

Não é possível proibir dispensa de empregados por justa causa

Havido um descumprimento legal, não basta o pedido de cumprimento da lei sob pena de multa. Exige-se também a especificação da obrigação, ou seja, dos atos a serem efetuados para atender à lei.

Agência Brasil



Agência Brasil MP queria que a empresa fosse proibida de dispensar empregados com justa causa

Com esse entendimento, a 7ª Vara do Trabalho da Zona Sul de São Paulo extinguiu, sem resolução de mérito, um processo no qual o Ministério Público do Trabalho pedia que uma empresa de terceirização de mão de obra fosse proibida de dispensar empregados "sob arbitrária e indevida alegação de justa causa". A ação ainda solicitava o pagamento de verbas rescisórias e indenização por danos morais coletivos no valor de R\$ 100 mil.

A juíza Olga Vishnevsky Fortes entendeu que o MPT deveria indicar "providências concretas imputadas à ré". Por exemplo, a necessidade de um mínimo de advertências ou suspensões ou a abertura de procedimentos internos antes das dispensas por justa causa. A partir disso, poderiam ser estabelecidas multas diárias por descumprimento e eventuais indenizações.

"Um compromisso de cumprir a lei, cujo cumprimento é cogente, compromisso não é, tratando-se de condição aparente, sendo juridicamente ineficaz", assinalou ela.

A magistrada ainda apontou que a obrigação atribuída à empresa dependeria da conduta de terceiros, e não da sua vontade exclusiva. Isso porque a ré não tem controle sobre a vontade do trabalhador de abandonar o emprego, ou sobre circunstâncias imotivadas de atrasos constantes, por exemplo.

Ou seja, mesmo que a ré seguisse a lei, se os empregados não tivessem uma conduta ideal, a obrigação seria inexistente. Assim, o objeto do pedido do MPT carregaria uma "impossibilidade primária".

Clique [aqui](#) para ler a decisão
1000526-83.2020.5.02.0707

Meta Fields