

# A MOTIVAÇÃO NO ATO DE DESPEDIDA DO EMPREGADO DOS CORREIOS

## PATRICIA DA COSTA E SILVA RAMOS SCHUBERT

Advogada na Empresa Brasileira de Correios e Telégrafos. Administradora. Especialista em Direito Público. Especialista em Direito e Processo do Trabalho. Especialista em Gestão de Pessoas. Mestrado incompleto em Direito - área de concentração Sistema Constitucional de Garantia de Direitos, pela Instituição Toledo de Ensino em Bauru.

## RESUMO

O presente artigo analisa o ato demissional dos empregados públicos, especialmente os da Empresa Brasileira de Correios e Telégrafos, sobre a necessidade de motivação, conforme Orientação Jurisprudencial 247, do Tribunal Superior do Trabalho, e o julgamento do *leading case*, exarado no Recurso Extraordinário 589.998-5, em que se reputou existente a repercussão geral das questões constitucionais nele veiculadas e, por fim, assentou 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 Distrito Federal e dos municípios, sustentando a necessidade de aprimoramento do que pode ser entendido como despedida motivada, com vistas a afastar equívocos de interpretação.

**Palavras-chave:** Motivação. Ato demissional. Empregados Públicos

## ABSTRACT

The present article analyzes the act demission of public employees, especially the Brazilian Company of Post and Telegraphs's employees, on the need of motivation, according to the Orientation 247, from the Superior Court of the Work, and the leading case treated on the trial 589.998-5, that understood that exists repercussions of constitutional issues and, finally, sad that motivation of unilateral waiver of employee from brazilian publics companies (from Union, all the States, Federal District and all the cities), needs to be motivated, to not have ambiguous interpretation.

**Keywords:** Motivation. Act Demission. Public Employees.

## 1. Introdução

Os atos demissionais dos empregados públicos possibilitam incontáveis elucubrações. Poucos estudos formais, porém, encontramos a respeito.

Com o advento da Orientação Jurisprudencial 247, do TST, que em 2007 alterou sua redação original (“Servidor público. Celetista concursado. Despedida imotivada. Empresa pública ou sociedade de economia mista. Possibilidade”) e, em sua segunda parte, estabeleceu que “A validade do ato de despedida do empregado da Empresa Brasileira de Correios e Telégrafos está condicionada a motivação, por gozar a empresa do mesmo tratamento destinado a Fazenda Pública em relação a imunidade tributária e a execução por precatório, além das prerrogativas de foro, prazos e custas processuais”, majoraram os questionamentos, em especial quanto a motivação da despedida, o que tornou-se ainda mais instigante após o julgamento do Recurso Extraordinário 589.998-5, em que se reputou existente a repercussão geral das questões constitucionais nele veiculadas.

Com base no *leading case* que deu ensejo a supradita mudança, da doutrina e entendimentos jurisprudenciais, dentre os quais e especialmente o julgamento do RE 589.998-5, distante de esgotar o assunto, este artigo apreciará, ainda que perfunctoriamente, a motivação nos atos de dispensa dos empregados dos Correios, visando melhor compreendê-la para

afastar equívocos de interpretação.

## 2. O “Leading Case”

Assim era a redação original da Orientação Jurisprudencial nº 247, da Seção Especializada em Dissídios Individuais 1, do Tribunal Superior do Trabalho, inserida em 20/06/2001: “SERVIDOR PÚBLICO. CELETISTA CONCURSADO. DESPEDIDA IMOTIVADA. EMPRESA PÚBLICA OU SOCIEDADE DE ECONOMIA MISTA. POSSIBILIDADE”.

Sua alteração iniciou-se em 25 de junho de 2003, quando o trabalhador Carlos Humberto Rodrigues provocou o Poder Judiciário, colocando no polo passivo a Empresa Brasileira de Correios e Telégrafos<sup>3</sup>, alegando ter sido admitido aos quadros da referida empresa pública em 06/01/1982, como carteiro, sendo dispensado em 06/06/2002, momento em que exercia a função de confiança de gerente de agência de correios e percebia a remuneração equivalente a R\$ 972,80. Dentre outros pleitos, aspirava a nulidade do ato demissional, que chamou de arbitrário, unilateral, compulsório e inconstitucional, mediante a condenação da reclamada na promoção de sua reintegração definitiva, sob o argumento de que era servidor público *lato sensu*, cujo tratamento normativo não poderia ser afastado da igualdade constitucional (art. 5º, *caput*), sendo-lhe, inclusive, vedada a acumulação remunerada de cargos, funções ou empregos (art. 37, XVII) e, admitido há mais de cinco anos, ou seja, antes da promulgação da Carta de Outubro, o que o permitia inserir-se na situação prevista no art. 19 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, uma vez que, segundo seu entendimento, existia a obrigação da ex-empregadora no que toca a observância dos mesmos requisitos afetos a Administração Pública direta para desligamento de seus funcionários, enfatizando, para tanto, a motivação dos ditos atos.

Em 17/08/2003 o Juiz Federal do Trabalho Substituto, Henrique Alves Vilela, entregou a prestação jurisdicional, entendendo que o reclamante não gozava de qualquer estabilidade, bem como que não havia necessidade de motivação no ato de dispensa. Para tanto, invocou a aplicação das Orientações Jurisprudenciais 229 e 247, ambas da SDI 1 do TST, afirmando que, por serem celetistas, os empregados públicos não tem condição de adquirir estabilidade constitucional, uma vez que esta foi excluída pelo sistema de proteção contra a despedida arbitrária, mediante previsão de indenização compensatória, o que afastava a pretensa reintegração. Julgou totalmente improcedentes todos os pedidos autorais, pois.

