo todo o

aparato normativo e doutrinário criado para envolver essa espécie de ato jurídico, sob pena de desacato à lógica e, o que é mais grave, não oferecendo ao ato de despedimento uma qualificação jurídica adequada, o que não se compadece com a visão sistemática do Direito'.

Não prospera, ademais, o raciocínio da recorrente de que a dispensa praticada pela ECT prescinde de motivação, visto configurar ato inteiramente discricionário e não vinculado, havendo por parte da empresa plena liberdade de escolha quanto ao seu conteúdo, destinatário, modo de realização e, ainda, à sua conveniência e oportunidade. É porque, no preciso magistério de Vladimir da Rocha França,

'a natureza vinculada ou discricionária do ato administrativo é irrelevante para a obrigatoriedade da motivação da decisão. O que configura a exigibilidade ou não da motivação no caso concreto não é a discussão sobre o espaço para o emprego de um juízo de oportunidade pela Administração

(...)

O que determina o dever de motivação do ato administrativo é, mais precisamente, o conteúdo da decisão e os valores que ele envolve' (grifei).

À guisa de conclusão, reitero que o entendimento ora exposto decorre da aplicação, à espécie, dos princípios abrigados no art. 37 da Carta Magna, notadamente os relativos à impessoalidade e isonomia, cujo escopo é evitar quer o favorecimento, quer a perseguição de empregados públicos, seja em sua contratação, seja em seu desligamento."

Deixo registrada minha opção por transcrever, integralmente, a decisão acima, apesar de sua extensão, com o intuito, inclusive, de demonstrar as consistentes razões pelas quais modifico posicionamento anteriormente exposto acerca do assunto, em outros julgamentos nos quais atuei, para encampar, como não poderia deixar de ser, os preclaros fundamentos esposados pelo Excelso Supremo Tribunal Federal, que contemplam inúmeros aspectos que vem embalando, por muito tempo, debates jurídicos; assim como porque eles fornecem resposta para teses que vem sendo defendidas pela ré, sendo oportuno salientar a inadmissibilidade, nessa fase processual, de invocação de quaisquer outras que não tenham integrado o conteúdo da peça defensiva, e que, por tal motivo, configuram indevida inovação (cito, a exemplo, o argumento contido em contrarrazões, no sentido de que a iniciativa do desligamento foi da parte autora, que a teria solicitado, por motivos de foro íntimo)."

Ocorre, porém, que o acórdão proferido no Recurso Extraordinário - Processo nº 58998/PI, se encontra suspenso por força de liminar em Ação Cautelar em Embargos de Declaração apresentados pela Empresa Brasileira de Correios e Telégrafos - Processo 3669 - objetivando modular seus efeitos, está assim ementado:

"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."

Destacou, ainda, o Ministro Luis Roberto Barroso, na decisão monocrática que:

21. A modulação temporal não consiste em uma fórmula única, pré-estabelecida, que apenas se discute quando incidir. Uma decisão sobre modulação não é, portanto, apenas uma decisão sobre modular ou não, mas também uma decisão sobre como modular. Daí porque o Tribunal pode, algumas vezes, se considerar impossibilitado de proferi-la já em seguida à apreciação do mérito da questão constitucional posta no recurso extraordinário, optando por suspender o julgamento do caso ou por aguardar a vinda de novas informações em embargos de declaração, notadamente quando a própria parte interessada já sinaliza, da tribuna, que irá fazê-lo.

22. Não procede, portanto, a afirmação do TST de que a modulação temporal do RE nº 589998 seria extremamente improvável. Ao contrário, infere-se dos debates travados à

época que alguns Ministros sinalizaram a importância de se analisar esse assunto, sobretudo em virtude da modificação que se estava a promover na jurisprudência desta Corte quanto à necessidade de motivação dos atos de dispensa de empregados praticados pela ECT.

23. Destaca-se, a esse propósito, que a OJ nº 247 do TST, em linha com a jurisprudência tradicional do STF, indicava 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". Somente em 08.11.2007, aquele Tribunal incluiu item ressalvando a aplicação de tal orientação à ECT:

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.

24. Tal mudança foi, inegavelmente, influenciada por decisões do STF que, ao longo dos anos 2000, reconheceram à ECT prerrogativas típicas da Fazenda Pública, acentuando a natureza *sui generis* da referida estatal. Mas apenas em 20.03.2013, com o julgamento do RE nº 589998 ora comentado, o STF validou a nova orientação da Justiça do Trabalho, dando-lhe substratos adicionais e até mesmo distintos dos originalmente adotados pelo TST.

25. Dessa forma, ao menos em um exame superficial do tema, há de se reconhecer que, durante longo período de tempo, a ECT dispensou empregados sem motivação, crendo, legitimamente, que sua conduta estava amparada na CLT e na CF/1988. Afinal, assim entendiam a Justiça do Trabalho e o próprio Supremo Tribunal Federal.

26. Como já tive oportunidade de afirmar em outras ocasiões, encontra-se superada a concepção da atividade de interpretação e aplicação do direito como uma operação mecânica, mero exercício de lógica formal consistente na revelação de um conteúdo inteiramente pré-existente, objetivamente posto pelo legislador. A moderna dogmática jurídica, pelo contrário, reconhece ao Poder Judiciário o papel de co-criador do direito.

27. Por isso mesmo a doutrina enfatiza que o texto legislado, ou o enunciado normativo, não se confunde com a norma, que é o produto final da interpretação levada a cabo pelo Judiciário, tanto assim que a partir de um mesmo enunciado podem ser construídas várias normas distintas. É até possível, como acontece no caso em exame, que com o passar do tempo normas diferentes sejam extraídas de um mesmo conjunto de enunciados. Embora a interpretação sempre deva respeito aos limites impostos pelas possibilidades semânticas do texto, a verdade é que apenas após a interpretação

judicial será possível dizer qual é a norma que o texto realmente produz ou, em outros termos, qual o direito vigente no particular.

28. Assim, se é o Poder Judiciário, e sobretudo o Supremo Tribunal Federal no sistema brasileiro, o órgão que define em última análise qual é o direito, a modificação do entendimento consolidado da Corte sobre determinada matéria modifica o direito vigente e, sob a perspectiva daquele afetado pela norma, isso equivale, em todos os elementos relevantes, à alteração do próprio texto legislado. A fim de tutelar a segurança jurídica, a confiança legítima e a boa-fé, a Constituição ocupa-se de impor limites à inovação legislativa. Pelas mesmas razões, e na linha do que já se destacou acima, uma Suprema Corte que decide modificar sua jurisprudência consolidada deve preocupar-se com cuidados semelhantes.

29. Essas considerações teóricas apenas corroboram a razoabilidade, já assentada, de o STF restringir, em alguma medida, os efeitos temporais da tese fixada no RE nº 589998. Consequentemente, denotam a relevância da fundamentação exposta na presente cautelar, para fins de concessão, liminar, de efeito suspensivo aos embargos declaratórios da ECT."

Contudo, a suspensão dos efeitos da decisão proferida no Recurso Extraordinário - Processo 58998/PI, em nada altera a minha conclusão quanto à necessidade prévia motivação da demissão de empregado de empresa pública e sociedade de economia mista. Sim, porque as paraestatais, apesar de terem natureza jurídica de direito privado (CF, art. 173, II), devem obediência aos princípios da legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência, além da investidura no emprego público depender de prévia aprovação em certame público, consoante norma inserta no artigo 37, da Carta República. Patente, portanto, a natureza híbrida (privada e pública) das estatais, sendo prevalente, em qualquer hipótese, o interesse público.

Após a suspensão da decisão proferida no Recurso Extraordinário Processo nº 58998/PI, por se amoldar perfeitamente ao caso concreto, passei a adotar os fundamentos encampados pela Exma. Desembargadora Eneida Melo Correia de Araújo, no recurso ordinário interposto nos autos da Ação Trabalhista - Processo nº 0001412-92.2013.5.06.0009, a seguir alinhados:

"À luz do que enunciam os princípios que regem o Direito Administrativo, entre os quais se inclui o da motivação, não pode o administrador público dispensar seus servidores de forma desfundamentada.

As balizas que limitam as sociedades de economia mista são as mesmas em que se orientam os Órgãos da Administração Pública Direta, tais como o respeito da legalidade, moralidade, publicidade, impessoalidade.

É mister que haja uma causa de interesse público demonstrável, como ensina Celso Antonio Bandeira de Melo, em seu "Regime Constitucional do Servidor da Administração Direta ou Indireta", para que o administrador dispense seus trabalhadores. É até admissível que a Administração Pública dispense seus servidores para atender aos denominados critérios de "enxugamento de excesso de pessoal", como alude aquele jurista da mesma obra. Todavia, esses casos deverão ser sopesados, explicitados, fundamentados, a fim de guardarem consonância com o interesse público.

Sobre o princípio da motivação, decorrente do princípio da legalidade, ensina-nos o mestre Celso Antonio Bandeira de Melo, em seu Elementos do Direito Administrativo, págs.28/29:

"... impõe aos Órgãos da Administração Pública o dever de expor as razões de direito e de fato pelas quais tomou a providência adotada. Cumpre-lhe fundamentar o ato que haja praticado, justificando as razões que lhe serviram de apoio para expedi-lo...."

Ora, o moderno Estado de Direito, em que o regime vigorante é o democrático, não se compatibiliza com tal procedimento, conforme ensina Hely Lopes Meirelles, em seu "Direito Administrativo Brasileiro" .:

"A motivação dos atos administrativos se vem impondo dia a dia, como uma exigência do direito público e da legalidade governamental" (pág.173)

E, mais adiante:

"Nos Estados modernos já não existe a autoridade pessoal do governante, senão a autoridade impessoal da lei" (pág.173).

"No direito público, o que há de menos relevante é a vontade do administrador" (pág.173).

"Não é a chancela da autoridade que valida o ato e o torna respeitável e obrigatório. É a legalidade a pedra de toque de todo ato administrativo" (pág.173).

Além de Celso Antonio e Hely Lopes Meirelles, Bilac Pinto também pugna pela inafastabilidade da motivação dos atos públicos, ao declarar que "o princípio da motivação é a tendência moderna nos países democráticos" (Estudos de Direito Público, Rio).

