

UNIVERSIDADE FEDERAL DO MARANHÃO  
CENTRO DE CIÊNCIAS SOCIAIS  
CURSO DE DIREITO

**SABRINA BATISTA SAMPAIO**

**DIREITO À MANUTENÇÃO DA ESTABILIDADE DOS EMPREGADOS  
DE EMPRESAS PÚBLICAS E SOCIEDADES DE ECONOMIA MISTA  
PRIVATIZADAS**

São Luís/MA

2017

SABRINA BATISTA SAMPAIO

**DIREITO À MANUTENÇÃO DA ESTABILIDADE DOS EMPREGADOS  
DE EMPRESAS PÚBLICAS E SOCIEDADES DE ECONOMIA MISTA  
PRIVATIZADAS**

Monografia apresentada ao Curso de Direito da Universidade Federal do Maranhão como requisito para obtenção do grau de Bacharel em Direito.

Orientadora: Prof<sup>ª</sup>. Me. Maria da Conceição Meirelles Mendes.

São Luís/MA

2017

Ficha gerada por meio do SIGAA/Biblioteca com dados fornecidos pelo(a)  
autor(a).

Núcleo Integrado de Bibliotecas/UFMA

Sampaio, Sabrina Batista.

DIREITO À MANUTENÇÃO DA ESTABILIDADE DOS EMPREGADOS  
DE EMPRESAS PÚBLICAS E SOCIEDADES DE ECONOMIA MISTA  
PRIVATIZADAS / Sabrina Batista Sampaio. - 2017.

62 f.

Orientador(a): Maria da Conceição Meirelles Mendes.

Monografia (Graduação) - Curso de Direito, Universidade Federal do Maranhão,  
São Luís, Maranhão, 2017.

1. Empresas Públicas. 2. Estabilidade. 3. Privatização. 4. Sociedades de  
Economia Mista. I. Mendes, Maria da Conceição Meirelles. II. Título.

SABRINA BATISTA SAMPAIO

**DIREITO À MANUTENÇÃO DA ESTABILIDADE DOS EMPREGADOS DE  
EMPRESAS PÚBLICAS E SOCIEDADES DE ECONOMIA MISTA  
PRIVATIZADAS**

Monografia apresentada ao Curso de  
Direito da Universidade Federal do  
Maranhão como requisito para obtenção  
do grau de Bacharel em Direito.

Aprovada em:        /        /

BANCA EXAMINADORA

---

**Maria da Conceição Meirelles Mendes (Orientadora)**

---

**1º examinador(a)**

---

**2º examinador(a)**

## **AGRADECIMENTOS**

Abrindo esta parte tão importante do meu trabalho de conclusão de curso, não poderia deixar de agradecer primeiramente a Deus, pelo dom da vida, pela oportunidade do conhecimento, pelo ingresso em um curso que tanto me ajudou no crescimento intelectual, moral e pessoal.

Aos meus pais e ao meu irmão, por todo o apoio nas horas difíceis, pelos incentivos nas horas de cansaço, pelos conselhos nos momentos de dúvida e pelo amor, que só me faz crescer a cada dia.

Aos amigos que cultivei ao longo da graduação e no estágio na Defensoria Pública da União, pela troca de conhecimentos.

Aos professores do curso de Direito da Universidade Federal do Maranhão, pelos ensinamentos e pela inspiração em fazer meu diferencial, enquanto profissional.

*Privatizado*

*Privatizaram sua vida, seu trabalho,  
sua hora de amar e seu direito de  
pensar.*

*É da empresa privada o seu passo  
em frente, seu pão e seu salário.*

*E agora não contente querem  
privatizar o conhecimento, a  
sabedoria, o pensamento, que só à  
humanidade pertence.*

*Bertolt Brecht*

## RESUMO

O presente trabalho monográfico busca defender a tese da garantia constitucional à estabilidade por parte dos empregados públicos das Empresas Estatais, a saber as Empresas Públicas e as Sociedades de Economia Mista, bem como a manutenção de tal direito aos que, já possuidores desta proteção, tiveram seus entes laborais privatizados. Aborda, inicialmente, aspectos gerais da Administração Pública, como seu conceito, princípios basilares e organização, com o fito de entender melhor o seu funcionamento e estruturação. Posteriormente, será discorrido sobre os aspectos da relação de trabalho na Administração Pública, tratando-se de seus servidores e da forma de ingresso e perda de vínculo destes. Baseia-se em entendimentos doutrinários, legais e jurisprudenciais para a apreciação do instituto da estabilidade na Administração Pública, bem como para a salvaguarda deste direito aos empregados públicos, de regime celetista, que prestam serviços nas Empresas Públicas e Sociedades de Economia Mista. Por fim, através da tese da sucessão trabalhista, além do embasamento nas leis pátrias, é defendida a manutenção da estabilidade àqueles que já a detinham e tiveram seus entes administrativos sido alvo de privatização.