O obreiro recorreu da decisão monocrática, ratificando sua tese exordial. Por unanimidade, não houve reforma do julgamento de 1º grau pelo tribunal regional, momento em que foi enfatizada a inexistência de antinomias no texto constitucional, de forma que a isonomia, legalidade e moralidade administrativa não podem ser invocados em oposição as disposições expressas do próprio ordenamento, bem como a impossibilidade de interpretação extensiva ao artigo 19 do ADCT, exceção a regra constitucional, da qual as empresas públicas são excluídas. O Juiz Convocado e Relator, Fernando Antonio Viegas Peixoto, grafou<sup>4</sup> que, a despeito da natureza jurídica de direito privado dos Correios, a mesma encontra-se subordinada a princípios constitucionais de direito administrativo, tal como a contratação de pessoal mediante concurso público, o que, entretanto, não transmuda a natureza do vínculo celetista de seus servidores para o estatutário.

O acórdão desafiou Revista, interposta pelo trabalhador, inconformismo mais uma vez

<sup>3</sup> Reclamação Trabalhista cujos autos foram registrados sob número 1138-2003-041-03-00-6 e tramitou perante a 1ª Vara do Trabalho em Uberaba-MG.

<sup>4</sup> **Acórdão/TRT/001138-2003-041-03-00-6** RO. Disponível em: <<http://brs02.tst.jus.br/cgi-bin/nph-brs?s1=4052416.nia.&u=/Brs/it01.html&p=1&l=1&d=blnk&f=g&r=1>>. Acesso em: 21/01/2015.

repudiado pela estatal. Desta feita, por inexistência dos requisitos necessários ao referido recurso. Afirmou os Correios que a rescisão contratual por ela proferida não constitui ato vinculado, mas discricionário, para cuja emanção considera-se a conveniência e oportunidade. Reproduzindo lição do saudoso Meirelles (1990), narrou que a motivação não será obrigatória quando a lei a dispensar ou se a natureza do ato for com ela incompatível, dizendo que somente o ato rescisório decorrente de falta grave clama ser precedido de procedimento administrativo deflagrado com vistas a sua apuração, em fiel observância aos princípios da moralidade administrativa, bem como do contraditório e ampla defesa, que devem ser garantidos ao empregado.

Quanto a discussão atinente ao ato demissional, o Recurso de Revista foi conhecido por divergência jurisprudencial. No que atine as horas extraordinárias, tema que também resultou em aspirações autorais, foi conhecido por violação ao artigo 62 da Consolidação das Leis do Trabalho.

Ao mesmo foi dado parcial provimento para condenar os Correios, além de outro pedido referente a paga de horas extraordinárias, a reintegrar o obreiro no emprego, com todos os direitos e vantagens dali decorrentes, vencidas e vincendas, desde a data da rescisão<sup>5</sup>.

O Acórdão da 2ª Turma exara, em resumo, o seguinte e polêmico entendimento: “Os privilégios de imunidade tributária e pagamento dos débitos trabalhistas pelo sistema do precatório judicial conferidos aos Correios resulta na subtração da essência do poder potestativo, posto que a equiparação ampla da empresa a Fazenda Pública deve alcançar, também, as restrições a ela impostas quanto a forma de despedida imotivada ou arbitrária”<sup>6</sup>.

Também de acordo com referida Turma, o reconhecimento pelo STF dos privilégios da Fazenda Pública dos Correios “resultaram na mitigação do comando inserto na OJ 247 da SBDI-1 e na construção do entendimento em virtude do qual os Correios não poderá mais efetuar demissão de seus empregados sem justa causa e sem motivação explícita do ato como se fosse mera empresa privada no uso do seu poder potestativo”<sup>7</sup>.

Em tom vigoroso, explanou o Ministro Relator, Renato de Lacerda Paiva: “Entendo, ainda, que os Correios não pode ter tratamento híbrido. Em outras palavras: ou se lhe dá prerrogativa do ente público com ônus de ente público, ou bem se lhe confere status de empresa privada e os deveres da atividade privada. Dessa forma, é inevitável reconhecer a equiparação dos Correios as entidades de direito público para os efeitos da vedação da dispensa de seus empregados estáveis sem motivação.”

Os Correios interpuseram Recurso de Embargos de Declaração sob o argumento de que a decisão encontrava-se eivada de vício de omissão por não conter manifestação expressa acerca da suposta afronta direta e literal ao artigo 41 da carta constitucional.

Acolhido por unanimidade, os embargos declaratórios culminaram no seguinte dispositivo: “acolho os presentes embargos para prestar os esclarecimentos constantes na fundamentação do voto, no sentido de entender ser aplicável ao caso o artigo 41 da Constituição

---

<sup>5</sup> “ECT DISPENSA IMOTIVADA REINTEGRAÇÃO. Os privilégios de imunidade tributária e pagamento dos débitos trabalhistas pelo sistema do precatório judicial conferidos a ECT resulta na subtração da essência do poder potestativo, posto que a equiparação ampla da empresa a Fazenda Pública deve alcançar, também, as restrições a ela imposta quanto a forma de despedida imotivada ou arbitrária. Recurso de revista conhecido e provido. HORAS EXTRAS. O acórdão recorrido consignou que o autor era chefe de filial dos Correios (artigo 62, II, da CF/88) e que recebia gratificação inferior a 40% do salário efetivo a esse título, hipótese que não afasta o direito de receber as horas extras efetivamente trabalhadas, consoante se extrai do parágrafo único do artigo 62 da CLT. Recurso de revista conhecido e provido.”