Assim sendo, as demissões dos empregados das empresas públicas e de economia mista devem ser obrigatoriamente motivadas Nesse sentido, cito a seguinte jurisprudência:

Turma Relator : Juiz Convocado Antônio Wanderley Martins Recorrente(s) : HERALDO LUIZ MACHADO RANGEL Recorrido(s) : EMPRESA DE MANUTENÇÃO E LIMPEZA URBANA - EMLURB Advogados : Gisele Lucy Monteiro de Menezes e Frederico da Costa Pinto Corrêa Procedência : 8ª Vara do Trabalho do Recife/PE EMENTA: EMPRESA PÚBLICA. EMPREGADO PÚBLICO. DISPENSA MOTIVADA. AUSÊNCIA DE COMPROVAÇÃO. APLICAÇÃO DA TEORIA DOS MOTIVOS DETERMINANTES. ILEGALIDADE DO ATO ADMINISTRATIVO. NECESSIDADE DE REINTEGRAÇÃO E CONECTIVOS LÓGICOS. I - A discussão acerca de existência ou não de estabilidade e necessidade de fundamentação para os empregados das empresas públicas e de economia mista foi levada para apreciação do E. STF e, em que pese a Orientação Jurisprudencial 247, da SBDI-1, do C. TST, a Suprema corte, em julgamento do seu plenário, entendeu que é inconstitucional a demissão imotivada dos empregados nas empresas públicas e de economia vista. II - Com efeito, a simples alegação da empresa no sentido de que a demissão foi motivada e explicitar os motivos torna irrelevante a discussão se está ou não obrigada a motivar o ato da demissão, uma vez que pela teoria dos motivos determinantes fica vinculada a comprovação dos motivos que alegou para a validade do ato. Portanto, o motivo é que determina a prática do ato, devendo, assim, haver perfeita consonância entre tal ato e a realidade. III - No caso, ao motivar o ato da demissão do empregado incumbia a demandada provar de forma inequívoca a real existência desses motivos, sob pena de violação à teoria dos motivos determinantes. Não comprovado "in totum" a perfeita consonância entre os motivos alegados como ensejadores da demissão do autor e a realidade fática, devida a reintegração e conectivos lógicos. IV - Apelo do autor provido. Recife, 31 de julho de 2014. ANTONIO WANDERLEY MARTINS Juiz Relator.

Dessa forma, não comprovando a Reclamada os motivos alegados para demissão do Obreiro, devida a reintegração perseguida na inicial e seus conectivos lógicos".

Infere-se, portanto, que o ponto nodal diz respeito a essa "natureza híbrida" atribuída às empresas públicas e às sociedades de economia mista, circunstância não atrelada, como pressuposto, à forma de ingresso na Administração Pública. Nesse sentido, convém situar que, se, por exemplo, o empregado for admitido após a Constituição Federal de 1988, sem a submissão a certame público, o vínculo é eivado de nulidade, não havendo que se falar em demissão, a exigir, ou não, motivação.

Tem-se, assim, que as demissões dos empregados contratados legalmente - sem prévia aprovação em concurso público antes da Carta Federal de 1988 e a partir daí após aprovação

em certame público - por empresas públicas e de sociedade de economia mista devem ser obrigatoriamente motivadas, apresentadas por escrito, de modo a permitir a análise, a qualquer tempo, da legalidade do ato, do qual, portanto, deve fazer parte integrante para surtir os efeitos jurídicos necessários.

Deixa-se, ainda, consignado que não se discute aqui a incidência do artigo 41, da Carta Política Nacional, envolvendo estabilidade no emprego, mas o disposto no artigo 165, da CLT, aplicado por analogia, se entendo como despedida arbitrária ou sem justa causa a que não se fundar em motivo disciplinar, técnico, econômico ou financeiro.

Isto posto, voto no sentido de declarar correta a decisão primária que, alicerçada no artigo 37, da Constituição Federal, e aplicando, por analogia, o disposto no artigo 165, da Consolidação das Leis do Trabalho, decretou a nulidade da dispensa imotivada do autor.

Em conclusão, recomendo a uniformização da jurisprudência deste Egrégio Sexto Regional do Trabalho nos termos da seguinte tese jurídica: EMPRESA PÚBLICA E SOCIEDADE DE ECONOMIA MISTA. EMPREGADO. DEMISSÃO. NECESSIDADE DE MOTIVAÇÃO. Os empregados de paraestatais admitidos pelas vias legais - sem prévia aprovação em concurso público antes da Carta Federal de 1988 e a partir daí após aprovação em certame público - gozam de imunidade contra a despedida arbitrária ou sem justa causa, entendendo-se esta a que não se fundar em motivo disciplinar, técnico, econômico e financeiro, precedida de motivação explícita, apresentada por escrito, de modo a permitir a análise, a qualquer tempo, da legalidade do ato, do qual, portanto, deve fazer parte integrante para surtir os efeitos jurídicos necessários, posto que seu substrato repousa, em síntese, na sua natureza híbrida, sendo prevalente as normas de direito público.

ACORDAM os Desembargadores do Tribunal Regional do Trabalho da Sexta Região, em sua composição plena, por ____, votar no sentido de assentar as seguintes teses jurídicas:

EMPRESA PÚBLICA E SOCIEDADE DE ECONOMIA MISTA. EMPREGADO. DEMISSÃO. NECESSIDADE DE MOTIVAÇÃO. Os empregados de paraestatais admitidos pelas vias legais - sem prévia aprovação em concurso público antes da Carta Federal de 1988 e a partir daí após aprovação em certame público - gozam de imunidade contra a despedida arbitrária ou sem justa causa, entendendo-se esta a que não se fundar em motivo disciplinar, técnico, econômico e financeiro, precedida de motivação explícita, apresentada por escrito, de modo a permitir a análise, a qualquer tempo, da legalidade do ato, do qual, portanto, deve fazer parte integrante para surtir os efeitos jurídicos necessários, posto que seu substrato repousa, em síntese, na sua natureza híbrida, sendo prevalente as normas de direito público.

Voto do(a) Des(a). DIONE NUNES FURTADO DA SILVA

Voto da Desembargadora DIONE NUNES FURTADO DA SILVA:

Quanto à matéria ora uniformizada, acompanho o voto do Desembargador Relator.

Embora o entendimento esposado pela mais Alta Corte Trabalhista seja no sentido de que não há necessidade de motivação para a despedida de servidor de empresa pública, conforme estabelecido no item II da Súmula n.º 390, e no item I da Orientação Jurisprudencial n.º 247 da SDI-1, primeira parte, ambas do TST, o qual anteriormente vinha adotando, ressalvando meu entendimento, retomei-o, após decisão do Supremo Tribunal Federal, no sentido de que as empresas públicas e sociedades de economia mista que contratam seus empregados, através de concurso público, não podem dispensá-los sem a observância do requisito motivação, típico dos atos administrativos vinculados, apesar desses servidores não gozarem da estabilidade preconizada no art. 41 da CF/88.

Da referida decisão proferida pelo Supremo Tribunal Federal, em sessão plenária do dia 20/03/2013, nos autos do RE 589.998/PI, de relatoria do Exmo. Ministro Ricardo Lewandowski, extraio os seguintes fragmentos:

(...) Com efeito, entendo que o dever de motivar o ato de despedida de empregados estatais, admitidos por concurso, aplica-se não apenas à ECT, mas a todas as empresas públicas e sociedades de economia mista que prestam serviços públicos, porquanto, conforme diversos julgados desta Corte, v.g. ADI 1.642/MG, Rel. Min. Eros Grau, não estão alcançadas pelas disposições do art. 173, § 1º, da Constituição Federal. Explico.

Revedo a matéria, agora, mais detidamente, entendo que, embora a rigor, as denominadas "empresas estatais" ostentem a natureza jurídica de direito privado, elas se submetem a regime híbrido, ou seja, sujeitam-se a um conjunto de limitações que têm por escopo a realização do interesse público. Em outras palavras, no caso dessas entidades, ocorre uma derrogação parcial das normas de direito privado em favor de certas regras de direito público.

Na lição de Marçal Justen Filho, cuida-se de um "mínimo de direito público",

"decorrente da natureza instrumental da entidade para o cumprimento de função administrativa. Ser dotada de personalidade jurídica de direito privado não significa ausência de natureza estatal, o que exige instrumentos de controle e vinculação à realização dos valores da democracia republicana" (grifos meus)

Como exemplo de algumas das restrições aplicáveis a essas empresas, derivadas do próprio texto constitucional, tem-se, relativamente aos seus servidores, a submissão ao teto remuneratório, a proibição de acumulação de cargos, empregos e funções, e, ainda, a exigência de concurso para ingresso em seus quadros.

Em face disso, penso que não assiste razão à recorrente quando sustenta que

"diversa não pode ser a conclusão daquela que pugna pela possibilidade de os dirigentes de empresas públicas e sociedades de economia mista dispensarem seu pessoal no legítimo uso do seu direito potestativo de rescisão unilateral do pacto laboral, independentemente de qualquer motivação, já que tal faculdade é inerente ao regime de trabalho pautado pela Consolidação das Leis do Trabalho, cuja observância, para tais entes, é compulsória, frise-se, por força do art. 173, § 1º, da Constituição Federal" (fl. 228).

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.

(...)

Anoto, por oportuno, que não se está, aqui, a assegurar aos seus empregados a estabilidade prevista no art. 41 da Constituição Federal, como quer fazer crer a recorrente.

Quanto a tal questão, é pacífica a jurisprudência desta Suprema Corte no sentido de que a referida garantia não alcança os empregados de empresas públicas e sociedades de economia mista, conforme se depreende das ementas a seguir transcritas:

(...)

A estabilidade prevista no art. 41 da CF, ademais, gera vários efeitos, além da manutenção do emprego, tais como a possibilidade de reintegração e a disponibilidade remunerada, na hipótese de extinção do cargo.

É dizer: o que se pretende com o entendimento perfilhado neste voto não é conferir aos empregados das empresas estatais a estabilidade a que se refere o citado art. 41, mas, como consignado acima, assegurar que os princípios da impessoalidade e da isonomia, observados no momento da admissão por concurso público, sejam também respeitados por ocasião da dispensa.

Com isso objetiva-se coibir a ocorrência de abusos, a perpetração de arbitrariedades ou a concessão de privilégios por parte do empregador público, garantindo-se aos servidores em particular e aos administrados em geral um maior controle dos critérios de demissão.

O paralelismo entre os procedimentos para a admissão e desligamento dos empregados públicos, a meu ver, está, também, indissociavelmente ligado à observância do princípio da razoabilidade. É que, aos agentes do Estado, não se veda apenas a prática de arbitrariedades, mas se impõe também o dever de agir com ponderação, decidir com justiça e, sobretudo, atuar com racionalidade.

A obrigação de motivar os atos decorre não só das razões acima explicitadas como também, e especialmente, do fato de que os agentes estatais lidam com a res publica, porquanto o capital das empresas estatais - integral, majoritária ou mesmo parcialmente - pertence ao Estado, ou seja, a todos os cidadãos.

