

Demissões: Ação do Sindieletro ganha selo de relevância*

Após a decisão na ação movida pelo Departamento Jurídico do Sindieletro de que as demissões de eletricitários com 55 anos ou mais em 2013 e 2014 foram discriminatórias e arbitrárias, garantindo a reintegração dos trabalhadores dispensados, o Tribunal Regional do Trabalho (TRT – 3ª Região) deliberou conceder o selo Tema Relevante ao processo. E o que isso significa? A ação será arquivada pelo Tribunal para sempre, ficando à disposição para pesquisas nas áreas jurídica e sindical, entre outras, como estudos e teses de professores e alunos de cursos de Direito e outras consultas de interesse da sociedade.

Para o Sindieletro, a decisão de dar relevância à ação contra as demissões vergonhosas e discriminatórias na Cemig é de suma importância para a luta dos eletricitários e eletricitárias contra os desmandos da empresa. Os gestores que praticaram as dispensas ficarão expostos. E o Sindicato será sempre lembrado que é vanguarda na busca dos direitos dos trabalhadores, que não abriu mão e nunca vai abrir mão da defesa irrestrita dos direitos da categoria.

Confira a matéria publicada no site do TRT, sobre a decisão tomada na ação:



JT-MG considera discriminatória dispensa de empregados da Cemig por critério de idade

Publicado em 27/06/2017 00:04, modificado em 26/06/2017 23:57

O executivo estadual mineiro não pode simplesmente dispensar empregados públicos. O ato deve ser precedido de procedimento administrativo. No entanto, no caso analisado pela 3ª Turma do TRT de Minas Gerais, a Cemig foi além: dispensou empregados em razão da idade e condição perante a previdência social e complementar. Por considerar discriminatória a conduta, o relator, desembargador Luís Felipe Lopes Boson, negou provimento ao recurso da empresa e confirmou a decisão de 1º Grau que condenou a Cemig ao pagamento de salários e demais benefícios aos empregados dispensados, desde a data da dispensa até a efetiva reintegração. Também foi mantida a determinação de pagamento de indenização por dano moral no valor de R\$2.900,00, para cada trabalhador envolvido na ação.

Necessidade de motivação e processo administrativo - No voto, acompanhado por unanimidade, o relator lembrou que, por meio do RE 589998/PI, o STF concluiu pela obrigatoriedade de motivação para dispensa dos empregados das empresas estatais em todas as esferas de governo, com a ressalva de que a estabilidade do artigo 41 da Constituição a eles não se aplica. Quanto à motivação dos atos administrativos, destacou que artigo 50, inciso I e parágrafo 1º, da Lei nº 9.784/99, que regula o processo administrativo no âmbito da administração pública federal, prevê, inclusive, que a motivação seja explícita, clara e congruente.

Ainda conforme destacado, foi determinado, no Estado de Minas Gerais, por meio da Resolução SEPLAG nº 40/2010 (anterior à decisão do STF), que a dispensa dos empregados demandava prévio procedimento administrativo. O caput do artigo 1º da norma foi citado na decisão: “Fica vedada a dispensa dos empregados das sociedades de economia mista e empresas públicas vinculadas à administração estadual, admitidos mediante o competente concurso público ou em data

anterior ao advento da Constituição Federal de 1988, sem o devido procedimento administrativo que assegure a ampla defesa e o contraditório”.

Com base nesse contexto, o desembargador concluiu que, desde julho/2010, os empregados das empresas públicas e sociedades de economia mista, admitidos por meio de concurso público no Estado de Minas Gerais, somente podem ser dispensados motivadamente, após o devido procedimento administrativo, em que lhes seja assegurado contraditório e a ampla defesa.

Ainda segundo o julgador, o artigo 3º da Resolução 40/2010 é meio de coerção no sentido de evitar-se o descumprimento das normas estabelecidas: “O descumprimento desta Resolução torna sem efeito o ato de dispensa do empregado público, bem como pode acarretar a responsabilização do gestor público envolvido pela prática de ato de improbidade administrativa nos termos da Lei Federal 8.429/92”. De acordo com o relator, mesmo antes da decisão do STF, desde julho/2010, no executivo estadual mineiro, é necessário motivar a dispensa de empregados públicos, que deve ser precedida de procedimento administrativo.

Entenda o caso - Os trabalhadores foram dispensados imotivadamente, mediante aviso prévio com o seguinte registro: “Sendo necessária a readaptação do quadro de pessoal da empresa à atual realidade do Setor Elétrico, a dispensa encontra-se devidamente motivada e observa a sua situação previdenciária, considerando seu direito à previdência social e complementar. Ressalta-se que os critérios foram estabelecidos, tendo em vista o menor impacto social, sem prejuízo para o (a) Sr (a), eis que considerada, em especial, a sua situação previdenciária; (...)”.

Para o magistrado, trata-se de ato administrativo arbitrário e que violou a norma da SEPLAG. Ademais, os

motivos apresentados pela CEMIG não foram comprovados. “A interpretação que se exige deve estar em conformidade com a Constituição da República, na qual os princípios da dignidade da pessoa humana e do valor social do trabalho despontam, alçados à condição de fundamentos da República (art. 1º/CF)”, destacou, lembrando que as sociedades de economia mista devem respeitar os princípios da legalidade, moralidade, publicidade e impessoalidade.

