



**MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO – PROCURADORIA  
REGIONAL DO TRABALHO DA 10ª REGIÃO**, Reclamante.

**EMPRESA BRASILEIRA DE CORREIOS E TELEGRÁFOS -  
ECT**, Reclamada.

**FEDERAÇÃO NACIONAL DOS TRABALHADORES EM  
EMPRESAS DE CORREIOS E TELÉGRAFOS E SIMILARES - FENTECT,**  
Assistente.

## **SENTENÇA**

### **I - RELATÓRIO:**

Trata-se de ação civil pública em que o **MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO – PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 10ª REGIÃO** pretende seja a reclamada impedida a contratar seus novos empregados na modalidade de contrato de experiência.

A reclamada apresentou defesa, alegando que a aplicação do contrato de experiência aos novos empregados encontra respaldo tanto na legislação vigente quanto seu seus regulamentos internos.

Sem outra provas a produzir, foi encerrada a instrução.

### **II – FUNDAMENTAÇÃO**

#### **a) CONTRATO DE EXPERIÊNCIA - ECT**

O reclamante alega que a reclamada não pode contratar seus novos empregados por intermédio da modalidade de contrato de experiência, sob a afirmação de que isso transformaria o contrato de experiência em mais uma fase do concurso público. Afirma, ainda, que o TST veda a dispensa imotivada dos empregados da reclamada. Requer,



alternativamente, que, caso mantida a contratação por experiência, a reclamada seja obrigada a motivar a demissão, com critérios claros, que a avaliação de aptidão seja feita com uma comissão especificamente constituída e não apenas pelo gestor imediato.

A reclamada contesta o feito, afirmando que é empresa pública, como personalidade de direito privado e que seus empregados são regidos pelas normas da CLT, que assegura a contratação na modalidade contrato por experiência. Aduz que o edital do concurso já prevê expressamente essa modalidade de contratação.

Efetivamente, a reclamada é uma empresa pública, estando sujeita às regras do art. 173 da CF/88. Por outro lado, há exigência legal de contratação de seus empregados apenas por intermédio de concurso público. O Supremo Tribunal Federal considerou que em certos aspectos a reclamada tem regime híbrido, porquanto lhe foram asseguradas diversas prerrogativas concedidas apenas à Fazenda Pública, como por exemplo a isenção de custas e o prazo elastecido para contestação e recurso.

A jurisprudência tanto do TST quanto do STF é no sentido de que a reclamada, embora seja empresa pública, não pode demitir seus empregados sem a devida motivação.

Parece lógico que, se a Constituição exige que a reclamada<sup>a</sup> contrate seus empregados apenas após a devida aprovação em concurso público, a finalidade é preservar a higidez de diversos princípios, entre os quais o da imparcialidade e o da moralidade pública.

O objetivo tanto da contratação por concurso público quanto a motivação da demissão exigidos dos entes públicos e, no caso concreto a reclamada, tem como finalidade possibilitar que tais entes escolham os melhores empregados, assegurando igualdade de oportunidades para todos os cidadãos que preencham os requisitos do cargo, bem como evitar que a discricionariedade possibilite a quebra dos princípios da moralidade e



da impensoalidade, ou seja, que os administradores façam uso de tais cargos para proveito próprio ou para beneficiar apadrinhados.

Por outro lado, o contrato de experiência, como modalidade de contrato por prazo determinado, conforme consagrado na CLT, pode ser extinto, entre outras hipóteses, pelo simples decurso do prazo.

Ora, se se permitir que a reclamada, não obstante esteja constitucionalmente obrigada a contratar por concurso público, possa demitir seus empregados livremente sem a necessidade da devida motivação, não se teria como assegurar o cumprimento de tais princípios.

Assim sendo, embora não haja lei expressa impedido que a reclamada celebre contrato de experiência com seus novos empregados, pelo contrário, a CLT assegura esse direito, a extinção do contrato de experiência por mero decurso do prazo mostra-se incompatível com a exigência de motivação, como pacificado na jurisprudência tanto do TST quanto do STF.

Nesse diapasão, tenho que a reclamada pode continuar a celebrar contrato experiência, visto que não há norma legal que a impeça, mas o simples decurso de seu termo final não é elemento motivador suficiente para justificar a demissão de seus empregados.

No mesmo sentido, se o objetivo da exigência de motivação visa a preservar a higidez dos princípios constitucionais supracitados, a mera previsão no edital do certame, no sentido de que o contrato será por experiência, não é elemento suficiente para permitir a exoneração de empregados pelo simples término de seu contrato de experiência.

Para que a demissão seja tida como transparente e, portanto, legal, faz-se necessário que o novo empregado, ao começar a trabalhar: seja informado específica e expressamente sobre as atividades a serem executadas; seja suficientemente treinado para exercê-las; que a avaliação tenha critérios específicos e/ou objetivos e que o reclamante tenha conhecimento de tais critérios; que a possível demissão seja



suficientemente motivada; que o empregado que esteja na iminência de ser demitido tenha o direito de requerer que seu caso seja apreciado e/ou revisto por pessoa e/ou comissão distinta, ou seja, que a recomendação do superior hierárquico não seja o único elemento a embasar a demissão.

