

## A estabilidade do empregado público

A estabilidade do empregado público é um tema bastante controverso na doutrina e também na jurisprudência, contudo, é cabível sua extensão para motivar a dispensa dos empregados da Administração Indireta.

É certo que o empregado público não detém as mesmas características do servidor público efetivo, uma vez que aqueles estão sujeitos a contratação pelo regime da Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT) e ocupam emprego público. Já com relação aos últimos encontram-se sob vínculo estatutário e detêm cargos efetivos.

Insta destacar que essa distinção gerou ainda mais controvérsias com a EC nº 19/98, a qual alterou a redação do art. 39 da Constituição Federal, tornando possível a existência de regimes jurídicos distintos entre servidores públicos. Nesse sentido, esclarece Dirley da Cunha Junior<sup>1</sup>:

Assim, em face das modificações proporcionadas pela EC nº 19/98, podem conviver, no interior de uma mesma entidade de direito público, relativamente aos seus servidores público, dois regimes jurídico, a saber: regime estatutário e regime celetista.

Diferentemente são os admitidos para trabalhar em entidades de direito privado da Administração Indireta, os quais se sujeitam tão-somente ao regime celetista e são detentores de uma função, mas não de um cargo.

Hely Lopes Meirelles assevera que não há fundamento legal para estender aos empregados públicos prerrogativas que são conferidas apenas aos admitidos sob vínculo estatutário. Preleciona o ilustre jurista que *“a nomeação para cargo de provimento efetivo – embora se refira ao servidor, é atributo do cargo, o que afasta a aquisição da estabilidade por parte do servidor empregado público regido pela CLT”*.<sup>2</sup>

Visando resolver o impasse gerado pela suspensão do regime jurídico único, posicionou-se o Tribunal Superior do Trabalho (TST) ao editar a **Súmula 390**:

**Estabilidade - Celetista - Administração Direta, Autárquica ou Fundacional - Empregado de Empresa Pública e Sociedade de Economia Mista**  
I - O servidor público celetista da administração direta, autárquica ou fundacional é beneficiário da estabilidade prevista no art. 41 da CF/1988. (ex-OJ

---

<sup>1</sup> JÚNIOR, Dirley da Cunha. *Curso de Direito Administrativo*. 7ª edição. Bahia: Juspodivm, 2009, p. 229/230.

<sup>2</sup> MEIRELLES, Hely Lopes. *Direito Administrativo Brasileiro*. 25 edição. São Paulo: Malheiros, 2000, p. 405.

nº 265 da SDI-1 - Inserida em 27.09.2002 e ex-OJ nº 22 da SDI-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 - Inserida em 20.06.2001). (grifo nosso)

Assim, a estabilidade conferida aos servidores efetivos foi estendida para os empregados públicos das entidades da Administração Indireta de Direito Público (autarquias e fundações públicas). Todavia, não ocorreu o mesmo para os empregados das entidades de direito privado (empresas públicas e sociedades de economia mista).

Contudo, este entendimento é questionável, uma vez que para ensejar a contratação de um agente público (exceto situações peculiares de cargos temporários ou comissionados) há necessidade da realização de concurso público e, no mesmo sentido, sua dispensa deve atentar-se para o respeito aos princípios administrativos constitucionalmente expressos.

Deve atentar-se com relação aos empregados públicos das entidades de direito privado que, embora haja maior ingerência de aspectos do regime privados e tenham vínculo regido pela CLT, eles encontram-se admitidos perante a Administração Pública e, da mesma forma que se submeteram a determinadas sujeições na contratação também devem receber algumas prerrogativas na sua dispensa.

Assim sendo, ainda que os empregados públicos não façam jus às prerrogativas conferidas aos cargos efetivos no tocante à forma de dispensa determinada no art. 41 da Constituição Federal (*sentença judicial transitada em julgado; processo administrativo em que lhe seja assegurada ampla defesa e procedimento de avaliação periódica de desempenho*) é imprescindível que todo ato administrativo seja devidamente motivado e, o mesmo deve ocorrer com a dispensa do empregado público.

Nesse sentido, leciona Lúcia Valle Figueiredo:

(...) não se pense, também, que a dispensa de empregados regidos pela Consolidação das Leis do Trabalho – C.L.T. (claro que não estamos a nos referir aos contratos por tempo determinado, ex vi do artigo 37, IX, da Constituição), possa se dar sem qualquer motivação ou sem que lhes seja dada qualquer possibilidade de contraditar a dispensa. **O concurso é a regra geral para a contratação de quaisquer servidores (em sentido lato), de empregados. A dispensa não se pode verificar**

**desmotivada, se tiver havido concurso público.** É preciso ter fundamento jurídico, pouco importa que os empregados possam não ser estáveis.<sup>3</sup> (grifo nosso)

Verifica-se em posicionamentos jurisprudenciais que, ainda que se defenda a não estabilidade dos celetistas, sua dispensa deve ser acompanhada da devida fundamentação:

Servidor Público Celetista. Dispensa. Conduta Irregular. Motivação. Operando-se o ingresso de servidor em cargo ou emprego público mediante concurso público de provas ou de provas e títulos, nos termos do artigo 37, inciso II, da Constituição Federal, ainda que o regime jurídico adotado pelo órgão da administração pública seja o celetista, razão não há para que o administrador público dispense ao servidor celetista tratamento diverso daquele adotado em relação aos servidores estatutários no que tange à dispensa, devendo esta atender estritamente ao interesse público. Por conseguinte, **não obstante a garantia da estabilidade não alcançar o servidor celetista, deve-se observar a apuração minuciosa de conduta irregular, bem como a motivação para a sua dispensa, sem o que o ato se torna arbitrário, impondo-se a reintegração ao serviço público.** (TRT – 3ª R. – 5ª T. – RO n. 18151/97 – Rel. Luiz Philippe Vieira de Mello Filho – DJMG 30.1.1999 – p. 22) (grifo nosso)

Desta forma, é cabível a extensão da estabilidade dos servidores efetivos para os empregados públicos das entidades de direito público (autarquias e fundações públicas).

Com relação aos empregados das entidades de direito privado (empresas públicas e sociedade de economia mista), pode-se concluir que mesmo não sendo cabíveis as hipóteses de estabilidade do artigo 41, o dever de motivação dos atos administrativos deve prevalecer, não se falando em dispensa sem a devida exposição das razões fundamentadoras.

### Referências Bibliográficas

FIGUEIREDO, Lúcia Valle. *Curso de Direito Administrativo*. 2ª edição. São Paulo: Malheiros, 1995.

JÚNIOR, Dirley da Cunha. *Curso de Direito Administrativo*. 7ª edição. Bahia: Juspodivm, 2009.

MEIRELLES, Hely Lopes. *Direito Administrativo Brasileiro*. 25ª edição. São Paulo: Malheiros, 2000.

---

<sup>3</sup> FIGUEIREDO, Lúcia Valle. *Curso de Direito Administrativo*. 2ª edição. São Paulo: Malheiros, 1995, p. 398.