Esse dever, ademais, está ligado à própria ideia de Estado Democrático de Direito, no qual a legitimidade de todas as decisões administrativas tem como pressuposto a possibilidade de que seus destinatários as compreendam e o de que possam, caso queiram, contestá-las.

(...)

Ressalto que não é suficiente uma justificativa qualquer, simplesmente *pro forma*, para configurar a motivação da despedida. Isso porque a Lei n.º 9.784/99, que regula o processo administrativo, em seu art. 2.º, par. único, prevê a motivação dos atos administrativos, estabelecendo que deve ser observada no processo administrativo a "*indicação dos pressupostos de fato e de direito que determinaram a decisão*". Ou seja, a motivação das decisões administrativas tem por finalidade propiciar a seus destinatários sua integral compreensão, seja para convencê-lo do acerto da providência tomada, seja para permitir, caso queiram, contestá-las, tal como ocorre no âmbito do processo administrativo propriamente dito.

E esse posicionamento está de acordo com a mais abalizada doutrina administrativista, a exemplo dos ensinamentos de Celso Antônio Bandeira de Mello (in Curso de Direito Administrativo, 30.ª ed., São Paulo: Malheiros, 2013, p. 289), textual:

(...)

Assim como a contratação de pessoal nas empresas públicas e sociedades de economia mista sofre o condicionamento aludido, também não é livre o desligamento de seus

empregados. Cumpre que haja razões prestantes e demonstráveis para efetuar-lo, já que seus administradores não gerem negócio particular, onde prepondera o princípio da autonomia da vontade, mas conduzem assunto de interesse de toda a coletividade, cuja gestão sempre reclama adscrição à finalidade legal preestabelecida, exigindo, pois, transparência, respeito à isonomia e fundamentação satisfatória para os atos praticados. Daí que a despedida de empregado demanda apuração regular de suas insuficiências ou faltas, com direito à defesa e, no caso de providências amplas de enxugamento de pessoal, prévia divulgação dos critérios que presidirão as dispensas, a fim de que se possa conferir a impessoalidade das medidas concretamente tomadas.

Perante dispensas ilegais, o empregado terá direito à reintegração no emprego, e não meramente indenização compensatória, pois não estão em pauta interesses puramente privados, mas sobretudo o princípio da legalidade da Administração, o qual é garantia de todos os cidadãos e ao qual, portanto, todos fazem jus.

(...)

Friso ainda, que tal interpretação deve ser aplicada a todos os empregados das empresas públicas e sociedades de economia mista legalmente admitidos, ou seja, extensivamente àqueles contratados anteriormente à promulgação da Carta Magna de 1988 sem submissão a certame público. Isso porque a necessidade de motivar os atos administrativos tem por objetivo preservar os princípios constitucionais a que está submetida à Administração Pública, notadamente os princípios da isonomia, da legalidade, da motivação e da publicidade.

Ora, permitindo a Constituição Federal de 1967 a admissão de empregados sem prévia aprovação em concurso público, razão pela qual não há que se falar em qualquer nulidade em tal contratação, não se pode dispensar tratamento diferenciado no ato da dispensa a esses trabalhadores, sob pena de violarem-se os princípios constitucionais acima invocados.

Assim, voto no sentido da prevalência da tese jurídica de que, para validação da dispensa do empregado público concursado, bem como daqueles admitidos sem submissão a certame público anteriormente a 05/10/1988, é imprescindível a motivação prévia do ato pela Administração Pública, mediante justificativa fundamentada em critério técnico, disciplinar, econômico ou financeiro.

Voto do(a) Des(a). NISE PEDROSO LINS DE SOUSA

Trata-se de Incidente de Uniformização de Jurisprudência com o objetivo de definir as seguintes questões jurídicas: a necessidade ou não de motivação do ato que promove a

dispensa de empregado de empresa pública ou de sociedade de economia mista, admitidos sem concurso público, em período anterior à promulgação da Constituição Federal de 1988; e se a motivação deve ser prévia e explícita, ou poderia ocorrer em Juízo a posteriori.

Na hipótese de empresa pública e sociedade de economia mista, o empregador, embora não se obrigue à manutenção do contrato de trabalho, deverá, como regra geral, motivar a demissão, apresentando razões que levaram ao rompimento do liame.

Isso porque o teor da Orientação Jurisprudencial nº 247 da SDI-1 do TST sucumbiu à decisão no Recurso Extraordinário nº 589.998, de 20.09.2013, que se propôs ao afastamento da validade da rescisão unilateral do contrato dos empregados dos Correios. Eis o teor do referido decisum:

"EMENTA: EMPRESA BRASILEIRA DE CORREIOS E TELÉGRAFOS - ECT. DEMISSÃO IMOTIVADA DE SEUS EMPREGADOS. IMPOSSIBILIDADE. NECESSIDADE DE MOTIVAÇÃO DA DISPENSA. RECURSO PARCIALMENTE PROVIDO.

I - Os empregados públicos não fazem jus à estabilidade prevista no art. 41 da CF, salvo aqueles admitidos em período anterior ao advento da EC nº 19/1998.

Precedentes.

II - Em atenção, no entanto, aos princípios da impessoalidade e isonomia, que regem a admissão por concurso público, a dispensa do empregado de empresas públicas e sociedades de economia mista que prestam serviços públicos deve ser motivada, assegurando-se, assim, que tais princípios, observados no momento daquela admissão, sejam também respeitados por ocasião da dispensa.

III - A motivação do ato de dispensa, assim, visa a resguardar o empregado de uma possível quebra do postulado da impessoalidade por parte do agente estatal investido do poder de demitir.

IV - Recurso extraordinário parcialmente provido para afastar a aplicação, ao caso, do art. 41 da CF, exigindo-se, entretanto, a motivação para legitimar a rescisão unilateral do contrato de trabalho." (destaquei)

Observe, outrossim, revendo posicionamento anteriormente adotado, que a necessidade de motivação abrange não apenas os empregados admitidos por concurso público, mas

também aqueles cujo o ingresso se deu anteriormente à promulgação da Constituição Federal/1988, mesmo que sem prévia aprovação em concurso.

É que não há razões para distinguir os empregados que laboram na Administração Pública Indireta, em decorrência da diferença na forma de admissão dos mesmos, desde que efetivadas, ambas, com a observância das normas legais e constitucionais vigentes à época própria, sob pena de violação ao princípio da isonomia.

Entendo, outrossim, na mesma linha do voto condutor deste IUJ, que a motivação deve ser realizada quando do ato de demissão e apresentada por escrito.

Registro, no entanto, que, diferentemente do disposto pelo Relator, não há que se falar em vinculação da dispensa a motivos disciplinar, técnico, econômico e financeiro, nos termos do art. 165 da CLT, sob pena de se conferir indevida estabilidade ao empregado público. Cabe ressaltar, inclusive, que o incidente trata da necessidade ou não de prévia motivação, e não aos fatos que podem ensejar a dispensa.

Destarte, voto pela prevalência do entendimento de que a dispensa de empregado público, mesmo admitido sem concurso (antes da Constituição Federal de 1988) precisa ser motivada, devendo a motivação ser realizada quando do ato de demissão e apresentada por escrito, excluindo-se, porém, a referência ao fato de a dispensa ter que basear em motivos disciplinar, técnico, econômico e financeiro.

Voto do(a) Des(a). RUY SALATHIEL DE ALBUQUERQUE E MELLO VENTURA

Acerca do tema, data vênua, tenho adotado o entendimento consubstanciado na Súmula n. 390, II, do C. TST e na Orientação Jurisprudencial n. 247, da SDI-1 do C. TST.

No âmbito privado o ordenamento jurídico pátrio não conta com um sistema (exceto o das garantias provisórias de emprego) que obste o encerramento do contrato de trabalho quando assim decida o empregador. Este - regra geral - detém o poder potestativo de demitir o empregado que não atenda aos requisitos que considere essenciais para o exercício do trabalho/função contratados, desde que, para isso, arque com os ônus implicados na dispensa imotivada.

No âmbito público, quando observada investidura em cargo ou emprego público por concurso (artigo 37, II, da CF) ou ainda, a estabilidade disciplinada no artigo 19, do ADCT, esse cenário muda. Exige-se, consoante interativa Jurisprudência do Supremo Tribunal Federal, que a

dispensa seja motivada. Isso está bem claro no julgamento do Recurso Extraordinário n. 589.998-Piauí (DJE 12.9.2013), que teve como relator o Ministro Ricardo Lewandowski. No referido julgamento - com repercussão geral reconhecida - a incidência da Orientação Jurisprudencial nº 247, da SDI-I do TST, foi afastada. Prevaleceu o entendimento de que a dispensa imotivada do empregado de empresa pública e sociedade de economia mista, admitido por concurso público, viola o artigo 37, da CF, por não assegurar ao ato da dispensa a observância dos mesmos princípios que regem a admissão por concurso público, ou seja, a impessoalidade e a isonomia.

No entanto, o caso submetido à uniformização de jurisprudência deste E. Regional destoa daquele apreciado em sede de repercussão geral pelo STF. A discussão aqui travada diz respeito aos empregados admitidos sem concurso público, em período anterior à promulgação da Constituição Federal de 1988, atraindo, sim, a aplicação do artigo 173, II, da CF; Súmula n. 390, II, do C. TST e Orientação Jurisprudencial n. 247, da SDI-I, do C. TST.

Na trilha desse entendimento, trago à colação o seguinte aresto do C. TST:

I - AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. EMPREGADO PÚBLICO AUTÁRQUICO. CONTRATAÇÃO SEM CONCURSO PÚBLICO ANTES DA PROMULGAÇÃO DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL. ESTABILIDADE NÃO CONFIGURADA. DISPENSA IMOTIVADA. POSSIBILIDADE. [...] I. Ao analisar o Recurso Extraordinário n.º 589.998/PI, com repercussão geral, nos termos do art. 543-B do CPC, o plenário do Supremo Tribunal Federal assentou que a ausência de motivação no ato da dispensa dos empregados públicos admitidos por concurso público fere os princípios da impessoalidade e da isonomia. Entretanto, o que se decidiu naquele precedente é que a motivação é exigida somente nas hipóteses de dispensa de empregado público admitido por concurso público. II. No caso dos autos, extrai-se do acórdão recorrido que a Reclamante foi contratada sem concurso público em 1985. III. Logo, conclui-se que o entendimento firmado pelo STF no Recurso Extraordinário n.º 589.998/PI não se aplica ao caso concreto, uma vez que a situação fática consignada no acórdão de origem é diversa daquela levada a debate perante a Suprema Corte (dispensa de empregado público admitido por concurso público). IV. Assim, não tendo sido admitida por concurso público, não havia óbice para a despedida da Reclamante sem motivação. Recurso de revista de que se conhece e a que se dá provimento. (RR - 1541-22.2011.5.15.0008 , Relator Ministro: Fernando Eizo Ono, Data de Julgamento: 22/04/2015, 4ª Turma, Data de Publicação: DEJT 30/04/2015)

E deste E. Regional:

RECURSO ORDINÁRIO. EMPRESA PÚBLICA MUNICIPAL. EMPREGADO PÚBLICO NÃO CONCURSADO. DISPENSA. POSSIBILIDADE. DESNECESSIDADE DE MOTIVAÇÃO DO ATO. LEGALIDADE DO ATO ADMINISTRATIVO.

