

SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL PROÍBE A DISPENSA IMOTIVADA EM EMPRESAS PÚBLICAS ESTATAIS, SOCIEDADES DE ECONOMIA MISTA DA UNIÃO E DOS ESTADOS, MUNICÍPIOS E DISTRITO FEDERAL.

José Alberto Couto Maciel

Da Academia Nacional de Direito do Trabalho.

O Supremo Tribunal Federal, julgando o RE 589998, relator Ministro Ricardo Lewandowski, entendeu que havia repercussão geral sobre a tese e decidiu 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 DF e dos municípios.

A decisão, ao meu ver, além de trazer uma problemática monstruosa para o direito do trabalho, não tem a menor consistência, nem mesmo constitucional, porque exclui o direito do empregador de demitir “ad nutum”, direito a ele concedido desde 1943 pela Consolidação das Leis do Trabalho, só inviável quando da existência da estabilidade, onde era possível a demissão por falta grave, devidamente apreciada em inquérito judicial, não mais existente desde a Constituição de 1988, artigo 7º, I , ou as provisórias (gestante, dirigentes sindicais, de cipas, ou decorrente de contratos).

Mas a decisão da Suprema Corte, de forma totalmente contraditória, afirma desnecessária a instauração de inquérito para

a apreciação do ato demissionário, não sendo concedida estabilidade decorrente desse entendimento.

Ora, com todas as vênias, basta que se siga a teoria dos motivos determinantes do ato. Se eu tenho que esclarecer na demissão qual a razão que estou demitindo o empregado, logicamente que esse motivo poderá ser apreciado judicialmente, caso contrário não teria de existir.

Assim, até hoje, quando o empregador demite o empregado sem justa causa, pagando os valores devidos, inclusive decorrentes da demissão por causa injusta, já previstos em lei, não terá porque ver seu ato de demissão apreciado judicialmente.

Mas se eu exijo que o empregador justifique a dispensa do empregado, então estarei fazendo essa exigência a fim de que possa essa ela ser apreciada judicialmente, caso contrário qual a sua razão de ser?

Imaginemos a seguinte situação: Não quero mais continuar com o empregado em minha empresa porque pretendo colocar em seu lugar um mais eficiente, embora não tenha ele dado razão a qualquer justa causa. Então pago a ele todos os direitos trabalhistas e o demito, dizendo na carteira de trabalho que está sendo demitido por não encontrar em seu trabalho a eficiência pretendida.

Segue então este empregado para a Justiça do Trabalho e no Tribunal Superior do Trabalho tem uma decisão final, porque não há matéria constitucional em debate, dizendo que essa causa não possibilitava ao empregador de demiti-lo. Qual a consequência da decisão do

TST, tomada após quatro anos de tramitação processual? Evidentemente que será a de sua reintegração uma vez que anulou a Corte a justificativa da demissão, concedendo, dessa forma, uma estabilidade, nem que seja provisória, até o trânsito em julgado e a reintegração do empregado na empresa, quando poderá novamente ser demitido, mas por outra razão.

Mas digamos que o TST não poderia determinar a reintegração desse trabalhador, como diz a decisão, por inexistir estabilidade? Então pergunta-se, qual a razão da justificativa exigida pela Suprema Corte?

Interessante, porém, é lembrar, como disse o Ministro Marco Aurélio, vencido nesse julgamento, que o artigo 173 da Constituição, inciso II, sujeita ao regime jurídico próprio das empresas privadas, inclusive quanto aos direitos e obrigações civis, comerciais, trabalhistas e tributários, as empresas estatais e de economia mista que explorem bens e serviços em competição com empresas privadas. Salientou o eminente Ministro tratar-se de um princípio de paridade de armas no mercado que, neste caso, deixa a Empresa de Correios e Telégrafos, (recorrente), em desvantagens em relação às empresas privadas.

Mas o que a Suprema Corte concedeu meio que camuflado, foi uma garantia no emprego, protegendo o empregado contra a despedida arbitrária ou sem justa causa, o que contraria o próprio texto do artigo 7º, I, do texto constitucional, que expressa:

“São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social :

I – relação de emprego protegida contra despedida arbitrária ou sem justa causa, nos termos de lei complementar que preverá indenização compensatória dentre outros direitos”

E complementa o artigo 10 das Disposições Constitucionais Transitórias:

“Até que seja promulgada a lei complementar a que se refere o artigo 7º, I da Constituição:

I – fica limitada a proteção nele referida ao aumento para quatro vezes da porcentagem prevista no art. 60 caput e parágrafo 1º da Lei n. 5.107/1966...

....

Pergunta-se então: Já foi promulgada lei complementar concedendo garantia no emprego ao empregado demitido sem justa causa, de acordo com o artigo 7º, I da Constituição? O referido artigo 7º I, não se aplica às empresas públicas e sociedades de economia mista, como também a elas não se aplica o artigo 173 , inciso II da Constituição Federal?

Vejam assim, que decisão interessante, contraditória e inconstitucional, concluindo-se que O Supremo Tribunal Federal julgando contra dois artigos da Constituição trouxe uma das maiores complicações para as empresas estatais e sociedades de economia mista em todo o país no direito do trabalho, com possibilidades de rescisórias, engessamento de seus quadros, fantástico volume de ações trabalhistas a serem propostas, inclusive com repercussão geral e viabilidades de sobrecarregar a Suprema Corte.

Bela decisão?