

EMPREGADO DE ESTATAL PODE SER DESPEDIDOS SEM JUSTA CAUSA (FINAL)¹

Deusdedith Brasil

Não nada mais impróprio numa comunidade do que transmitir aos autores sociais informações distorcidas e sem qualquer fundamento. Notícias que não representam a verdade geram no seio alvo da informação insegurança e perplexidade, além de por o ente informante (órgão, entidade etc) em descrédito. Foi em razão do artigo no qual defendemos a possibilidade jurídica de empregado de estatal ser despedido sem justa causa que a informação foi feita à comunidade. Foi informado que dispensa dessa natureza seria ilegal e que teriam sido revertidas judicialmente.

Somente a falta de conhecimento da técnica jurídica e da dogmática jurídica pode levar a tal conclusão. É preciso entender, primeiro, que a relação de trabalho subordinada pessoas físicas com as empresas estatais (Bancos, Caixa Econômica, Petrobrás etc) é regida por força norma constitucional pela Consolidação das Leis do Trabalho.

O Estado quanto resolveu descentralizar a sua administração criou entes para-estatais para que houvesse maior dinamismo e flexibilidade de gestão. Não poderia, absolutamente, submeter essas empresas aos privilégios de pessoas jurídicas de direito público. Não poderiam a União, Estados, Distrito Federal e Municípios criar empresas para exercerem atividade econômica e assegurar-lhe privilégios para concorrerem com as demais empresas privadas porque se assim procedesse restariam malferidos os princípios da livre concorrência e da isonomia de que trata a Constituição Federal.

Não se pode olvidar que a Carta Magna sujeitou as empresas estatais ao regime jurídico próprio das empresas privadas, por isso não como não poder um empregado de empresas estatais ser despedido sem justa causa.

Essa matéria, é importante ressaltar, já foi examinada pelo Tribunal Superior do Trabalho. Como protótipo de sua orientação jurisprudencial, vale o seguinte acórdão: Recurso de Revista do reclamado. Reintegração. Descabimento. Inexistência de doença ocupacional. Empresas públicas e Eociedades de **economia mista**. Dispensa imotivada. Cabimento. Tutela antecipada. mandado de reintegração. O art. 118 da Lei nº 8.213/91 dispõe que “o segurado que sofreu acidente do trabalho tem garantida, pelo prazo mínimo de doze meses, a manutenção do seu contrato de trabalho na empresa, após a cessação do auxílio-doença acidentário, independentemente de percepção de auxílio-acidente. Sem recebimento do auxílio-doença, não há que se cogitar de estabilidade acidentaria. Inteligência do O. J. 230 da SDI-1. Por outro lado, o art.

¹ Sobre o artigo:

Artigo publicado no jornal “O Liberal”, na tiragem de 19.12.2005

O seu conteúdo é protegido pelas leis de direitos autorais

Publicado no site www.deusdedithbrasil.adv.br

173, § 1º, inciso II, da Constituição Federal, expressamente, submete as empresas pública e **sociedades de economia mista** “ao regime jurídico próprio das empresas privadas, inclusive quanto aos direitos e obrigações civis, comerciais, trabalhistas e tributários. Em sua atuação, os entes paraestatais, especialmente no que diz respeito às relações de emprego que mantêm, não praticam atos administrativos (“stricto sensu”), assim não se submetendo à motivação, como requisito dos atos jurídicos que efetivam. No ordenamento jurídico vigente, a despeito da exigência de prévio concurso público de provas ou de provas e títulos (art. 37, II, e § 2º da Constituição Federal), para provimento dos empregos que oferecem, não estão as empresas públicas e **SOCIEDADES DE ECONOMIA MISTA** privadas do direito potestativo de dispensas, **imotivadamente**, na forma autorizada a seus congêneres da iniciativa privada, de maneira que, quando o fazem, **atuam em perfeita licitude**. Assim também comanda a O.J. da SDI-1 desta Corte.” (Rel. Juiz Convocado Alberto Luiz Bresciani Pereira; 3ª T, DJ de 27.02.04.) Não é demais afirmar que a matéria hoje já se encontra pacificada no Tribunal Superior do Trabalho. Com efeito, foi até editada a O.J. 247 da Seção de Dissídios e Individuais e o Enunciado 390 do Egrégio TST. Ei-los, respectivamente: 247. SERVIDOR PÚBLICO. CELETISTA CONCURSADO. DESPEDIDA IMOTIVADA. EMPRESA PÚBLICA OU SOCIEDADE DE ECONOMIA MISTA. POSSIBILIDADE. Inserida em 20.06.01ERR 382607/97, Min. Milton de Moura França, DJ 27.09.02; Valem, ainda, os seguintes precedentes: Ac. 5018/95, Min. Afonso Celso, DJ 09.02.96; ERR 45241/92, Ac. 3329/95, Red. Min. Ursulino Santos, DJ 03.11.95; AG (AgRg) 245235-PE, STF, 1ªT, Min. Moreira Alves, DJ 12.11.99. Eis a consolidação da jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho no sentido da possibilidade jurídica da dispensa de empregado de estatal sem justa causa espelhada na **Súmula Nº 390 do TST: Estabilidade**. Art. 41 da CF/1988. Celetista. Administração direta, autárquica ou fundacional. Aplicabilidade. Empregado de empresa pública e **sociedade de economia mista**. Inaplicável. (conversão das Orientações Jurisprudenciais nºs 229 e 265 da SDI-1 e da Orientação Jurisprudencial nº 22 da SDI-2) - Res. 129/2005 - DJ 20.04.05 - I - O servidor público celetista da administração direta, autárquica ou fundacional é beneficiário da **estabilidade** prevista no art. 41 da CF/1988. (ex-OJ nº 265 da SDI-1 - Inserida em 27.09.2002 e ex-OJ nº 22 da SDI-2 - Inserida em 20.09.00) -- II - Ao empregado de empresa pública ou de sociedade de economia mista, ainda que admitido mediante aprovação em concurso público, não é garantida a **estabilidade** prevista no art. 41 da CF/1988. (ex-OJ nº 229 - Inserida em 20.06.2001). O discurso do art. 173, § 1º, da Constituição Federal diz o Tribunal Superior do Trabalho “é categórico ao afirmar que a empresa pública e a sociedade de economia mista sujeitam-se ao regime próprio das empresas privadas, inclusive quanto às obrigações trabalhistas e tributárias. Esse comando constitucional, por outro lado, não sofreu nenhuma alteração com o advento da Emenda Constitucional nº 19/98, pelo menos no que tange a estas duas entidades (CF, art. 173, § 1º, II). Logo, depreende-se que a reclamada, sociedade de economia mista, deve observar, para a dispensa de seus empregados, o que estabelece a CLT e a legislação complementar.”

Finalmente, convém chamar a colação decisão do Supremo Tribunal Federal sobre a matéria também no sentido da orientação do Tribunal Superior do Trabalho, segundo a qual “os entes da Administração Indireta, que exploram atividade econômica, como no caso, estão sujeitos ao regime jurídico das empresas privadas.”