**Palavras-chave:** Estabilidade; Empresas Públicas; Sociedades de Economia Mista; Privatização.

## ABSTRACT

The present monographic work searches to defend the constitutional guarantee to the stability by the public employees of the State-owned Enterprises, namely the Public Companies and the Mixed Economy Societies, as well as the maintenance of such right to which, by the owners of this protection, had their privatized labour ones. It covers, initially, general aspects of Public Administration, such as its concept, basic principles and organization; with a view to better understand your functioning and structuring. Later, will would even take on aspects of the employment connection in the Public Administration, in the case of your servers and the form of admission and link loss of these. It is based on doctrinal, legal and jurisprudential understandings for the appraisal of the Institute of Stability in the Public Administration, as well as for the safeguarding of this right to civil servants, of bargaining regime, who provide services in Public Companies and Mixed Economy Societies. Finally, through the thesis of the labor succession, in addition to the foundation in the country laws, the maintenance of stability is defended to those who already had it and had their administrative entities been privatized.

**Keywords:** Stability; Public Companies; Mixed Economy Societies; Privatized.



## SUMÁRIO

|   |           |
|---|-----------|
| <b>1 INTRODUÇÃO.....</b>  | <b>9</b>  |
| <b>2 ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA BRASILEIRA.....</b>  | <b>11</b> |
| <b>2.1 Princípios da Administração Pública.....</b>   | <b>12</b> |
| 2.1.1 Princípio da legalidade.....  | 12        |
| 2.1.2 Princípio da impessoalidade.....  | 13        |
| 2.1.3 Princípio da moralidade.....  | 13        |
| 2.1.4 Princípio da publicidade.....   | 14        |
| 2.1.5 Princípio da eficiência.....  | 14        |
| 2.1.6 Princípios da razoabilidade e da proporcionalidade.....   | 15        |
| 2.1.7 Princípio da supremacia do interesse público.....   | 16        |
| 2.1.8 Princípio da segurança jurídica.....  | 16        |
| 2.1.9 Princípio da motivação.....   | 16        |
| 2.1.10 Princípio da isonomia.....   | 17        |
| <b>2.2 Organização da Administração Pública.....</b>  | <b>17</b> |
| 2.2.1 Administração Pública Direta.....   | 17        |
| 2.2.2 Administração Pública Indireta.....   | 19        |
| 2.2.2.1 <i>Autarquias</i> .....   | 19        |
| 2.2.2.2 <i>Fundações Públicas</i> .....   | 21        |
| 2.2.2.3 <i>Empresas Estatais</i> .....  | 22        |
| <b>3 A RELAÇÃO DE TRABALHO NA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA.....</b>  | <b>25</b> |
| <b>3.1 Classificação dos servidores públicos segundo a relação com a Administração Pública</b><br>.....       | <b>25</b> |
| <b>3.2 Ingresso na Administração Pública.....</b>   | <b>27</b> |
| <b>3.3 Hipóteses de perda de vínculo com a Administração Pública.....</b>                                     | <b>31</b> |
| <b>4 ESTABILIDADE NO DIREITO DO TRABALHO.....</b>   | <b>35</b> |
| <b>4.1 Histórico.....</b>   | <b>36</b> |
| <b>4.2 Estabilidades especiais ou provisórias no ordenamento jurídico pátrio.....</b>                         | <b>37</b> |
| <b>4.3 Estabilidade na Administração Pública – aspectos constitucionais e legais.....</b>                     | <b>41</b> |
| 4.3.1 Estabilidade dos empregados celetistas da Administração Pública, admitidos antes da<br>EC nº 19/98..... | 42        |
| 4.3.2 Teoria dos motivos determinantes e proteção da estabilidade dos empregados públicos<br>.....            | 45        |

|  |           |
|--|-----------|
| <b>5 DIREITO À ESTABILIDADE DE EMPREGADOS CELETISTAS APÓS O PROCESSO DE PRIVATIZAÇÃO: APLICAÇÃO DO CONCEITO DE SUCESSÃO TRABALHISTA.....</b> | <b>47</b> |
| <b>5.1 Sucessão trabalhista: conceito, requisitos e aplicação no direito do trabalho.....</b>  | <b>47</b> |
| <b>5.2 A sucessão trabalhista decorrente da privatização: defesa da estabilidade garantida .....</b>   | <b>51</b> |
| <b>6 CONSIDERAÇÕES FINAIS.....</b>   | <b>56</b> |
| <b>REFERÊNCIAS.....</b>  | <b>58</b> |

## 1 INTRODUÇÃO

O direito ao trabalho é um direito social, constitucionalmente garantido, consagrando-se como um fundamento da República Federativa do Brasil, conforme preceituado no art. 1º, inciso IV, da Constituição Federal (CF/88). Assim, com o fito de resguardar a existência digna do homem, enquanto trabalhador, o Estado, ao longo do desenvolvimento e expansão das normas trabalhistas, criou diferentes mecanismos de proteção ao obreiro, entre elas a figura da estabilidade, a qual será alvo do presente trabalho de conclusão de curso.