PRECEDENTES DO C. TST E DO E. STF. I - Em sendo incontroverso que a parte autora ingressou nos quadros da empresa demandada em data anterior a Constituição Federal de 1988, sem submissão a certame público, legítimo é de ser declarado o ato discricionário de dispensa pelo empregador, em face da falta de rigor formal e procedimental no momento da admissão no serviço público (inexistência de ato administrativo vinculado, de modo a amparar a desnecessidade de motivação do ato). II - Esse o entendimento estampado no voto condutor do acórdão proferido no Segundo Agravo Regimental no Recurso Extraordinário n.º 773.774-DF, julgado em 05 de agosto de 2014, de Relatoria do Ministro Ricardo Lewandowski, com predominância, inclusive, na Corte Superior Trabalhista. III - Apelo a que se nega provimento. (Processo: RO - 0000503-10.2014.5.06.0011, Redator: Helio Luiz Fernandes Galvao, Data de julgamento: 30/07/2015, Primeira Turma, Data da assinatura: 17/08/2015)

Não fosse isso suficiente - o que não é o caso - os embargos de declaração que se encontram pendentes de julgamento no recurso extraordinário mencionado (RE n. 589.998) gozam de efeito suspensivo por força da decisão prolatada pelo Ministro Roberto Barroso nos autos da Ação Cautelar n. 3669, publicada em 04/05/2015, cuja ementa merece transcrição, textual:

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) n.º 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.

De igual modo, os seguintes trechos de sua fundamentação:

39. Vê-se, assim, que, não apenas a ECT, mas todas as empresas públicas e sociedades de economia mista estão expostas a situação de insegurança jurídica que recomenda a concessão de efeitos suspensivos aos embargos de declaração opostos no RE nº 589998.

[...]

46. Em todos os casos atinentes ao tema, a ausência de definição dos efeitos práticos da inconstitucionalidade dos atos imotivados de dispensa pode gerar decisões que extrapolem aquilo que o STF pretendeu assegurar aos empregados demitidos. Há, em outras palavras, o risco de se pressupor que o julgamento do RE nº 589998 garante, por si só, o direito ao recebimento dos salários a que tais empregados teriam feito jus se mantidos na ECT. Todavia, conforme assinaei no item III desta decisão, o STF não se comprometeu com tal entendimento, que é, aliás, bastante questionável. Afinal, se é certo que os empregados devem ser indenizados pela demissão praticada em desacordo com a Constituição; é igualmente certo que o valor da indenização devida não precisa, necessariamente, corresponder aos salários que teriam recebido no período, até mesmo porque não houve a prestação de serviço que os salários viriam a remunerar.

47. Por fim, saliento que a ECT é uma das maiores empregadoras do país. A existência de pontos omissos, obscuros ou contraditórios no acórdão proferido no RE nº 589998 tem, assim, o potencial de ensejar a prolação de centenas de decisões equivocadas, que deem ao precedente do STF sentido e alcance diversos dos que a própria Corte pretendeu fixar.

São especialmente elevados os riscos de serem prolatadas decisões mais abrangentes, que condenem a ECT em hipóteses não contempladas pela maioria dos Ministros da Corte ou a obrigações mais gravosas do que as verdadeiramente reconhecidas no referido recurso extraordinário. O fato de haver dúvida quanto à aplicabilidade do precedente a outras empresas estatais agrava ainda mais o quadro, multiplicando os riscos de se permitir a retomada do julgamento da matéria pelas instâncias inferiores enquanto pendente a apreciação dos embargos opostos no mencionado RE.

V. CONCLUSÃO

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. (destaquei)

Assim, mantenho minha posição, votando no sentido da desnecessidade de motivação para dispensa de empregados de parastatais, admitidos sem concurso público, em período anterior à promulgação da Constituição Federal de 1988, adotando, quanto aos mesmos, a diretriz traçada pela Súmula n. 390, II, do C. TST e pela Orientação Jurisprudencial n. 247, da SDI-1 do C. TST.

Voto do(a) Des(a). MARIA DO SOCORRO SILVA EMERENCIANO

Cuida-se de Incidente de Uniformização de Jurisprudência, com base na Lei n.º 13.015/2014, na Resolução n.º 195/2015 e na Instrução Normativa n.º 37/2015, todas do TST, e no artigo 104 do Regimento Interno do TRT da 6ª Região, quanto aos temas:

1. NECESSIDADE OU NÃO DE MOTIVAÇÃO DO ATO DE DISPENSA DOS EMPREGADOS PÚBLICOS, ADMITIDOS SEM CONCURSO PÚBLICO, EM PERÍODO ANTERIOR À PROMULGAÇÃO DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL DE 1988.

2. NECESSIDADE DE MOTIVAÇÃO PRÉVIA E EXPLÍCITA DO ATO DEMISSSIONAL DOS EMPREGADOS PÚBLICOS ADMITIDOS NESSAS CONDIÇÕES (NO PRÓPRIO TERMO OU CARTA DEMISSSIONAL) OU RECONHECIMENTO DA MOTIVAÇÃO APENAS ALEGADA EM JUÍZO (NA CONTESTAÇÃO).

Entendo que a questão jurídica que envolve a necessidade, ou não, de empresa pública ou de economia mista motivar a dispensa sem justa causa dos seus empregados, mesmo que ingressem no quadro de pessoal através de concurso público, encontra-se superada pelo atual entendimento do Supremo Tribunal Federal que, no julgamento do RE nº 589.998/PI, com repercussão geral reconhecida, destacou a necessidade de que seja motivado o ato da dispensa de empregados de empresas públicas e sociedades de economia mista.

O julgado teve a seguinte ementa:

"EMPRESA BRASILEIRA DE CORREIOS E TELÉGRAFOS - ECT. DEMISSÃO IMOTIVADA DE SEUS EMPREGADOS .IMPOSSIBILIDADE. NECESSIDADE DE MOTIVAÇÃO DA DISPENSA. RE PARCIALMENTE PROVIDO.

I - Os empregados públicos não fazem jus à estabilidade prevista no art. 41 da CF, salvo aqueles admitidos em período anterior ao advento da EC nº 19/1998. Precedentes.

II - Em atenção, no entanto, aos princípios da impessoalidade e isonomia, que regem a admissão por concurso público, a dispensa do empregado de empresas públicas e sociedades de economia mista que prestam serviços públicos deve ser motivada, assegurando-se, assim, que tais princípios, observados no momento daquela admissão, sejam também respeitados por ocasião da dispensa.

III - A motivação do ato de dispensa, assim, visa a resguardar o empregado de uma possível quebra do postulado da impessoalidade por parte do agente estatal investido do poder de demitir.

IV - Recurso extraordinário parcialmente provido para afastar a aplicação, ao caso, do art. 41 da CF, exigindo-se, entretanto, a motivação para legitimar a rescisão unilateral do contrato de trabalho.."(RE 589998, Relator(a): Min. RICARDO LEWANDOWSKI, Tribunal Pleno, julgado em 20/03/2013, ACÓRDÃO ELETRÔNICO REPERCUSSÃO GERAL - MÉRITO DJe-179 DIVULG 11-09-2013 PUBLIC 12-09-2013).

Desse modo, à vista da decisão do STF, o próprio Colendo do TST reviu seu posicionamento e passou a entender que para validade do ato demissional dos empregados de empresas públicas e de sociedades de economia mista, deve ser devidamente motivado, conforme ementas:

"(...). EMPREGADO PÚBLICO. ADMISSÃO POR MEIO DE CONCURSO PÚBLICO. NECESSIDADE DE MOTIVAÇÃO DO ATO DE DISPENSA. PROVIMENTO. Esta Corte Superior tinha entendimento, consolidado por meio da Orientação Jurisprudencial nº 247 da SBDI-1, de que a validade da despedida dos empregados de empresas públicas e de sociedades de economia mista, mesmo os admitidos por meio de concurso público, independia da existência de motivação. O referido entendimento não abrangia os empregado da Empresa Brasileira de Correios e Telégrafos - ECT, em face do mesmo tratamento da Fazenda Pública que lhe foi atribuído, relativo à imunidade tributária e à execução por meio de precatório. Com o julgamento do RE nº 655.283/PI, que teve repercussão geral reconhecida, o Supremo Tribunal Federal firmou posição de que os empregados de empresas públicas e sociedades de economia mista, submetidos a concurso público, mesmo não gozando da estabilidade prevista no artigo 41 da Constituição Federal, têm, no momento da rescisão unilateral do seu contrato de trabalho por parte do empregador, a garantia de que o ato de sua dispensa seja motivado. Para o STF, a medida justifica-se, uma vez que, quando da admissão de pessoal, a empresa pública e a sociedade de economia mista, em observância aos princípios da impessoalidade e da isonomia, realizam concurso público. Assim, ficam assegurados os princípios já citados que regem a Administração Pública (artigo 37, caput, da Constituição Federal), tanto no procedimento de contratação,

quanto no momento da rescisão do seu contrato de trabalho. Na hipótese, extrai-se do v. acórdão recorrido que o egrégio Tribunal Regional entendeu que, não obstante tenha o reclamante sido admitido por meio de concurso público, o ato da sua demissão prescindia de motivação, tendo considerado válido o respectivo ato, decisão que vai de encontro à decisão do STF. Recurso de revista conhecido e provido." (TST-RR - 1422-05.2013.5.15.0004 , Relator Ministro: Guilherme Augusto Caputo Bastos, Data de Julgamento: 17/06/2015, 5ª Turma, Data de Publicação: DEJT 26/06/2015)