<sup>6</sup> **PROC. Nº TST-RR-1.138/2003-041-03-00.6.** Disponível em: <<http://brs02.tst.jus.br/cgi-bin/nph-brs?s1=4052416.nia.&u=/Brs/it01.html&p=1&l=1&d=blnk&f=g&r=>>>. Acesso em: 21/01/2015.

<sup>7</sup> Acórdão Inteiro Teor – Número Único Proc: RR-1138/2003-041-03-00 – Publicação: DJ-24/03/2006.

Federal, na medida em que esta Corte vem reconhecendo a equiparação da personalidade jurídica da Empresa Brasileira de Correios e Telégrafos aquela da Fazenda Pública, pelo que, indispensável a motivação para a dispensa dos seus empregados concursados”<sup>8</sup>.

A Subseção I de Dissídios Individuais daquela Corte, apreciando o referido Recurso de Embargos e verificando que a conclusão do julgamento poderia implicar em contrariedade a Orientação Jurisprudencial nº 247, da própria SDI, uma vez que a maioria dos Ministros votou de forma contrária a Orientação Jurisprudencial nº 247 da SBDI-1 e a Súmula nº 390 do TST, ordenou a suspensão da proclamação do julgamento e a consequente submissão ao Tribunal Pleno com proposta de revisão, manutenção ou cancelamento da dita Orientação Jurisprudencial em questão.

Em cumprimento aos artigos 76, II, e 156, parágrafo 6º, ambos do Regimento Interno do Tribunal Superior do Trabalho, os autos foram remetidos ao Tribunal Pleno para revisão da Orientação Jurisprudencial nº 247, da SDI-1.

Respeitando o parágrafo 8º do artigo 156 do referido Regimento Interno, a Comissão de Jurisprudência, integrada pelos Ministros Vantuil Abadal, que formou juízo dissonante, e os Ministros Gelson de Azevedo e Ives Gandra da Silva Martins Filho, emitiu parecer opinando pela manutenção da redação original da OJ nº 247, bem como do item II, da Súmula 390<sup>9</sup>, argumentando que as decisões recentes do TST e do STF, como também a concessão aos Correios dos benefícios do Decreto-Lei nº 779/1969, que dispõe sobre a aplicação de normas processuais trabalhistas a União Federal, Estados, Municípios, Distrito Federal, Autarquias ou Fundações de direito público que não explorem atividade econômica, não desnaturam sua condição de empresa pública regida por regime jurídico de direito privado, o que não permite dar-lhe tratamento diferenciado, igual ao concedido a Administração Pública direta.

No incidente de uniformização de jurisprudência declarado pela SDI no referido caso, conquanto a Comissão de Jurisprudência tenha emitido parecer contrário, os Ministros do Pleno do Tribunal Superior do Trabalho acordaram, por unanimidade, em atribuir nova redação a Orientação Jurisprudencial nº 247, da Seção Especializada em Dissídios Individuais 1, excepcionando a empresa pública, então recorrente, quanto a possibilidade de despedida imotivada de seus empregados. Por maioria, foi mantida a redação do item II da Súmula 390 da corte máxima especializada, vencidos os Ministros Aloysio Correa da Veiga, Relator, Rosa Maria Weber Candiota da Rosa e Alberto Luiz Bresciani de Frontan Pereira, que entenderam pela aplicabilidade do artigo 41 da Constituição Federal aos empregados dos Correios.

A contudente mudança foi enunciada através da Resolução nº 143/2007, publicada no Diário de Justiça de 13/11/2007.

Foi, então, alterada a redação original da Orientação Jurisprudencial em tela a qual, em sua segunda parte, passou a estabelecer que “A validade do ato de despedida do empregado da Empresa Brasileira de Correios e Telégrafos (ECT) está condicionada a motivação, por gozar a empresa do mesmo tratamento destinado a Fazenda Pública em relação a imunidade tribu-

<sup>8</sup> PROC. Nº TST-ED-RR 1.138/2003-041-03-00.6. Disponível em: <<http://brs02.tst.jus.br/cgi-bin/nph-brs?s1=4052416.nia.&u=/Brs/it01.html&p=1&l=1&d=blnk&f=g&r=1>>. Acesso em: 21/01/2015.

<sup>9</sup> “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 SBDI-1 e da Orientação Jurisprudencial nº 22 da SBDI-2) - Res. 129/2005, DJ 20, 22 e 25.04.2005. I - O servidor público celetista da administração direta, autárquica ou fundacional é beneficiário da estabilidade prevista no art. 41 da CF/1988. (ex-OJs nºs 265 da SBDI-1 - inserida em 27.09.2002 - e 22 da SBDI-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 da SBDI-1 - inserida em 20.06.2001).” Disponível em: <[http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas\\_com\\_indice/Sumulas\\_Ind\\_351\\_400.html#SUM-390](http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_351_400.html#SUM-390)>. Acesso em: 21/01/2015.

tária e a execução por precatório, além das prerrogativas de foro, prazos e custas processuais”, e proclamando o julgamento dos embargos de declaração dos Correios que, alçados a incidente de uniformização de jurisprudência, por unanimidade, não foram conhecidos.

Os Correios interpuseram Recurso Extraordinário embasado em lesão ao art. 102, III, “a” e parágrafo 3º da Carta Constitucional cujo sobrestamento foi ordenado em 30/10/2008 pelo Ministro Vice-Presidente do TST, Milton de Moura França, ante o início da análise da repercussão geral da questão pelo STF nos autos do Recurso Extraordinário nº 589998/PI.