Ante o exposto, julgo parcialmente procedentes os pedidos constantes da exordial, para determinar que a reclamada se abstenha de demitir empregados contratados na modalidade contrato de experiência sem a devida motivação, ou seja, pelo mero decurso do prazo. Determino, ainda, que a demissão de tais empregados só ocorram após a observância dos parâmetros supra fixados, ou seja: que o empregado seja informado específica e expressamente sobre atividades a serem executadas; seja suficientemente treinado para exercê-las; que a avaliação tenha critérios específicos e/ou objetivos e que o reclamante tenha conhecimentos de tais critérios; que a possível demissão seja suficientemente motivada; que o empregado que esteja na iminência de ser demitido tenha o direito de requerer que seu caso seja apreciado e/ou revisto por pessoa e/ou comissão distinta, ou seja, que a recomendação do superior hierárquico não seja o único elemento a embasar a demissão.

O descumprimento de qualquer das obrigações supra acarretará multa de R\$ 5.000,00 por empregado ilegalmente demitido, revestida ao FAT.

#### **b) DO DANO MORAL COLETIVO**

O reclamante alega que a prática de contratação por intermédio de contrato de experiência, bem como a demissão por mero decurso do prazo, causa dano moral coletivo tanto aos atuais empregados da reclamada, quanto àqueles que possam ser afetados por essa medida.

Considerando que a matéria não é pacífica e que comporta interpretação, sendo necessária não apenas a aplicação de regra específica, mas do conjunto dos princípios da administração pública



previsto na Constituição Federal, não vislumbro dano moral coletivo indenizável, razão pela qual indefiro o pedido em epígrafe.

### III - DISPOSITIVO

Ante o exposto, nos autos do processo movido por **MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO – PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 10ª REGIÃO**, em face de **EMPRESA BRASILEIRA DE CORREIOS E TELEGRÁFOS - ECT**, julgo parcialmente procedentes os pedidos, para condenar a Requerida a cumprir as obrigações constantes da fundamentação supra, parte integrante deste dispositivo, como se aqui estivesse transcrita.

**Custas** pela reclamada no importe de R\$ 400,00, calculadas sobre R\$ 20.000,00, valor atribuído à condenação para esta finalidade. Dispensado o recolhimento por ser a reclamada isenta, nos termos da legislação vigente.

Notifiquem-se as partes.

Retire-se o feito da pauta de julgamento do dia 07/08/2013.

Brasília, 31 de julho de 2013.

VILMAR REGO OLIVEIRA  
Juiz do Trabalho



**PODER JUDICIÁRIO  
JUSTIÇA DO TRABALHO  
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 10ª REGIÃO**

F1: 485

CHRISTIANE  
ARAUJO DE  
AZEVEDO

**PUBLICAÇÃO NO DIÁRIO ELETRÔNICO DA JUSTIÇA DO TRABALHO**

**02ª Vara do Trabalho de Brasília/DF**

Data de Digitação: 31/07/2013 17:40

Data de Disponibilização: 01/08/2013

Data de Publicação: 02/08/2013

**Processo : 0001761-42.2012.5.10.0002**

Autor: Ministério Público do Trabalho - Procuradoria Regional do Trabalho da 10ª Região

Réu: Empresa Brasileira de Correios e Telegrafos

Advogado : ANE CAROLINA DE MEDEIROS RIOS

Terceiro Int Federação Nacional dos Trabalhadores em Empresas de Correios e Telégrafos e Similares - FENTECT (ASSISTENTE)

Advogado : RODRIGO PERES TORELLY

Ante o exposto, nos autos do processo movido por MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO - PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 10ª REGIÃO, em face de EMPRESA BRASILEIRA DE CORREIOS E TELEGRÁFOS - ECT, julgo parcialmente procedentes os pedidos, para condenar a Requerida a cumprir as obrigações constantes da fundamentação supra, parte integrante deste dispositivo, como se aqui estivesse transcrita. Custas pela reclamada no importe de R\$ 400,00, calculadas sobre R\$ 20.000,00, valor atribuído à condenação para esta finalidade. Dispensado o recolhimento por ser a reclamada isenta, nos termos da legislação vigente. Notifiquem-se as partes. Retire-se o feito da pauta de julgamento do dia 07/08/2013.

**Certidão**

Certifico que o(a) despacho/decisão acima transscrito (a) foi encaminhado para disponibilização no Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho na data indicada acima.

A data de publicação do despacho/decisão, conforme art. 4º da Lei nº 11.419/2006, será considerada o primeiro dia útil seguinte ao da disponibilização no Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho, conforme acima discriminada.

Brasília/DF, 31/07/2013

CHRISTIANE ARAUJO DE AZEVEDO