"RECURSO DE REVISTA. RECURSO INTERPOSTO ANTES DA LEI Nº 13.015/2014. EMPRESA PÚBLICA E SOCIEDADE DE ECONOMIA MISTA. DECISÃO DO SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL COM REPERCUSSÃO GERAL. DISPENSA IMOTIVADA. REINTEGRAÇÃO NO EMPREGO. O plenário Supremo Tribunal Federal, ao analisar o recurso extraordinário n.º 589.998/PI, com repercussão geral, fixou o entendimento de que é obrigatória a motivação da dispensa unilateral de empregado por empresa pública e sociedade de economia mista tanto da União quanto dos estados, do Distrito Federal e dos municípios. Ou seja, o entendimento preconizado no item I da Orientação Jurisprudencial nº 247 da SBDI-1 desta Corte encontra-se superado em face da interpretação conferida pelo STF. É irrelevante, na hipótese, que o autor não seja detentor de estabilidade, pois na despedida de servidor celetista, assim como na admissão, o Administrador está obrigado a respeitar os princípios que informam o Direito Administrativo, uma vez que não gere negócio particular, e sim interesse de toda a coletividade, devendo, portanto, fundamentar satisfatoriamente os atos que pratica. Em face do princípio da legalidade, que orienta a atividade da Administração Pública, a esta não cabe, nem mesmo no exercício de poder discricionário, praticar atos arbitrários. A regra constitucional que prevê a investidura em cargo ou emprego público mediante a realização de concurso público seria inócua se o Administrador Público pudesse dispensar, a seu talante, um servidor admitido depois de aprovação em concurso público. Destarte, a despedida de servidor celetista demanda prévia apuração de suas insuficiências ou faltas, mediante o devido processo administrativo, ao qual seja assegurado o contraditório e a ampla defesa. Providência necessária, inclusive, para se garantir a impessoalidade do ato de despedida. Precedentes. Recurso de revista não conhecido. ESTABILIDADE PROVISÓRIA DE MEMBRO DO CONSELHO FISCAL. Diante do reconhecimento da nulidade da despedida do reclamante, por falta de motivação, resta prejudicada a análise da alegada garantia de emprego provisória decorrente da representação sindical. Prejudicada a análise." (TST- RR - 311-88.2011.5.04.0027 , Relatora Ministra: Maria Helena Mallmann, Data de Julgamento: 17/06/2015, 5ª Turma, Data de Publicação: DEJT 26/06/2015).

"(...) 2. EMPREGADO PÚBLICO. ADMISSÃO POR MEIO DE CONCURSO PÚBLICO. NECESSIDADE DE MOTIVAÇÃO DO ATO DE DISPENSA. PROVIMENTO. Esta Corte Superior tinha entendimento, consolidado por meio da Orientação Jurisprudencial nº 247 da SBDI-1, de que a validade da despedida dos empregados de empresas públicas e

de sociedades de economia mista, mesmo os admitidos por meio de concurso público, independia da existência de motivação. O referido entendimento não abrangia os empregado da Empresa Brasileira de Correios e Telégrafos - ECT, em face do mesmo tratamento da Fazenda Pública que lhe foi atribuído, relativo à imunidade tributária e à execução por meio de precatório. Com o julgamento do RE nº 655.283/PI, que teve repercussão geral reconhecida, o Supremo Tribunal Federal firmou posição de que os empregados de empresas públicas e sociedades de economia mista, submetidos a concurso público, mesmo não gozando da estabilidade prevista no artigo 41 da Constituição Federal, têm, no momento da rescisão unilateral do seu contrato de trabalho por parte do empregador, a garantia de que o ato de sua dispensa seja motivado. Para o STF, a medida justifica-se, uma vez que, quando da admissão de pessoal, a empresa pública e a sociedade de economia mista, em observância aos princípios da impessoalidade e da isonomia, realizam concurso público. Assim, ficam assegurados os princípios já citados que regem a Administração Pública (artigo 37, caput, da Constituição Federal), tanto no procedimento de contratação, quanto no momento da rescisão do seu contrato de trabalho. Na hipótese, extrai-se do v. acórdão recorrido que o egrégio Tribunal Regional entendeu que, não obstante tenha o reclamante sido admitido por meio de concurso público, o ato da sua demissão prescindia de motivação, tendo considerado válido o respectivo ato, decisão que vai de encontro à decisão do STF. Recurso de revista conhecido e provido." (TST- RR - 1422-05.2013.5.15.0004 , Relator Ministro: Guilherme Augusto Caputo Bastos, Data de Julgamento: 17/06/2015, 5ª Turma, Data de Publicação: DEJT 26/06/2015)

Com tais fundamentos e de uma interpretação evolutiva acerca da matéria, passo a adotar a decisão do Supremo Tribunal Federal, no sentido de que há necessidade das empresas públicas e sociedades de economia mista motivarem o ato demissional de seus empregados.

Vale registrar que a necessidade de motivação do ato demissional dos empregados públicos deve ser prévia e explícita, no próprio termo ou carta demissional.

Nesse contexto, voto no sentido de que as demissões dos empregados admitidos, legalmente, em empresas públicas e sociedade de economia mista devem ser obrigatoriamente motivadas, apresentadas por escrito, de modo a permitir a análise, a qualquer tempo, da legalidade do ato, acrescentando que a necessidade de motivação do ato demissional dos empregados públicos deve ser prévia e explícita, no próprio termo ou carta demissional.

MARIA DO SOCORRO SILVA EMERENCIANO

DESEMBARGADORA

Voto do(a) Des(a). SERGIO TORRES TEIXEIRA

O STF, em sua composição plena, em 20/3/2013, no julgamento do RE 589.998, de relatoria do Exmo. Sr. Min. Ricardo Lewandowski, com repercussão geral, que consagrou tese jurídica no sentido da exigência de motivação da dispensa de empregado de empresas públicas e sociedades de economia mista que prestam serviços públicos, como no caso da ora Ré, como finalidade de garantir observância dos mesmos princípios que regem a admissão por concurso público, ou seja: impessoalidade e isonomia, conforme consta na ementa do aludido acórdão, confira-se:

"EMPRESA BRASILEIRA DE CORREIOS E TELÉGRAFOS - ECT.
DEMISSÃO

IMOTIVADA DE SEUS EMPREGADOS. IMPOSSIBILIDADE.
NECESSIDADE DE MOTIVAÇÃO DA DISPENSA. RE PARCIALMENTE PROVIDO.

I - Os empregados públicos não fazem jus à estabilidade prevista no art. 41 da CF, salvo aqueles admitidos em período anterior ao advento da EC nº 19/1998. Precedentes.

II - Em atenção, no entanto, aos princípios da impessoalidade e isonomia, que regem a admissão por concurso público, a dispensa do empregado de empresas públicas e sociedades de economia mista que prestam serviços públicos deve ser motivada, assegurando-se, assim, que tais princípios, observados no momento daquela admissão, sejam também respeitados por ocasião da dispensa.

III - A motivação do ato de dispensa, assim, visa a resguardar o empregado de uma possível quebra do postulado da impessoalidade por parte do agente estatal investido do poder de demitir.

IV - Recurso extraordinário parcialmente provido para afastar a aplicação, ao caso, do art. 41 da CF, exigindo-se, entretanto, a motivação para legitimar a rescisão unilateral do contrato de trabalho."

Com base nesta decisão o col. TST passou a adotar interpretação evolutiva acerca da matéria, conforme pode se aferir dos julgados:

"RECURSO DE REVISTA. DISPENSA IMOTIVADA.
REINTEGRAÇÃO. EMPREGADO DE SOCIEDADE DE ECONOMIA MISTA. IMPOSSIBILIDADE.
O Supremo Tribunal Federal proferiu decisão, com repercussão geral, no sentido de que a despedida do empregado de empresa pública ou sociedade de economia mista depende de motivação (RE 589.998), ficando superado o entendimento da Orientação Jurisprudencial nº 247, I, da SBDI-1 do TST. No caso dos autos, o Regional decidiu pela invalidade do ato de despedida do empregado da sociedade de

economia mista em face da ausência de motivação e confirmou a reintegração do reclamante no emprego, o que se coaduna com a decisão do STF. Recurso de revista não conhecido." (RR 3898720125040014, Relator Augusto César Leite de Carvalho, Julgamento 11/03/2015, Órgão Julgador: 6ª Turma, Publicação: DEJT 13/03/2015).

"RECURSO DE REVISTA. SOCIEDADE DE ECONOMIA MISTA. DISPENSA. MOTIVAÇÃO. NECESSIDADE 1. O Tribunal Pleno do Supremo Tribunal Federal, no julgamento do Recurso Extraordinário nº 589.998-PI (Rel. Min. RICARDO LEWANDOWSKI, DJe de 11/9/2013), consagrou o entendimento de que os servidores de empresas públicas e sociedades de economia mista, admitidos por concurso público, não gozam da estabilidade preconizada no art. 41 da Constituição Federal, mas sua dispensa deve ser sempre motivada. 2. Tal entendimento pautou-se na necessidade de observância, pela Administração Pública, dos princípios constitucionais da legalidade, isonomia, moralidade e impessoalidade, insculpidos no art. 37, caput, da Constituição Federal. 3. Recurso de revista de que não se conhece." (RR 17424120125010049, Relator(a): João Oreste Dalazen, Julgamento: 11/02/2015, Órgão Julgador: 4ª Turma, Publicação: DEJT 27/02/2015)

"RECURSO DE REVISTA. EMPRESAS PÚBLICAS E SOCIEDADES DE ECONOMIA MISTA. DISPENSA IMOTIVADA. IMPOSSIBILIDADE. OBSERVÂNCIA DO PRINCÍPIO Constitucional DA MOTIVAÇÃO. INTERPRETAÇÃO EVOLUTIVA. 1.1. A teor da Orientação Jurisprudencial nº 247, I, da SBDI-1, "a despedida de empregados de empresa pública e sociedade de economia mista, mesmo admitidos por concurso público, independe de ato motivado para sua validade". 1.2. Ocorre que, no julgamento do RE 589.998/PI (em 20.3.2013; acórdão publicado em 12.9.2013), o Supremo Tribunal Federal, em sua composição plena, não obstante tenha reafirmado que os empregados públicos não fazem jus à estabilidade prevista no art. 41 da CF, salvo os admitidos em período anterior à EC nº 19/98, decidiu que, em atenção aos princípios da impessoalidade e da isonomia, que norteiam a admissão por prévio concurso público, a dispensa dos empregados 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-no também por ocasião da dispensa. 1.3. A observância do princípio constitucional da motivação visa a resguardar o empregado de possível quebra do postulado da impessoalidade por parte do agente estatal investido no poder de demitir. Cumpre advertir que o art. 173, § 1º, II, da CF, ao prever "a sujeição ao regime jurídico próprio das empresas privadas, inclusive quanto aos direitos e obrigações civis, comerciais, trabalhistas e tributários", não tem o condão de afastar a necessidade de motivação. 1.4. Sob o viés da impessoalidade, clara manifestação se verifica no art. 37, II, da Carta Maior, ao exigir que o ingresso em cargo, função ou emprego público dependa de concurso público, exatamente para que todos possam disputar o certame em condições de igualdade. Entende-se que, com igual razão, em atenção à diretriz da motivação dos atos administrativos, para a despedida de empregados de empresas públicas e sociedades de economia mista, deve-se exigir ato

motivado para sua validade. 1.5. Nesse contexto, faz-se necessária interpretação evolutiva acerca da matéria, compreendendo-se pela necessidade de ato motivado para dispensa do servidor público celetista concursado. Precedentes. Recurso de revista não conhecido." (RR 12025120145030183, Relator(a): Alberto Luiz Bresciani de Fontan Pereira, Julgamento: 04/03/2015, Órgão Julgador: 3ª Turma, Publicação: DEJT 06/03/2015).