No dito Recurso Extraordinário nº 589998/PI, cuja peça inaugural da lide explicita pleito de reintegração por ocorrência de dispensa sem justo motivo, atrelado a mera condição de aposentado do trabalhador, ventilou-se sobre a decisão monocrática a qual afirmou que o ato demissional não atendeu aos requisitos da forma – procedimento administrativo ou judicial, nem do motivo para sua emissão. A exigência inerente a repercussão geral da questão constitucional discutida foi vista como não cumprida pelo Relator, Ministro Ricardo Lewandowski, o qual entendeu que a controvérsia afeta a dispensa dos empregados dos Correios limita-se especificamente ao retorno dos obreiros aos quadros da referida empresa pública, como também que os efeitos financeiros decorrentes desse retorno cingem-se as relações jurídicas estabelecidas entre os Correios e seus empregados. Opinou, pois, pelo não conhecimento do inconformismo.

Porém, o Sr. Presidente da Corte Máxima a época, Ministro Marco Aurélio, admitiu a repercussão geral, apesar da óptica contrária do Relator, enaltecendo a largueza com a qual deve ser, segundo ele, encarado o instituto, de modo que a problemática não estaria restrita aos Correios, mas a um sem número de empresas públicas e sociedades de economia mista, federais, estaduais e municipais, o que reclama crivo do STF. Determinou-se, por fim, o acompanhamento do incidente, adotando-se as providências no tocante a processos em que tenham sido veiculados idêntico tema.

Em 20/03/2014 o Plenário do Supremo Tribunal Federal, por maioria de votos, deu provimento parcial, ao Recurso Extraordinário 589.998-5, assentando 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 Distrito Federal e dos municípios.

### **3. A Demissão, sua Motivação e Peculiaridades**

Em nosso ordenamento vige o princípio da continuidade da relação de emprego, prevalecendo como regra geral os contratos por tempo indeterminado, o que pode ser constatado, por exemplo, na presunção de indeterminação temporal, transformação do contrato a prazo em indeterminado, impossibilidade de conversão de contrato indeterminado por a prazo e restrição do contrato a prazo apenas a serviços de cunho não permanente.

Embora a indeterminação do lapso temporal da avença de labor seja o ideal consagrado na Constituição de 1988, nenhum vínculo de emprego é eterno.

“A cessação do contrato de trabalho é a terminação do vínculo de emprego, com a extinção das obrigações para os contratantes” (MARTINS, 2001).

A ruptura se dá por diversas formas, dentre as quais pela consecução do fim para o qual foi estabelecido, término do prazo pré-determinado, pedido de demissão do obreiro, despedida pelo empregador com e sem justa causa do empregado, rescisão indireta ou advinda de falta grave cometida pelo empregador, rescisão por culpa recíproca, acordo entre os contratantes, rescisão antecipada do contrato a prazo etc.

Sua prática por ato volitivo do empregado não é objeto de tamanha atenção tal como ocorre com o rompimento perpetrado pelo empregador, este designado como demissão, des-

pedida, despedimento, dispensa etc, ainda que lícito. Isso porque a opção do obreiro de ver-se livre para buscar novos desafios profissionais é vista com bons olhos a medida que demonstra afastamento de tempos outros, não tão longínquos, nos quais eram ostensivamente cultivados interesses escravocratas, abolidos em 1888 e hodiernamente repudiados.

Seguindo trilha semelhante, porém mais específica, é a extinção por iniciativa do empregador que interessa ao presente artigo.

Excetuando-se outras causas, como o fenecimento da atividade empresarial, a “relação de emprego extingue-se por ato do empregador com a dispensa do empregado, que será com ou sem justa causa, esta implicando a redução dos seus direitos, suprimidas as ‘verbas rescisórias’.” (NASCIMENTO, 1999).

No mundo jurídico majora-se a adoção do conceito de dispensa socialmente justificável, distante dos valores envoltos ao capital, dentre os quais a grande produtividade, a vasta obtenção de lucratividade e a redução dos custos operacionais.

Diante da vedação constitucional quanto a dispensa arbitrária, dentre as quais a previsão do art. 10, I, do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, e da compatibilidade do teor da Convenção nº 158 da OIT com o artigo 7º, I, da Constituição da República, e da taxatividade das justas causas elencadas na CLT, verificamos que a designação “imotivada” está vivenciando uma crise.

A dispensa não pode ser interpretada como sinônimo de arbitrária, expressão esta utilizada como se despida de base legal fosse. Afinal, a arbitrariedade é considerada quando perpetrada pelo empregador. A justa causa, por sua vez, é causada pelo empregado.

Cabe-nos, todavia, entender com base em quais fatos ou situações tal forma de despedida se verifica, uma vez que também não pode ser confundida com as previsões do artigo 482 da Consolidação das Leis do Trabalho. Quiçá, seja calcada em razões de ordem econômica, tecnológica, estrutural ou análogas. Tais suscitações aplicam-se a Empresa Brasileira de Correios e Telégrafos.

A Consolidação das Leis do Trabalho em seu artigo 482 enumera de forma rígida as justas causas, quais sejam, ato de improbidade; incontinência de conduta ou mau procedimento; negociação habitual por conta própria ou alheia sem permissão do empregador, e quando constituir ato de concorrência a empresa para a qual trabalha o empregado, ou for prejudicial ao serviço; condenação criminal do empregado, passada em julgado, caso não tenha havido suspensão da execução da pena; desídia no desempenho das respectivas funções; embriaguez habitual ou em serviço; violação de segredo da empresa; ato de indisciplina ou de insubordinação; abandono de emprego; ato lesivo da honra ou da boa fama praticado no serviço contra qualquer pessoa, ou ofensas físicas, nas mesmas condições, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem; ato lesivo da honra ou da boa fama ou ofensas físicas praticadas contra o empregador e superiores hierárquicos, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem; prática constante de jogos de azar; e a prática, devidamente comprovada em inquérito administrativo, de atos atentatórios a segurança nacional.

