

## DISPENSA ILEGAL DE EMPREGADO DE ESTATAL<sup>1</sup>

**Deusdedith Brasil (\*)**

A Administração Pública é direta e indireta. Esta é integrada por autarquias, sociedades de economia mista, empresas públicas e fundações públicas. A investidura de trabalhadores efetivos na administração pública – cargos ou empregos – somente pode ocorrer mediante concurso público de provas ou de provas e títulos.

A respeito da investidura não há dúvida. A entrada no serviço público somente ocorrerá mediante concurso seja para cargo – regime institucional – seja para emprego – regime contratual.

A divergência ocorre quando se examina a cessação do contrato de trabalho das empresas estatais. Não há dúvida de que os exercentes de emprego celetista em empresa estatais não são estáveis, porque a estabilidade foi extinta lenta e gradualmente pelo regime do fundo de garantia do tempo de serviço - FGTS.

Os trabalhadores celetistas não são estáveis. Apesar disso entendo que os princípios da impessoalidade e da legalidade não permitem a dispensa de empregado de estatal da mesma forma como agem com as relações obreiras da atividade privada por natureza. sempre de haver uma motivação para despedir, porque pelos “imensos poderes *in concreto* detidos pelo Executivo”, que são transferidos diretamente aos gestores das estatais, “é fácil perceber que o aparelhamento de gestão dessas empresas pode se revelar uma formidável potência para afetar destrutivamente a vida” dos trabalhadores.

---

<sup>1</sup> Sobre o artigo:

Artigo publicado no jornal “O Liberal”, na tiragem de 16.07.2009

O seu conteúdo é protegido pelas leis de direitos autorais

Publicado no site [www.deusdedithbrasil.adv.br](http://www.deusdedithbrasil.adv.br)

Os gestores precisam possuir uma isenção mínima, neutralidade e isonomia no tratamento com os trabalhadores, porque somente assim estarão respeitando os princípios da impessoalidade e da legalidade. Bem por isto, podemos dizer com Celso Antônio Bandeira de Mello que só mesmo uma empresa preparada para ser isenta, imparcial, leal e que trate isonomicamente os indivíduos, pode garantir os objetivos do Estado de Direito, prevenindo e impedindo o uso desatado do Poder de Gestão para perseguições em desrespeito à cidadania.

Não pode ser livre o direito de dispensar – à moda da empresa privada por natureza – que, na verdade, não é exercido pela estatal, mas por aqueles que são eventualmente detentores do Poder. Aqueles que não são da empresa. Estão ocasionalmente nela.

Para inibir o arbítrio dos gestores passageiros, algumas estatais dispõem nos seus regulamentos de pessoal que os empregados não podem ser punidos sem que lhes assegure o devido processo legal e amplo direito de defesa. Como a disposição integra o contrato de trabalho, antes de punir o empregado com suspensão, por exemplo, asseguram-lhe esses princípios constitucionais, não o fazendo, porém, para despedir.

A minha convicção, resguardadas as exceções, desde que abundantemente provadas, quando o gestor de estatal esconde o motivo da dispensa, existe sublinaramente um ato de discriminação e retaliação que materializa um motivo vil para despedir trabalhador concursado.

Apesar de reconhecer as orientações do TST e STF no sentido de poder a estatal usar do direito potestativo, a verdade é que a doutrina e a jurisprudência continuam divergindo desse entendimento, sobretudo quando a gestão não indica o motivo da dispensa, sobretudo, quando se trata de trabalhador de qualificação superior e não lhe é imputada qualquer conduta que possa tornar insuportável a continuação da relação de emprego.

Na vanguarda da divergência está Celso Antônio Bandeira de Melo, maior administravista do país. Nega o poder potestativo porque os administradores não gerem negócio particular, onde prepondera o princípio da autonomia da vontade, mas conduzem assunto de interesse da coletividade, cuja gestão sempre reclama adstrição à finalidade legal preestabelecida, exigindo, pois, transparência, respeito à isonomia e fundamentação satisfatória para os atos praticados.

Perante dispensas ilegais – arremata Celso Antônio -- “o empregado terá direito à reintegração no emprego, e não mera 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.”