"RECURSO DE REVISTA DA RECLAMADA - SOCIEDADE DE ECONOMIA MISTA - EMPRESA PÚBLICA - RESCISÃO CONTRATUAL IMOTIVADA - IMPOSSIBILIDADE - ENTENDIMENTO DO STF - RECURSO EXTRAORDINÁRIO Nº 589.998 - PRINCÍPIOS CONSTITUCIONAIS DA LEGALIDADE, ISONOMIA, MORALIDADE E IMPESSOALIDADE. O Plenário do Supremo Tribunal Federal, no julgamento do Recurso Extraordinário nº 589.998, ocorrido em 20/3/2013, entendeu que as empresas públicas e as sociedades de economia mista precisam motivar o ato de rompimento sem justa causa do pacto laboral. Em face dos princípios constitucionais da legalidade, da isonomia, da moralidade e da impessoalidade, o ente da administração pública indireta que explora atividade econômica deve expor as razões do ato demissional praticado e a elas fica vinculado. A motivação do ato de dispensa resguarda o empregado e, indiretamente, toda a sociedade de uma possível quebra do postulado da impessoalidade e moralidade por parte do agente estatal investido do poder de demitir. Além disso, a exposição dos motivos viabiliza o exame judicial da legalidade do ato, possibilitando a compreensão e a contestação da demissão pelos interessados. Assim, a falta da exposição dos motivos ou a inexistência/falsidade das razões expostas pela administração pública para a realização do ato administrativo de rescisão contratual acarreta a sua nulidade. Diante do moderno entendimento do STF, deixo de aplicar a Orientação Jurisprudencial nº 247, I, do TST. Recurso de revista não conhecido. (...)." (ARR-73000-08.2008.5.09.0671, Relator Ministro Luiz Philippe Vieira de Mello Filho, 7ª Turma, DEJT 24.5.2013).

Voto, assim, de acordo com o Relator: EMPRESA PÚBLICA E SOCIEDADE DE ECONOMIA MISTA. EMPREGADO PÚBLICO. DESPEDIDA. NECESSIDADE DE MOTIVAÇÃO. Os empregados públicos admitidos pelas vias legais gozam de imunidade contra a despedida arbitrária ou sem justa causa, entendendo-se estas a que não se fundar em motivo disciplinar, técnico, econômico e financeiro, precedida de motivação explícita, apresentada por escrito, de modo a permitir a análise, a qualquer tempo, da legalidade do ato, do qual, portanto, deve fazer parte integrante para surtir os efeitos jurídicos necessários, posto que seu substrato repousa, em síntese, na sua natureza híbrida, sendo prevalente as normas de direito público.

Voto do(a) Des(a). FABIO ANDRE DE FARIAS

O presente incidente pretende a uniformização de jurisprudências quanto aos seguintes tópicos:

1. necessidade ou não de motivação do ato de dispensa dos empregados públicos, admitidos sem concurso público, em período anterior à promulgação da Constituição Federal de 1988;

2. necessidade de motivação prévia e explícita do ato demissional dos empregados públicos admitidos nessas condições (no próprio termo ou carta demissional) ou reconhecimento da motivação apenas alegada em juízo (na contestação).

Deste modo, na forma do art. 896, §§ 4º e 5º, da CLT, imperioso se faz resolver os incidentes de uniformização de jurisprudência."

O d. Relator assim propôs:

Em conclusão, recomendo a uniformização da jurisprudência deste Egrégio Sexto Regional do Trabalho nos termos da seguinte tese jurídica: EMPRESA PÚBLICA E SOCIEDADE DE ECONOMIA MISTA. EMPREGADO PÚBLICO. DEMISSÃO. NECESSIDADE DE MOTIVAÇÃO. Os empregados públicos admitidos pelas vias legais gozam de imunidade contra a despedida arbitrária ou sem justa causa, entendendo-se estas a que não se fundar em motivo disciplinar, técnico, econômico e financeiro, precedida de motivação explícita, apresentada por escrito, de modo a permitir a análise, a qualquer tempo, da legalidade do ato, do qual, portanto, deve fazer parte integrante para surtir os efeitos jurídicos necessários, posto que seu substrato repousa, em síntese, na sua natureza híbrida, sendo prevalente as normas de direito público.

É o relatório.

Voto com o Relator.

Quanto ao item 2, por óbvio que o princípio da motivação só se integralizará se o destinatário da dispensa souber o que o leva a ser dispensado para que possa questionar a existência desse fato perante o Poder Judiciário ou instâncias administrativas superiores àquelas que emanaram o ato. Pensar o contrário, desculpem-me o lugar comum, é produzir um processo "kafkiano", ou seja, o processo existe ou pelo menos seu resultado, porém, não se tem acesso ao mesmo.

Quanto ao item 1 transcrevo o que o STF entendeu aplicável à ECT e não vejo nada que obstacule a aplicação generalizada de tal princípio:

"Com efeito, entendo que o dever de motivar o ato de despedida de empregados estatais, admitidos por concurso, aplica-se não apenas à ECT, mas a todas as empresas públicas e sociedades de economia mista que prestam serviços públicos, porquanto, conforme diversos julgados desta Corte, v.g. ADI 1.642/MG, Rel. Min. Eros Grau, não estão alcançadas pelas disposições do art. 173, § 1º, da Constituição Federal. Explico.

(...)

Com isso objetiva-se coibir a ocorrência de abusos, a perpetração de arbitrariedades ou a concessão de privilégios por parte do empregador público, garantindo-se aos servidores em particular e aos administrados em geral um maior controle dos critérios de demissão.

(...)

A obrigação de motivar os atos decorre não só das razões acima explicitadas como também, e especialmente, do fato de que os agentes estatais lidam com a res publica, porquanto o capital das empresas estatais - integral, majoritária ou mesmo parcialmente - pertence ao Estado, ou seja, a todos os cidadãos.

(...)

À guisa de conclusão, reitero que o entendimento ora exposto decorre da aplicação, à espécie, dos princípios abrigados no art. 37 da

Carta Magna, notadamente os relativos à impessoalidade e isonomia, cujo escopo é evitar quer o favorecimento, quer a perseguição de empregados públicos, seja em sua contratação, seja em seu desligamento." (Recurso Extraordinário 589.998 - P, Relator Ricardo Lewandowski)

Voto do(a) Des(a). PAULO ALCANTARA

IUJ - 0000311-76.2015.5.06.0000

MATÉRIA: EMPRESA PÚBLICA. NECESSIDADE DE MOTIVAÇÃO PRÉVIA E EXPLÍCITA DO ATO DE DEMISSÃO.

O art. 37, *caput*, da Constituição da República, com a redação dada pela Emenda Constitucional nº 19, de 04 de junho de 1998, impõe à administração Direta e Indireta o respeito aos princípios de legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência.

O Estado pode desempenhar as atividades administrativas por si mesmo ou atribuí-las a outrem. No primeiro caso, tratamos da administração direta ou centralizada, enquanto na segunda hipótese cuidamos da administração indireta ou descentralizada. Esta última, nos termos do art. 4º, inciso II, alíneas "b" e "c", do Decreto-Lei nº 200, de 25 de fevereiro de 1967, é formada, dentre outros, pelas empresas públicas e sociedades de economia mista.

A empresa pública, de acordo com o mesmo Decreto-Lei, conceitua-se como "*entidade dotada de personalidade jurídica de direito privado, com patrimônio próprio e capital exclusivo da União, criado por lei para a exploração de atividade econômica que o Governo seja levado a exercer por força de contingência ou de conveniência administrativa podendo revestir-se de qualquer das formas admitidas em direito*" (art. 5º, II).

Por sua vez, a sociedade de economia mista conceitua-se como a "*entidade dotada de personalidade jurídica de direito privado, criada por lei para a exploração de atividade econômica, sob a forma de sociedade anônima, cujas ações com direito a voto pertençam em sua maioria à União ou a entidade da Administração Indireta*" (art. 5º, III).

Nesse contexto, mesmo que exista um regime híbrido para a atuação das empresas públicas e sociedades de economia mista, elas encontram-se submetidas primordialmente ao regime jurídico-administrativo, fundamentado pela supremacia do interesse público sobre o privado e indisponibilidade, pela administração dos interesses públicos.

Tais entidades encontram-se subordinadas aos princípios delineados pela Constituição da República, mormente o art. 37, *caput*.

Assim, as empresas públicas e sociedades de economia mista estarão submetidas aos princípios gerais da administração pública, especificamente, ao princípio da motivação.

O princípio da motivação tem como fundamento implícito, de acordo com Celso Antônio Bandeira de Mello (MELLO, Celso Antônio Bandeira de. Curso de Direito Administrativo. 19ª Edição. São Paulo: Malheiros Editores, 2005, p. 100) o art. 1º, II, da Constituição, que "*indica a cidadania como um dos fundamentos da República*", no parágrafo único deste mesmo artigo, segundo o qual todo poder emana do povo. Também o art. 5º, inciso XXXV, é apontado pelo autor, pois assegura o direito à apreciação judicial nos casos de ameaça ou lesão de direito.

As condutas da administração, sejam elas vinculadas ou discricionárias, não podem ser válidas sem que exista motivação, ainda mais quando se pretende um Estado Democrático

de Direito, fundado no princípio da legalidade. O dever de motivar encontra-se respaldado pelo princípio da moralidade. A administração deve ser clara nas suas decisões e para que possamos verificar se estas correspondem ao dever moral ínsito a todo administrador, devem os atos administrativos ser motivados.