Rol do tipo *numerus clausus*.

Nítido que nenhuma das situações previstas no referido artigo podem ser argumento para promover a dispensa imotivada. Afinal, e em tese, esta é concretizada sem a caracterização de qualquer das justas causas taxativamente enumeradas na norma celetista.

Da mesma forma que a intitulação da dispensa “imotivada” vive embaraços que, porventura, resultem num momento decisivo, algumas justas causas, dada a grande carga de abstração, causam dúvidas sobre suas caracterizações e subsunções a elas dos fatos com os quais viermos a nos deparar.

Ato de indisciplina ou de insubordinação. Incontinência de conduta ou mau procedi-

mento. Considerando o teor do artigo 7º da reiteradamente citada Convenção nº 158, da OIT, segundo a qual “Não deverá ser terminada a relação de trabalho de um trabalhador por motivos relacionados com seu comportamento ou seu desempenho antes de se dar ao mesmo a possibilidade de se defender das acusações feitas contra ele”, em que realmente podem consistir tais justas causas?

Uma única manifestação pode ser suficiente para caracterizá-las? Dependeria das circunstâncias de cada caso? Dependemos das casuísticas ou nos basta examinar o texto da lei?

O artigo 493 da Consolidação das Leis do Trabalho explicita que “Constitui falta grave a prática de qualquer dos fatos a que se refere o art. 482, quando por sua repetição ou natureza representem séria violação dos deveres e obrigações do empregado”.

Claro está que toda justa causa é uma falta grave, mas a recíproca não é verdadeira.

As “faltas mais leves devem ser punidas com penas menos severas, como as advertências (verbais ou escritas) e as suspensões disciplinares, reservando-se a punição máxima do despedimento às infrações mais graves” (GIGLIO, 2000).

As respostas, então, consistem em “Mera questão de gradação” (GIGLIO, 2000)? Voltaríamos a dispensa “imotivada” - organizacional ou - socialmente justificável?

Para a terminação do contrato por justa causa operária, além de presença da habitualidade, repercussão no trabalho, reiteração, imediatismo, passado funcional e gradação da punição, necessário que a falta cometida atinja os limites máximos de tolerância, os quais suprimem a imprescindível fidúcia.

A taxatividade do dispositivo não simplifica sua aplicação. E mais: enfatiza a necessidade de conceder-se maior atenção a terminação do pacto laboral sem a efetivação da justa causa. E é aí que entramos, nesse singelo estudo.

A Empresa Brasileira de Correios e Telégrafos é entidade da Administração indireta. Sua natureza jurídica, além da equiparação a Fazenda Pública, acima mencionada, nos leva a afirmar que a mesma pode ser vista como exemplo de Estado empregador e que lhes são aplicáveis normas de direito público.

Ocorre, porém, que embora grande parte dos serviços por ela prestados seja de natureza pública, *stricto sensu*, não podemos deixar de suscitar que referida estatal, que tem regime jurídico de direito privado, mantém vínculo laboral com seus empregados mediante regimento celetista, conforme artigo 11 do Decreto-Lei nº 509/1969, e também executa serviços concorrenciais, tais como aqueles atinentes as grandes encomendas, não afetos a supracitada exclusividade, o que enfatiza o regime jurídico de direito privado.

Tais apontamentos causam dúvidas acerca de qual a natureza das normas que se aplicam as suas relações laborais. Pública, privada ou ambas?

Ao contrário das empregadoras que, figurando como partes passivas em reclamações trabalhistas cujas lides nelas ventiladas alcançaram as cortes especializadas e causaram a emanção da redação original da Orientação Jurisprudencial nº 247, dentre as quais a Junta Comercial do Estado de Minas Gerais, a Nossa Caixa Nosso Banco, Banco do Brasil, Banco do Estado do Sergipe, Caixa Econômica Federal, EMBASA, BANDEPE, a ECT é equiparada a Fazenda Pública. Devido a isso, era um contrassenso o uso da redação original em relação a ela.

A comparação com a Fazenda Pública afasta a utilização exclusiva de normas meramente privadas, o que, aliás, já era evidenciado por exigências tipicamente destinadas a entidades não pertencentes a seara privada, como é a necessidade de respeito ao inciso II do art. 37 da Constituição Federal, que foi alterado pela Emenda Constitucional nº 19, de 1998, no qual há previsão da obrigatoriedade do concurso público, e cujo *caput* determina que “A administração pública direta e indireta de qualquer dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios obedecerá aos princípios de legalidade, impessoalidade, moralidade,

publicidade e eficiência (...)."

A simples leitura do novo texto da referida OJ, que explicita redação não contundente a medida que menciona tão-só acerca da motivação, termo até absorto, não nos conduz a ilação de que as relações de emprego estabelecidas com a ECT devem ser aplicadas apenas regras de natureza pública.

Apesar disso, as argumentações utilizadas pelos eminentes julgadores e que alteraram o importante escrito, enfatizam a nuance pública dos serviços prestados pela ECT, por sua essencialidade e ao pertencimento de seus bens a unidade mantenedora – União, chegando-se até a afirmação categórica, dimanada do Ministro Relator Renato de Lacerda Paiva, no julgamento do Recurso de Revista TST-RR-1.138/2003-041-03-00.6, segundo a qual "a ECT não pode ter tratamento híbrido".

