

EMPREGADO DE ESTATAL PODE SER DESPEDIDO SEM JUSTA CAUSA¹

Deusdedith Brasil

A CF (art. 37, inciso II) dispõe que “a investidura em cargos ou empregos públicos depende de aprovação prévia em concurso público de provas ou de provas e títulos, de acordo com a natureza e a complexidade do cargo ou emprego, na forma prevista em lei, ressalvadas as nomeações para cargo em comissão declarado em lei de livre nomeação e exoneração”. O “caput” do artigo explicita que essa norma aplica-se à administração pública direta e indireta de qualquer dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios.

Por outro giro, o art. 41 da CF estatui que “são estáveis após 3 (três) anos de efetivo exercício os servidores nomeados para o cargo de provimento efetivo em virtude de concurso público”, enquanto o art. 173, 1º, II, estabelece que “a lei estabelecerá o estatuto jurídico da empresa pública, da sociedade de economia mista e de suas subsidiárias que explorem atividade econômica de produção ou comercialização de bens ou de prestação de serviços, dispondo sobre: ... a sujeição ao regime jurídico das empresas privadas, inclusive quanto aos direitos e obrigações civis, comerciais, trabalhistas e tributárias”.

Diante dessas normas constitucionais, exsurge a seguinte pergunta: pode o empregado de uma empresa estatal, admitido mediante concurso público, ser despedido sem justa causa?

A resposta da pergunta está expressa no art. 173, § 1º, inciso II, da CR. Com efeito, o estatuto jurídico das empresas estatais disporá sobre a sujeição dessas entidades estatais ao regime jurídico próprio das empresas privadas, inclusive quanto aos direitos e obrigações civis, comerciais, trabalhistas e tributárias. Enxerga-se, portanto, que o regime da relação de trabalho com empresas estatais, qualificada como de emprego, é o da CLT e legislação complementar. A par disso, vale esclarecer que aos trabalhadores urbanos e rurais foi assegurado o FGTS. Este regime proporcionou a extinção lenta e gradual do regime da estabilidade. Num primeiro momento, o empregado poderia optar por esse sistema, mas depois da vigência da Constituição de 1988, desapareceu a estabilidade legal por tempo de serviço e o sistema de opção.

Se a relação de emprego das empresas privadas é regida pela CLT e lei complementar, aqui incluído o FGTS, o das empresas estatais há de ser o mesmo, por isso, não se há de falar em estabilidade para os trabalhadores das estatais, porque o art. 41 da CR restringe-se aos servidores públicos civis e não aos empregados de empresas estatais, pois a regência da relação jurídica de emprego assegura ao empregador o direito potestativo de dispensar. Naquela há um

¹ Sobre o artigo:

Artigo publicado no jornal “O Liberal”, na tiragem de 12.12.2005

O seu conteúdo é protegido pelas leis de direitos autorais

Publicado no site www.deusdedithbrasil.adv.br

vínculo jurídico administrativo e nesta um vínculo jurídico contratual. Podemos, assim, declarar que os empregados de estatais podem ser despedidos sem justa causa.

Para maior clareza, convém, ainda perguntar: a dispensa no uso do direito potestativo precisa ser motivada? Quando se usa do **direito potestativo** – dispensa sem justa causa – o empregador – ainda que seja uma empresa estatal – não tem obrigação de motivar. É uma denúncia vazia. O ônus da estatal é cumprir a lei. Responder pelo ônus que decorre da dispensa injusta, o que inclusive está previsto no art. 10, inc. I, do ADCT.

Há de ser assim, porque as estatais não possuem mais empregados estáveis, todos são regidos pelo FGTS, instituto que apresenta frontal incompatibilidade com o da estabilidade. Aliás, é importante registrar, a estabilidade no Brasil passou a perder força a partir da Lei nº 5.107/66, que entrou em vigor no dia 1/01/1967. Apesar da opção assegurada no regime do FGTS, nenhum empregador, a partir daquela data, admitiu empregado que não fosse pelo regime do FGTS. A opção objetivava assegurar ao empregado escolher entre o regime da CLT – indenização e estabilidade – e o FGTS. A opção, na verdade, consistia em o trabalhador aceitar o emprego sob o regime do fundo ou ficar desempregado. A previsão de opção pelo regime do **FGTS** e o direito de retratação para o regime consolidado não funcionou. O prazo de retratação era de 1 (um) ano, mas, se o empregado usasse desse direito, seria despedido, porque o FGTS era o regime preferido do empregador.

A leitura atenciosa do art. 7º da CR indica, no inciso III, o FGTS como um dos direitos dos trabalhadores rurais e urbanos, mas nada disse a respeito de estabilidade. Ao contrário, pois, da CR de 1967, com a EC de 1969, no art. 158, inciso XIII, que previa estabilidade com indenização ao trabalhador despedido ou fundo de garantia equivalente. Tudo para permitir a opção a que já nos referimos, mas que não existe mais.

Para que não se levante qualquer dúvida a respeito da nossa interpretação concernente à norma constitucional, pede-se vênua para transcrever abaixo aresto recente do Egrégio STF: **Empresa de economia mista: firme o entendimento do Supremo Tribunal no sentido de que a estabilidade prevista no artigo 41 da Constituição Federal não se aplica aos empregados de sociedade de economia mista: precedentes** (AI 323346 AgR / CE)

A respeito dessa matéria, pela importância do argumento, convém registrar como o Ministro Moreira Alves (AG.AI 323346) fundamentou o afastamento da aplicação do art. 41 da CR aos empregados de sociedade de economia mista: "... tratando-se de empregado de sociedade de economia mista, não se aplica a ele o disposto no artigo 41 da Constituição Federal que somente disciplina a estabilidade dos servidores públicos civis. Por outro lado, por negar, corretamente, essa estabilidade a empregado de sociedade de economia mista, **e por entender que o regulamento interno de pessoal do Banco em causa não confere estabilidade em favor de seus empregados**, não ofendeu o acórdão recorrido o

artigo 37, II, da Constituição, que diz respeito a investidura por concurso público, nem o “caput” desse mesmo artigo por haver aplicado, também corretamente, as normas de dispensa trabalhista que se aplicam aos empregados de pessoas jurídicas de direito privado, em consonância, aliás, com o que preceitua o art. 173, § 1º, da Carta Magna”.

Quando a denúncia do contrato é vazia – dispensa sem justa causa – não há nada a ser apurado, não há nada a ser comprovado, não há nada a ser justificado, não há, por fim, nada a ser motivado.