Ademais, o princípio-garantia do contraditório e ampla defesa, imposto pelo art. 5º, LV, da Constituição, não permite a ausência de motivação, uma vez que, sem esta, torna-se impossível ao administrado o exercício dessa garantia.

Assim, a motivação aparece como importante forma de resguardar os princípios de Direito Administrativo e os princípios fundamentais do Estado Democrático de Direito.

Com base em tais pressupostos, imperiosa se mostra a motivação dos atos demissionais dos trabalhadores das empresas públicas e sociedades de economia mistas.

O TST, inspirado em precedente do STF, *mutatis mutandis*, julgou:

AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA.

EMPRESA PÚBLICA. MOTIVAÇÃO DA DISPENSA. REINTEGRAÇÃO NO EMPREGO. Agravo de instrumento a que se dá provimento, visto que demonstrada possível violação do artigo 37, "caput", da Constituição Federal. RECURSO DE REVISTA. EMPRESA PÚBLICA. MOTIVAÇÃO DA DISPENSA. REINTEGRAÇÃO NO EMPREGO. O campo da despedida das empresas públicas e das sociedades de economia mista não é irrestritamente livre, sendo imprescindível que haja motivação justa, sob pena do ato encerrar arbitrariedade. Ora, se nos moldes preconizados pelo "caput" do artigo 37 da Carta Magna, a Administração Pública Direta e Indireta, de qualquer dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios, sujeita-se aos princípios da legalidade, da impessoalidade, da moralidade, da publicidade e da eficiência, exigindo a investidura em cargo ou emprego público apenas mediante prévia aprovação em concurso público de provas e títulos (inciso II do artigo 37/CF), excetuando-se os cargos em comissão, evidente que tal tratamento deve estar presente também no ato da dispensa, sob pena de se fazer "letra morta" do Texto Constitucional, que visou a moralização das contratações e dispensas no setor. E, ao contrário do entendimento estampado através do acórdão regional, o Constituinte visou assegurar não apenas direitos de estatutários, mas também de empregados celetistas como a reclamante, pelo que competia à reclamada, antes de dispensar a empregada, proceder à devida motivação do ato. Imprescindível, portanto, que Este documento pode ser acessado no endereço eletrônico <http://www.tst.jus.br/validador> sob código 100079CEF05DC89FD0. Poder Judiciário Justiça do Trabalho Tribunal Superior do Trabalho fls.2 PROCESSO Nº TST-RR-815-29.2012.5.03.0014 Firmado por assinatura digital em 27/06/2013 pelo sistema AssineJus da Justiça do Trabalho, nos termos da Lei nº 11.419/2006, que instituiu a Infra-Estrutura de Chaves Públicas Brasileira. haja motivação justa, sob pena do ato encerrar arbitrariedade, que resulta nulo, acarretando, portanto, ao empregado a

reintegração no emprego, com os demais direitos daí defluentes. Nesse sentido, o Plenário do Supremo Tribunal Federal julgou no dia 20 de março de 2013 o recurso extraordinário 589.998 e decidiu que é obrigatória a motivação para a prática legítima do ato de rescisão unilateral do contrato de trabalho de empregados de empresas estatais. Recurso de revista de que se conhece e a que se dá provimento. (Publicado em 01/07/2013. Processo RR - 815-29.2012.5.03.0014- **Órgão Judicante:** 7ª Turma)

Desta forma indispensável é a motivação do ato demissional de empregado público pertencente aos quadros da administração pública direta e indireta.

De se ressaltar, ainda, que o Plenário do Supremo Tribunal Federal julgou, na data de 20.03.2013, o recurso extraordinário (RE 589.998/PI), decidindo que é obrigatória a motivação para a dispensa de empregados de empresas estatais e sociedades de economia mista, tanto da União quanto dos estados, municípios e do Distrito Federal. Como a matéria constitucional teve repercussão geral reconhecida, o entendimento se aplica a todos os demais casos semelhantes.

A seguir, transcrevo a ementa do acórdão:

EMENTA: "EMPRESA BRASILEIRA DE CORREIOS E TELÉGRAFOS - ECT. DEMISSÃO IMOTIVADA DE SEUS EMPREGADOS. IMPOSSIBILIDADE. NECESSIDADE DE MOTIVAÇÃO DA DISPENSA. RE PARCIALMENTE PROVIDO.

I - Os empregados públicos não fazem jus à estabilidade prevista no art. 41 da CF, salvo aqueles admitidos em período anterior ao advento da EC nº 19/1998. Precedentes.

II - Em atenção, no entanto, aos princípios da impessoalidade e isonomia, que regem a admissão por concurso público, a dispensa do empregado de empresas públicas e sociedades de economia mista que prestam serviços públicos deve ser motivada, assegurando-se, assim, que tais princípios, observados no momento daquela admissão, sejam também respeitados por ocasião da dispensa.

III - A motivação do ato de dispensa, assim, visa a resguardar o empregado de uma possível quebra do postulado da impessoalidade por parte do agente estatal investido do poder de demitir.

IV - Recurso extraordinário parcialmente provido para afastar a aplicação, ao caso, do art. 41 da CF, exigindo-se, entretanto, a motivação para legitimar a rescisão unilateral do contrato de trabalho." STF - Proc. 589.998 - Relator Ministro Ricardo Lewandowski.

Voto, pois, pela prevalência da tese jurídica que entende pela necessidade de motivação prévia e explícita do ato de dispensa do empregado público, admitido legalmente, ainda que não submetido a concurso público nos quadros da Administração Pública Indireta, antes da vigência da Constituição da República de 1988.

Voto do(a) Des(a). MARIA DAS GRACAS DE ARRUDA FRANCA

Vistos etc.

Cuida-se de Incidente de Uniformização de Jurisprudência, com base na Lei n.º 13.015/2014, na Resolução n.º 195/2015 e na Instrução Normativa n.º 37/2015, todas do TST, e no artigo 104 do Regimento Interno do TRT da 6ª Região, quanto aos temas:

1. NECESSIDADE OU NÃO DE MOTIVAÇÃO DO ATO DE DISPENSA DOS EMPREGADOS PÚBLICOS, ADMITIDOS SEM CONCURSO PÚBLICO, EM PERÍODO ANTERIOR À PROMULGAÇÃO DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL DE 1988.

2. NECESSIDADE DE MOTIVAÇÃO PRÉVIA E EXPLÍCITA DO ATO DEMISSIONAL DOS EMPREGADOS PÚBLICOS ADMITIDOS NESSAS CONDIÇÕES (NO PRÓPRIO TERMO OU CARTA DEMISSIONAL) OU RECONHECIMENTO DA MOTIVAÇÃO APENAS ALEGADA EM JUÍZO (NA CONTESTAÇÃO).

Preliminarmente, suscita-se o não conhecimento da matéria relativa aos efeitos da aposentadoria espontânea como causa de extinção do contrato de trabalho, cujo tema está alheio aos limites impostos à controvérsia instaurada no âmbito deste Incidente de Uniformização de Jurisprudência. Com efeito, o dissenso jurisprudencial trazido à baila pela Vice-Presidência deste Regional diz respeito à necessidade ou não de motivação do ato de dispensa dos empregados públicos admitidos sem concurso público em período anterior à promulgação da Constituição Federal de 1988 e, em caso positivo, se referida motivação deve ser prévia e explícita, ou seja, referida no próprio termo ou carta demissional para a sua validade.

No mérito, quanto ao aspecto primordial, registre-se que o art. 37, da CF/88, impõe à Administração Direta e Indireta respeito aos princípios da legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência. Daí porque também as empresas públicas e sociedades de economia mista, apesar de ostentarem a natureza jurídica de direito privado, a teor do art. 173, II, da CF/88, submetem-se ao mesmo regime jurídico-administrativo e têm, portanto, o dever de motivar seus atos,

inclusive os demissionais. Aliás, não subsiste o entendimento consubstanciado na Orientação Jurisprudencial nº 247 da SDI-I do TST, diante da decisão proferida pelo Supremo Tribunal Federal no Recurso Extraordinário nº 589.998, de 20.09.2013, assim ementada:

"EMPRESA BRASILEIRA DE CORREIOS E TELÉGRAFOS - ECT. DEMISSÃO IMOTIVADA DE SEUS EMPREGADOS. IMPOSSIBILIDADE. NECESSIDADE DE MOTIVAÇÃO DA DISPENSA. RECURSO PARCIALMENTE PROVIDO.

I - Os empregados públicos não fazem jus à estabilidade prevista no art. 41 da CF, salvo aqueles admitidos em período anterior ao advento da EC nº 19/1998.

Precedentes.

II - Em atenção, no entanto, aos princípios da impessoalidade e isonomia, que regem a admissão por concurso público, a dispensa do empregado de empresas públicas e sociedades de economia mista que prestam serviços públicos deve ser motivada, assegurando-se, assim, que tais princípios, observados no momento daquela admissão, sejam também respeitados por ocasião da dispensa.

III - A motivação do ato de dispensa, assim, visa a resguardar o empregado de uma possível quebra do postulado da impessoalidade por parte do agente estatal investido do poder de demitir.

IV - Recurso extraordinário parcialmente provido para afastar a aplicação, ao caso, do art. 41 da CF, exigindo-se, entretanto, a motivação para legitimar a rescisão unilateral do contrato de trabalho."

Nesse quadro, com vistas a coibir atos arbitrários do administrador, desprovidos de legalidade e moralidade, ou seja, para resguardar os princípios do Direito Administrativo e fundamentais do Estado, não há dúvidas de que as empresas públicas e sociedades de economia mista devem motivar os atos demissionais, o que não se modifica em razão da submissão ou não do empregado ao concurso público, eis que sequer exigido antes do advento da CF, sob pena de violação ao princípio da isonomia. Assim, no ponto, converge-se à linha adotada pelo Exmo. Desembargador Relator.

Reitere-se, todavia, a manifestação já apresentada em julgados diversos, no sentido de que não se exclui da validade do ato a motivação de ordem disciplinar, técnica, econômica e/ou financeira, ainda que realizada no bojo dos autos. Isso porque, apontando o empregador motivações

justificáveis à dispensa, não cabe ao Poder Judiciário a análise da oportunidade e conveniência dos atos administrativos, mas apenas se os mesmos estão revestidos das formalidades legais, o que deve ser verificado caso a caso.

Com essas considerações, no mérito, acompanho parcialmente o voto do Exmo. Desembargador Relator no sentido de que a dispensa de empregado público, mesmo admitido sem concurso (antes da Constituição Federal de 1988) precisa ser motivada, não se excluindo, porém, da validade do ato, a motivação de ordem disciplinar, técnica, econômica e/ou financeira, ainda que realizada no bojo dos autos.