"Em outras palavras: ou se lhe dá prerrogativa do ente público com ônus do ente público, ou bem se lhe confere status de empresa privada e os deveres da atividade privada."<sup>10</sup>

Se não são aplicáveis hibridismos, com o que concordamos pois poder-se-ia optar pelo que lhe seja mais benéfico, o que não é justo, dada a equiparação a Fazenda Pública e a exaltação da essencialidade dos serviços prestados pela entidade indireta em estudo, as normas de direito público são impostas as suas relações laborais.

Em sendo assim, sob tal ponto de vista, mesmo estando sob as vestes do regime da CLT, tal qual o admissional, o ato de despedida promovido pela ECT é abarcado pelo conceito de ato administrativo – e não ato da Administração, o que, em tese, clama pela submissão ao timbre da publicização e demais regras atinentes ao regime jurídico administrativo, que implica na separação das funções do Poder Estatal, submissão dessas as normas emanadas do Estado, e existência de normas específicas a atividade administrativa.

"Ato administrativo é uma manifestação de vontade funcional apta a gerar efeitos jurídicos, produzida no exercício de função administrativa" (JUSTEN FILHO, 2005).

É "toda manifestação unilateral de vontade da Administração Pública que, agindo nessa qualidade, tenha por fim imediato adquirir, resguardar, transferir, modificar, extinguir e declarar direitos, ou impor obrigações aos administrados ou a si própria" (MEIRELLES, 2006).

Há divergências doutrinárias acerca de seus requisitos. DI PIETRO (2000) afirma que são "o sujeito, o objeto, a forma, o motivo e a finalidade". Já GASPARINI (2004) explana que são "sete e assim denominados: agente público competente, finalidade, forma, motivo, conteúdo, objeto e causa".

Surge, pois, novo questionamento: o ato de dispensa em menção é discricionário típico ou vinculado, sem qualquer margem de liberdade?

Embora a maioria dos estudiosos do Direito acate as definições dos atos discricionários, "cumpre mencionar que há uma parcela da doutrina pátria que desconsidera a existência de atos discricionários, sob égide do argumento de que nenhum ato pode ser assim considerado em sua íntegra" (RIBEIRO, 2006).

Pensamos que o ato demissionário realizado pela ECT é discricionário, uma vez que a lei não prescreve, com detalhes, como a Administração deve agir, tendo licença para fazê-lo, conforme as peculiaridades do caso concreto. Sempre, contudo, adstrita ao primado da lei.

Tanto nas situações que implicam na constatação de possível subsunção as previsões do artigo 482 da CLT, como nas faltas cometidas por empregados que não estejam ali previstas, faz-se necessária a análise dos vários aspectos - econômicos, tecnológicos, estruturais, organizacionais, éticos etc - que envolvem a decisão a ser tomada, até mesmo a dispensa. Numa palavra, os atos de rescisão do pacto laboral praticados pelo empregador implicam em

---

<sup>10</sup> Ministro Renato Lacerda de Paiva, Relator, em voto proferido no PROC. Nº TST-RR-1.138/2003-041-03-00.6, datado de 08 de fevereiro de 2006.



avaliações subjetivas, o que afasta a citada vinculação do ato administrativo que culmine na dispensa dos empregados da ECT.

Afinal, o ato de dispensa não consiste em simples enquadramento dos fatos nalguma previsão, sejam as justas causas - da CLT - ou normativos organizacionais, como são os manuais internos da ECT e o Código de Ética da dita empresa pública, nos quais são esmiuçadas situações não condizentes com a relação de emprego.

A ECT tem liberdade para avaliar fatos que envolvam seus empregados e decidir se irá subsumi-los nas justas causas, quando possível for, ou, se não previstos naquelas hipóteses, avaliar a gravidade e sopesar se é necessária ou não a aplicação de penalidade, também avaliando gradações, de forma a optar por advertência verbal ou escrita, suspensão ou demissão com ou sem justa causa.

O ato administrativo, tal como é o ato de dispensa dos empregados da ECT, tem como atributos a presunção de legitimidade, imperatividade e auto-executoriedade. Vocifera por validade, perfeição e eficácia.

Presunção de legitimidade porque são aceitos conforme as leis, até prova em contrário. Imperativos a medida que são impostos a terceiros, independente da anuência destes. Auto-executórios com vistas a serem aplicados, prescindindo de ordem judicial para tanto.

Continuando as recordações dos conceitos basilares, será válido quando for emanado de autoridade competente e contiver os elementos necessários para tornar-se eficaz, ou seja, quando produzido de acordo com a norma que o regula.

Estará adornado de perfeição se agregar todos os requisitos imprescindíveis a sua exequibilidade, apto a produzir efeitos, tendo transcorrido todas as fases necessárias para sua formação.

Por fim, terá eficácia quando seus efeitos não estão sujeitos a nenhuma condição. Pronto para produzir efeitos.

Embora a OJ nº 247, com sua nova redação, não seja lei, nem tenha força vinculante, juntamente com o entendimento exarado no RE 589.998-5, como se vê, ambos servem para vários questionamentos, tanto sob o aspecto teórico quanto prático.

A atuação mental do administrador da seara pública postal, ao proferir a análise subjetiva referente aos fatos que podem ensejar numa dispensa, é balizada pelo valor supremo do trabalho, o fundamento da dignidade da pessoa humana, os princípios insertos no artigo 37 da Lei Maior, a primazia pelo interesse público, a inexistência de estabilidade dos empregados públicos celetistas e as inafastáveis razoabilidade, proporcionalidade e boa-fé.