Motivação irreal - Constatou da decisão que, pela teoria dos motivos determinantes, explicitada a motivação do ato, há vinculação do agente público à motivação apresentada para a validade do ato administrativo. Segundo o julgador, a desnecessidade de instauração de procedimento administrativo nos casos de programas de redução de custos, conforme previsto no artigo 2º, inciso III da Resolução 40/2010 da SEPLAG, deve ser amparada por estudos econômicos e financeiros da entidade que contemplem a necessidade de corte de pessoal, baseados em critérios impessoais e objetivos. Na visão do desembargador, o motivo econômico apontado pela Cemig não correspondeu à realidade.

Nesse sentido, chamou a atenção para a confissão do representante da empresa de que foram escolhidos para serem dispensados empregados que já estivessem em condições de se aposentar pelo INSS e previdência privada. Os fatos foram confirmados por testemunhas.

“Evidente que havia demanda de trabalho no setor dos reclamantes, tanto que a ré procedeu à contratação de empregados temporários e de candidatos aprovados no último concurso, bem como o caráter discriminatório da dispensa”, pontuou, rebatendo os argumentos trazidos pela empresa para tentar convencer de que a dispensa foi motivada pela crise energética.

Embora rejeitando a possibilidade de utilização do laudo pericial de outro processo, como pretendido pela CEMIG, o magistrado extraiu informações contrárias à tese da empresa. Por exemplo: ficou demonstrado que o empreendimento vem crescendo e que empregados mais antigos, em plenas condições de aposentadoria, estão sendo substituídos por empregados mais novos. Consequentemente com salários mais baixos, ajustando-se aos limites regulatórios estabelecidos pela agência reguladora.

Ainda como ressaltado, desde 2006, vem sendo “realizadas negociações com os sindicatos representativos das diversas categorias de seus empregados, por meio de acordos coletivos de trabalho, impactando com redução de custo de pessoal nas novas contratações, principalmente no que se refere às rubricas “Maria Rosa e Anuênio”, [o] que importou numa redução de cerca de 47% do custo da folha de pagamento, dos novos contratados. Assim, para cada empregado desligado, quando efetuada uma contratação a mesma é 47% menor do que o empregado antigo”.

Dispensa discriminatória - Por falta dos documentos solicitados para a realização da perícia técnica, a decisão presumiu verídica a alegação inicial de que as dispensas tiveram viés discriminatório, nos termos dos artigos 396 e 400, ambos do NCP. “Constata-se que o real intuito da empregadora não era a redução de pessoal como medida de contenção de gastos para suprir a alegada crise econômica, mas sim a de reduzir custos e aumentar lucros com a contratação de empregados com salários menores, que continuaram a exercer a mesma demanda de trabalho realizada pelos autores”, concluiu o

relator, diante do contexto apurado.

Apontou, também, não se aplicar o artigo 41 da Constituição, mas o caput de seu artigo 37, que menciona os princípios da legalidade e moralidade que devem reger os atos da administração pública, mesmo indireta. O desembargador observou que só se pode aferir a legalidade e moralidade de um ato de demissão se externados seus motivos. A Súmula 390 do TST foi desautorizada pela decisão do STF citada anteriormente, sendo, inclusive, esse entendimento já adotado no julgamento do RO 00051-2015-185-03-00-8, 3ª Turma, publicado no DEJT do dia 07/3/16.

Nulidade do ato - “Se a motivação do ato não foi congruente tem-se que o ato, em verdade, não foi motivado, o que o inquina de nulidade, como corretamente entendeu o juízo a quo”, pontuou, chamando a atenção para o fato de o reconhecimento da invalidade da dispensa não adentrar no mérito do ato administrativo. “Ato arbitrário, incongruente e destituído de transparência viola os princípios que regem a administração pública”, registrou.

Para o relator, ficou claro pelas provas que o critério adotado para seleção dos empregados dispensados foi a idade e a condição de cada um perante a previdência social e complementar. “Ora, o ordenamento jurídico veda qualquer tipo de discriminação que tenha por objetivo reduzir ou limitar as oportunidades de acesso e manutenção do emprego”, explicitou, lembrando nesse sentido a Convenção 111, da Organização Internacional do Trabalho, promulgada por meio de Decreto nº 62.150/68.

Ato discriminatório - A decisão lembrou que o ato discriminatório é tipificado como crime pelo o legislador pátrio, como se depreende das Leis de números 7.716/89, 7.853/89 e 9.029/95. O artigo 1º da lei 9.029/95 veda a dispensa discriminatória do empregado que tenha idade avançada. Diante desse contexto, os requisitos necessários para a antecipação da tutela foram reconhecidos, não vislumbrando o relator perigo de irreversibilidade da medida (CPC, art. 300, §3º). Nesse sentido, ponderou que os trabalhadores receberão salários, assim como as empresas serão beneficiadas pelos seus trabalhos.

O pagamento de salários e demais benefícios da dispensa até a efetiva reintegração foi reputado consequência da ilegalidade do ato, ressaltando às empresas envolvidas que os empregados apresentam datas de dispensas variadas, sendo certo que nem todos os contratos estavam às vésperas da prescrição bienal. Diante da dispensa ilegal, de caráter discriminatório, foram reconhecidos os requisitos ensejadores da responsabilidade civil. “O dano moral decorre da própria dinâmica dos fatos (in re ipsa), decorrendo do sofrimento imposto aos obreiros, que se viram excluídos dos postos de trabalho e privados dos meios de subsistência, em razão da dispensa arbitrária, discriminatória e ilegal feita pela reclamada”, constou do voto.

Considerando as condições das vítimas e das empresas, o grau de culpa e a gravidade do dano, o relator entendeu adequado o valor fixado na sentença, no importe de R\$2.900,00 para cada reclamante. Por tudo isso, negou provimento ao recurso.

Processo - PJe: 0010173-19.2015.5.03.0012 (RO) — Acórdão em 17/05/2017