MARIA DAS GRAÇAS DE ARRUDA FRANÇA

Desembargadora

Voto do(a) Des(a). JOSE LUCIANO ALEXO DA SILVA

Voto do Des. José Luciano Alexo da Silva

Versa o presente Incidente de Uniformização de Jurisprudência acerca das controvérsias atinentes: (1) à necessidade ou não da motivação do ato de dispensa de empregados de empresas públicas e sociedades de economia mista, admitidos sem prévio concurso público, em período anterior à promulgação da Constituição Federal de 1988; bem como (2) à necessidade de motivação prévia e explícita do ato de dispensa de empregados públicos, admitidos nessas condições (no próprio termo ou carta demissional) ou reconhecimento da motivação apenas alegada em juízo (na contestação).

Outrora, este magistrado defendia a tese de que as empresas públicas e sociedades de economia mista - em decorrência do que dispõe o artigo 173, II, da Constituição Federal - não necessitavam motivar o ato de dispensa de seus empregados, ainda que estes tivessem ingressado mediante concurso público.

Entretanto, revendo mais detidamente a matéria aqui em discussão, posiciono-me no sentido de que as empresas públicas e sociedades de economia mista estão obrigadas legalmente a motivar, prévia e judicialmente, o ato de dispensa dos seus empregados.

Explico.

O Egrégio STF, no julgamento do RE 589.998/PI, com repercussão geral reconhecida, firmou seu entendimento no sentido da obrigatoriedade da motivação da dispensa dos empregados de empresas públicas e sociedades de economia mista. Confira-se:

"EMPRESA BRASILEIRA DE CORREIOS E TELÉGRAFOS - ECT. DEMISSÃO IMOTIVADA DE SEUS EMPREGADOS. IMPOSSIBILIDADE. NECESSIDADE DE MOTIVAÇÃO DA DISPENSA. RE PARCIALMENTE PROVIDO. I - Os empregados públicos não fazem jus à estabilidade prevista no art. 41 da CF, salvo aqueles admitidos em período anterior ao advento da EC nº 19/1998. Precedentes. II - Em atenção, no entanto, aos princípios da impessoalidade e isonomia, que regem a admissão por concurso público, a dispensa do empregado de empresas públicas e sociedades de economia mista que prestam serviços públicos deve ser motivada, assegurando-se, assim, que tais princípios, observados no momento daquela admissão, sejam também respeitados por ocasião da dispensa. III - A motivação do ato de dispensa, assim, visa a resguardar o empregado de uma possível quebra do postulado da impessoalidade por parte do agente estatal investido do poder de demitir. IV - Recurso extraordinário parcialmente provido para afastar a aplicação, ao caso, do art. 41 da CF, exigindo-se, entretanto, a motivação para legitimar a rescisão unilateral do contrato de trabalho. (STF. RE 589998, Relator(a): Min. RICARDO LEWANDOWSKI, Tribunal Pleno, julgado em 20/03/2013, ACÓRDÃO ELETRÔNICO REPERCUSSÃO GERAL - MÉRITO DJe-179 DIVULG 11-09-2013 PUBLIC 12-09-2013)" (grifei)

Da leitura da ementa acima transcrita e do inteiro teor do julgado, depreende-se que o fundamento central que ampara a necessidade de motivação da dispensa de empregado público é a submissão das empresas estatais aos princípios da impessoalidade e da isonomia, que, de observância obrigatória no momento da admissão por concurso público, também deverão reger, em consonância com o princípio da simetria, o ato demissional.

Importa ressaltar que, embora ostentem as empresas públicas e sociedades de economia mista natureza jurídica de direito privado, o regime a que estão submetidas, enquanto entes da Administração Pública Indireta, possui natureza híbrida, pois derogado parcialmente, em maior ou menor medida, por normas de direito público.

Neste contexto, destacam-se os princípios do art. 37, caput, da CF como comandos de observância obrigatória, indistintamente direcionados a todos os entes da Administração, direta ou indireta, independentemente do regime jurídico a que estejam submetidas.

Trata-se, pois, de imposição constitucional que, a partir de sua vigência, se direciona ao ente público, em todos os aspectos de sua atuação.

Destarte, não há nenhum motivo plausível para excluir da regra da motivação do ato demissional o empregado que, legitimamente e atendendo aos requisitos vigentes à época, dentre os quais não se inseria a prévia submissão a concurso público, ingressou nos quadros da empresa, antes da Constituição de 1988.

Por outro lado, convém observar que, conforme decidido no julgamento do STF em comento, "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".

Assim, a necessidade de motivação não confere estabilidade aos empregados públicos nem implica a obrigatoriedade de que a dispensa esteja amparada na justa causa definida nos moldes celetistas, vez que não retira do ente da administração indireta com personalidade jurídica de direito privado o direito potestativo de rescisão contratual unilateral.

A motivação deve ser, entretanto, legítima nos termos do interesse público, a fim de que os critérios de dispensa atendam aos princípios da impessoalidade e da isonomia, evitando-se perseguições e favoritismos, bem como discriminações.

Não se olvide, por fim, que o dever de motivação abarca como aspecto fundamental a necessidade de que a exteriorização dos motivos ocorra de forma prévia ou ao menos concomitante ao ato, pois somente dessa forma se torna viável o efetivo controle de sua legitimidade.

Neste particular, também se reputa imprescindível que a participação dos motivos seja feita ao empregado, para que, na qualidade de diretamente interessado, possa averiguar a legitimidade da causa de sua dispensa e buscar, caso queira, a invalidação do ato.

Diante de todo o exposto, divirjo do ilustre Relator para votar pela prevalência da tese jurídica segundo a qual é necessária a motivação prévia e explícita do ato de dispensa do empregado público, admitido legalmente, ainda que sem submissão a concurso público, nos quadros da Administração Pública Indireta, antes da vigência da Constituição da República de 1988.

Voto do(a) Des(a). Eduardo Pugliesi

VOTO DO DESEMBARGADOR EDUARDO PUGLIESI

A matéria relativa à divergência que resultou na instauração deste Incidente de Uniformização de Jurisprudência refere-se aos seguintes aspectos : 1) Necessidade ou não de motivar dispensa de empregado de empresa pública e sociedade de economia mista; 2) Necessidade de motivação prévia e expressa da dispensa de empregado público admitido nessa condição ou possibilidade da motivação apenas ser alegada em juízo.

Com efeito, o STF, quando do julgamento em plenário do Recurso Extraordinário n.º 589.998, relatado pelo Ministro Ricardo Lewandowski, em 20.03.2013 (DJE de 12.09.2013), sob a sistemática de repercussão geral, estabeleceu o seguinte parâmetro:

"EMENTA: EMPRESA BRASILEIRA DE CORREIOS E TELÉGRAFOS. ECT. DEMISSÃO IMOTIVADA DE SEUS EMPREGADOS. IMPOSSIBILIDADE. NECESSIDADE DE MOTIVAÇÃO DA DISPENSA. RECURSO PARCIALMENTE PROVIDO.

I - Os empregados públicos não fazem jus à estabilidade prevista no art. 41 da CF, salvo aqueles admitidos em período anterior ao advento da EC nº 19/1998. Precedentes.

II - Em atenção, no entanto, aos princípios da impessoalidade e isonomia, que regem a admissão por concurso público, a dispensa do empregado de empresas públicas e sociedades de economia mista que prestam serviços públicos deve ser motivada, assegurando-se, assim, que tais princípios, observados no momento daquela admissão, sejam também respeitados por ocasião da dispensa.

III - A motivação do ato de dispensa, assim, visa a resguardar o empregado de uma possível quebra do postulado da impessoalidade por parte do agente estatal investido do poder de demitir.

IV - Recurso extraordinário parcialmente provido para afastar a aplicação, ao caso, do art. 41 da CF, exigindo-se, entretanto, a motivação para legitimar a rescisão unilateral do contrato de trabalho."

Dos termos dessa decisão, não vislumbro a existência de vinculação da demissão motivada apenas aos casos em que a admissão se deu pela via do certame público.

A meu ver, a questão deve ser resolvida à luz do ordenamento jurídico que rege à espécie, conforme explico.

Como se sabe, o art. 37, caput, da Constituição Federal, impõe à Administração Direta e Indireta o respeito aos princípios de legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência. Assim, as empresas públicas e as sociedades de economia mista, por serem entes da Administração Pública Indireta, estão incluídas no espectro de abrangência e aplicabilidade desses vetores constitucionalmente estabelecidos.

Assim, tanto os empregados admitidos sem concurso público, como os que foram submetidos ao certame obrigatoriamente estabelecido a partir da Constituição de 1988, compõem a

Administração Pública Indireta e, como tal, são submetidos ao mesmo regime jurídico, razão pela qual não vejo motivo para se fazer distinção entre eles quanto à necessária motivação de seus eventuais atos demissionais; ao contrário, conferir-lhes tratamento igualitário implica em plena observância aos princípios da isonomia e da impessoalidade, este último - repita-se - especificamente aplicado à administração pública.

Com efeito, a admissão de empregados públicos em ambas as hipóteses obedeceu à regra jurídica então vigente, de sorte que considero que para que sejam dispensados validamente também deve se observar, ao ensejo da materialização desse ato, o ordenamento jurídico em vigor, o qual, conforme decisão da Excelsa Corte, sinaliza para a obrigatoriedade de sua motivação.

Sendo assim, mesmo considerando a existência de um regime híbrido para a atuação das empresas públicas e sociedades de economia mista, elas encontram-se jungidas ao regime jurídico-administrativo, fundamentado pela supremacia do interesse público sobre o privado e indisponibilidade, pela administração dos interesses públicos.

Por fim, entendo que essa motivação deve ser expressa e previamente comunicada ao empregado destinatário do ato, a fim de que ele possa questioná-lo em juízo ou fora dele sobre sua natureza e validade.

Diante do exposto, voto pela prevalência da tese jurídica no sentido da necessidade de motivação do ato de dispensa dos empregados públicos, tanto os admitidos antes da vigência da Constituição da República de 1988, quanto os que, a partir daí, se submeteram à aprovação em certame público, bem como que essa motivação deve ser expressa e previamente comunicada ao empregado destinatário do ato, a fim de que ele possa questioná-lo em juízo ou fora dele sobre sua natureza e validade.

SUMÁRIO

Documentos			
Id.	Data de Juntada	Documento	Tipo
93bdfff	04/10/2016 15:12	Acórdão	Acórdão