O ato administrativo de dispensa de empregados emitido pelos Correios não pode afastar-se da imparcialidade e retidão. Diante disso, a motivação é basilar para a formação de um conteúdo aceitável e sustentável no ordenamento jurídico pátrio. Afinal, “sem a explicação dos motivos, resta difícil sopesar ou aferir a correção daquilo que foi decidido, por isso, é essencial que se apontem os fatos, as inferências feitas e os fundamentos da decisão” (FERRO, 2007).

Estaria aí, em tese, a possibilidade de incidência da atividade jurisdicional em seu controle?

Poucas não foram - e ainda não são - as defesas da tese segundo a qual o Judiciário não pode adentrar no mérito administrativo, sob pena de lesão a independência e harmonia das funções do Poder Estatal.

Entretanto, o Poder Judiciário, em tese, pode apreciar se a análise feita pela empregadora. Também pode averiguar se houve desvios/abusos do poder potestativo do empregador ao promover o rompimento do pacto laboral, bem como descon siderações a teoria dos motivos determinantes.

GIORDANI, Juiz Relator da 5ª Câmara, 3ª Turma, do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região, no Acórdão nº 21662/2009-PATR<sup>11</sup>, publicado em 24/04/2009, suscitou entendimento relevante segundo o qual “há que se considerar o princípio da motivação como limite da discricionariedade da administração, pois, ao justificar seus atos, cumpre-lhe indicar os motivos, de fato e de direito, que levaram-na a tomar determinada decisão, permitindo ao Poder Judiciário verificar a existência e veracidade dos motivos e a adequação do ato em relação as normas reguladoras, e isso para obstar que tome espaço/assento a indesejável arbitrariedade”.

A alteração da redação original da Orientação Jurisprudencial nº 247, da Seção Especializada em Dissídios Individuais 1 do TST, cuja segunda parte estabeleceu que “A validade do ato de despedida do empregado da Empresa Brasileira de Correios e Telégrafos (ECT) está condicionada a motivação, por gozar a empresa do mesmo tratamento destinado a Fazenda Pública em relação a imunidade tributária e a execução por precatório, além das prerrogativas de foro, prazos e custas processuais”, promoveu um acerto em face da equiparação dos Correios a Fazenda Pública, reconhecida no julgamento do Recurso Extraordinário 220.906/DF, de 16/11/2000, igualdade, aliás, já prevista no art. 12 do Decreto-Lei nº 509/1969, recepcionado pela Lei Máxima vigente, o que foi enaltecido no julgamento do RE 589.998-5.

O regime jurídico-administrativo se justapõe a atuação dos Correios na seara concorrencial, diante de prevalência e importância dos serviços públicos *stricto sensu* por ela realizados, conforme eleição da política legislativa que culminou no diploma de 1988.

Diante disso, vê-se que o ato de despedida promovido pela ECT é ato administrativo, podendo ser definido como uma manifestação unilateral de vontade da Empresa Brasileira de Correios e Telégrafos que, agindo como Estado empregador, nessa qualidade, e diante do cometimento de falta grave que não se enquadre nas previsões do artigo 482 da CLT, proferida por empregado seu, tenha por fim imediato extinguir a relação de emprego estabelecida entre eles.

Referido ato demissionário, além de conter os atributos a presunção de legitimidade, imperatividade e auto-executoriedade, é discricionário, uma vez que a lei não prescreve, com detalhes, como a Administração deve agir, tendo licença para fazê-lo, conforme as peculiaridades do caso concreto. Sempre, contudo, adstrita ao primado da lei.

Em resumo, a motivação é ato ao mesmo tempo livre e limitado. A baliza de cada qual desafia maiores elucubrações sobre o tema.

#### **4. Como Fica o Entendimento com o Novo Estatuto?**

Pontuada a possibilidade de elaborações de outros estudos sobre o tema motivação, evidencia-se mais uma abordagem que clama por estudos - o novo estatuto dos Correios, aprovado pelo Decreto nº 7.483/2011.

Tal norma, permite atuação da estatal noutros setores, além dos serviços públicos *strictu senso* e disso emana a necessidade de aprofundamento do que tratado nesse artigo. Afinal, explicitar motivação nos atos de despedida dos empregados da Empresa Brasileira de Correios e Telégrafos, com base nos supraditos fundamentos, é dever que a esta se impõe. Mas, e com advento do novo estatuto? Tal conclusão perdura ou a empresa, que se reinventa, seguindo a trilha da globalização, amplificação do uso de soluções digitais no âmbito das comunicações etc, tem mais liberdade para rescindir os contratos de trabalho visando o alcance de condições de progresso compatíveis com seus anseios?

Fomenta a análise do tema o entendimento do Ministro Marco Aurélio, em voto discor-

---

<sup>11</sup> Julgamento proferido por Francisco Alberto da Motta Peixoto Giordani, referente ao Processo nº 01676-2007-109-15-00-9 RO – Origem: 3ª Vara do Trabalho em Sorocaba/SP.

dante no julgamento do RE 589.998-5, que “deu provimento ao recurso da ECT, no sentido da dispensa da motivação no rompimento de contrato de trabalho, fundamentando seu voto no artigo 173, inciso II, da Constituição Federal e suscitando a necessidade de “paridade de armas no mercado que, neste caso, deixa a ECT em desvantagem em relação às empresas privadas”<sup>12</sup>, o que tem evidente relação com a atual busca dos Correios – ser empresa de classe mundial.

