

Brasília, 10 de outubro de 2018.

À FENTECT

**RECURSO EXTRAORDINÁRIO Nº 589.998/PI.
EMBARGOS DE DECLARAÇÃO. JULGAMENTO
PELO SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL.
ALCANCE.**

O Supremo Tribunal Federal, ao julgar o Recurso Extraordinário nº 589.998/PI, fixou tese no sentido da necessidade de motivação para a dispensa de empregados de empresas públicas e sociedades de economia mista. A tese central da decisão, que produz efeitos em relação a processos que versem sobre a mesma matéria, foi 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)*

Contra essa decisão, a ECT apresentou embargos de declaração, oportunidade em que pediu a concessão de efeitos modificativos, apontando supostas omissões e contradições do julgado.

Os embargos de declaração foram acolhidos apenas em parte.

Por maioria, o STF esclareceu que a decisão somente abrangia os empregados da Empresa Brasileira de Correios e Telégrafos – ECT, não se estendendo a outras estatais. Não descartou, contudo, que, em outro processo, essa extensão possa vir a ocorrer.

Por fim, o STF fixou tese no sentido de que: *“A Empresa Brasileira de Correios e Telégrafos tem o dever jurídico de motivar em ato formal a dispensa de seus empregados.”*

Outro aspecto importante que decorreu do debate travado no STF, refere-se à necessidade ou não de processo administrativo para a dispensa.

O Supremo Tribunal Federal reafirmou o que já ficara decidido no primeiro julgamento relativo à matéria, quanto à desnecessidade de PAD, bastando que a motivação decorra de um ato formal.

De fato, o tema já fora abordado de maneira suficientemente clara na fundamentação do primeiro acórdão, conforme se infere da seguinte fração do voto do então Relator, Ministro Ricardo Lewandowski:

“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.

Nas palavras de Lucas Rocha Furtado:

*“O regime jurídico dos empregados das empresas estatais que exploram atividades empresariais é o Direito do Trabalho (CF, art. 173). Isto não afasta, todavia, a aplicação das regras e, principalmente, dos princípios do 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 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).”

Só em caso de se atribuir ao empregado uma conduta irregular é que a primeira decisão entendeu ser necessário assegurar o contraditório. Fora dessas hipóteses, não há necessidade de contraditório e, em qualquer caso, de PAD.

Este direcionamento do STF, contudo, não torna desnecessária a instauração de PAD, se houver previsão nesse sentido em norma regulamentar ou em acordo coletivo de trabalho.

Por fim, o STF afirmou que os efeitos da decisão, ou seja, se a ausência de nulidade gera a nulidade e reintegração, deverão ser fixados pela Justiça do Trabalho.

É o que cabe esclarecer.

Alexandre Simões Lindoso
OAB/DF nº 12.067