Como se verifica, o tema eleito tem implicações em relações empregatícias firmadas antes e após, tanto a emissão da OJ 247, como do julgamento do RE 589.998-5. Mas, especialmente, no que tange aos futuros contratos de trabalho que serão entabulados pela nova empresa Correios, que prima por ações empresariais sustentáveis, tal qual o mundo globalizado.

A nova Identidade Corporativa dos Correios implica, em termos práticos, na necessidade de reflexão sobre a aplicação da referida OJ e julgamento do RE 589.998-5 no que atine as relações trabalhistas entabuladas entre a organização e seus colaboradores, especialmente diante das quatro linhas de atuação definidas, além dos serviços públicos, a saber: logística, comunicação, financeiro e outros atendimentos e internacional.

## 5. Conclusão

A mera inserção do termo “motivação” na alteração do texto original da Orientação Jurisprudencial 247, do TST, permite um sem número de indagações, o que foi majorado pelo julgamento do RE 589.998-5, em que se reputou existente a repercussão geral das questões constitucionais nele veiculadas. Os Correios são entidade da Administração indireta. Podem ser vistos, pois, como exemplo de Estado empregador.

Vivenciamos um momento de mudança. A diversificação do objeto empresarial, que prima por um modelo mais dinâmico, compatibilizando os serviços públicos e a viabilidade comercial, afeta a orientação jurisprudencial? Os Correios passam a ter mais liberdade para romper os laços trabalhistas, despindo-se da obrigação de motivar tais atos?

Num país que ainda clama por incontáveis políticas públicas de emprego, a motivação no ato de despedida dos empregados dos Correios, segundo maior empregador nacional, não se restringe aos interesses das partes, empregadora e empregado. As reflexões e consequências dela advindas repercutem na intangibilidade do mais importante mecanismo de dignidade e de valorização social do cidadão na sociedade capitalista: o trabalho.

O ato demissional dos colaboradores dos Correios não pode ser entendido como de natureza meramente privada, seguidor estrito das regras celetistas, cujo resultado, conforme previsões legais, dentre as quais o art. 477 da Consolidação das Leis do Trabalho, externa-se em simples indenização pecuniária por livre admissão e dispensa de obreiros, quando inexistir justa causa.

Isso não significa dizer que referida estatal, diante da equiparação a Fazenda Pública, deva se submeter ao timbre da publicização e demais regras do regime jurídico administrativo, para rescindir os contratos de trabalho entabulados com seus empregados, quando não caracterizada a justa causa operária.

Tendo a valorização de tal mecanismo e a sustentabilidade empresarial como norte, as explanações contidas no *leading case* que deu ensejo a alteração da OJ nº 247, e no julgamento do Recurso Extraordinário nº 589.998-5, conclui-se ser essencial a existência das motivações de ato demissionais emitidos pelos Correios, as quais devem refletir segurança jurídica obreira concatenada com a possibilidade empresarial de optar por manter relações de emprego que lhes sejam favoráveis ao alcance dos hodiernos objetivos organizacionais

---

<sup>12</sup> Disponível em: <<http://www.stf.jus.br/portal/cms/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=233987>>. Acesso em: 08/02/2015.

estratégicos, estes que fomentam outras inúmeras e instigantes reflexões, inclusive sobre a motivação aqui tratada.

## 6. Referências

**ADPF 46.** Acompanhamento Processual. Disponível em: <<http://www.stf.jus.br/portal/processo/verProcessoAndamento.asp?incidente=2182784>>. Acesso em: 15/01/2015.

AMARAL, Antônio Carlos Cintra do. **Validade e Invalidade do Ato Administrativo**. Disponível em: <<http://www.direitodoestado.com/revista/REDE-9-JANEIRO-2007-CARLOS%20CINTRA.pdf>>. Acesso em: 21/01/2015.

BRASIL. **Decreto-Lei nº 200, de 25 de fevereiro de 1967**. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del0200.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del0200.htm)>. Acesso em: 12/01/2015.

BRASIL. **Decreto-Lei nº 509, de 20 de março de 1969**. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del0509.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del0509.htm)>. Acesso em: 12/01/2015.

BRASIL. **Decreto nº 900, de 29 de setembro de 1969**. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del0900.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del0900.htm)>. Acesso em: 12/01/2015.

BRASIL. **Lei nº 6.538, de 22 de junho de 1978**. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/L6538.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L6538.htm)>. Acesso em: 12/01/2015.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil, de 05 de outubro de 1988**. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicaocompilado.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm)>. Acesso em: 12/01/2015.

BRASIL. **Lei nº 8.078, de 11 de setembro de 1990**. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l8078.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8078.htm)>. Acesso em: 21/01/2015.

BRASIL. **Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990**. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l8112cons.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8112cons.htm)>. Acesso em: 21/01/2015.

BRASIL. **Decreto Legislativo nº 68, de 16 de setembro de 1992**. Disponível em: <<http://www2.camara.leg.br/legin/fed/decleg/1992/decretolegislativo-68-16-setembro-1992-358557-norma-pl.html>>. Acesso em: 20/01/2015.

BRASIL. **Decreto nº 1855, de 10 de abril de 1996**. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto/1996/D1855.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1996/D1855.htm)>. Acesso em: 20/01/2015.

BRASIL. **Decreto nº 2.100, de 20 de dezembro de 1996**. Disponível em: <[http://www.google.com.br/url?url=http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/1965-1988/Del2100](http://www.google.com.br/url?url=http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/1965-1988/Del2100)>