A estabilidade afigura-se como o direito perquirido pelo trabalhador em subsistir no emprego, dado o preenchimento de circunstâncias específicas. De tal modo, o empregado pode ter seu direito de não cessação do contrato de trabalho por conjunturas provisórias, a exemplo da empregada gestante, ou em face de uma particularidade mais sólida, como é o caso dos servidores que gozam da estabilidade concedida aos integrantes dos entes da Administração Pública, admitidos mediante concurso público.

É com base neste último ponto, que, inicialmente, no primeiro capítulo será feito um apanhado sobre diversos aspectos da Administração Pública brasileira, partindo-se da sua conceituação, passando por uma análise de seus princípios regentes, até chegar a um exame de sua estruturação, com o fito de que, com tais verificações, seja apreciada com maior embasamento teórico, legal e principiológico, a figura da estabilidade na estrutura administrativa. Assim, além dos princípios e das bases legais que regem o ingresso, a permanência e as possíveis formas de perda do vínculo com a Administração, é delineada a sua organização, ponto chave para a compreensão da controvérsia trabalhada.

No capítulo seguinte, será abordada a relação de emprego na Administração Pública, realizando-se uma breve explanação sobre as possíveis classificações dos servidores públicos, a saber temporários, estatutários e celetistas. Posteriormente, será analisada a forma de ingresso na Administração Pública, abordando-se a exigência do concurso público para tal, e como a sua realização se coaduna aos princípios constitucionais explícitos e implícitos da Administração Pública. Em seguida, serão trabalhadas as hipóteses de perda de vínculo com a citada Administração, expondo mais uma vez o respeito aos princípios administrativo, bem como as legislações pátrias e a opinião da doutrina e da jurisprudência sobre a temática.

Em seguida, o capítulo irá apreciar especificamente a figura da estabilidade, realizando-se uma breve conceituação, o seu amparo constitucional e deslinde histórico-legal. Ulteriormente, será feito um apanhado sobre as hipóteses de estabilidade provisória, percorrendo sobre os principais exemplos de tal garantia. Findando tal tópico, será apreciada a

estabilidade na Administração Pública, sua base constitucional sendo, neste momento, realizada a avaliação sobre uma tônica essencial na discussão apresentada: a garantia da estabilidade não apenas aos servidores estatutários, mas também aos celetistas, sejam estes últimos da Administração Direta ou Indireta, ainda que empregados das Empresas Estatais (Empresas Públicas e Sociedades de Economia Mista). Tal discussão será embasada em posicionamentos doutrinários, jurisprudenciais e com base na apreciação da Teoria dos Motivos Determinantes.

O último capítulo, já apresentada a tese de extensão da estabilidade aos empregados celetistas ingressante na Administração Pública através de concurso público, tem como objetivo a defesa da continuidade de tal garantia àqueles que viram os entes em que laboravam serem alvo de privatização. Para tal, será explicitada a tese da sucessão trabalhista, além da interpretação com base no ordenamento jurídico e em decisões de tribunais.

## 2 ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA BRASILEIRA

Em princípio, imprescindível se faz uma breve consideração acerca da Administração Pública no que tange ao seu conceito, aos seus princípios e à sua organização. Cumpre mencionar que esta pode ser entendida em duas acepções principais: a formal (orgânica ou subjetiva) e a material (ou objetiva).

No primeiro caso, a Administração Pública se materializa através dos órgãos e agentes estatais que trazem em sua função precípua o exercício da função administrativa, com a tutela do interesse público, independente do Poder ao qual pertençam, seja Executivo, Legislativo ou Judiciário.<sup>1</sup> Na segunda acepção, o embasamento é feito de acordo com a atividade desempenhada pelos entes/pelo Estado, confundindo-se diretamente com as funções administrativas.

Em complemento, apresenta-se pertinente a compreensão de Administração Pública, apresentada por Hely Lopes Meirelles<sup>2</sup>:

Em sentido lato, administrar é gerir interesses, segundo a lei, a moral e a finalidade dos bens entregues à guarda e conservação alheias. Se os bens e interesses geridos são individuais, realiza-se administração particular; se são da coletividade, realiza-se administração pública. **Administração pública, portanto, é a gestão de bens e interesses qualificados da comunidade no âmbito federal, estadual ou municipal, segundo os preceitos do Direito e da Moral, visando ao bem comum. (Grifo nosso).**

Em sede constitucional, a Administração Pública recebe especial atenção nas Seções I a IV, do Capítulo VII, no Título III da Carta Magna. De tal modo são preceituados desde as disposições gerais, até os princípios que devem reger a Administração Pública, a fim de que esta atinja seu máximo grau de eficiência e a manutenção da organização das atividades administrativas. Frise-se, ademais, que as demais regras regentes da Administração Pública brasileira encontram-se em leis esparsas.

Assim, a base principiológica que rege o Direito Administrativo brasileiro possui importância abordada constitucionalmente, sendo desse modo alvo do disposto a seguir.

---

1 CARVALHO, Matheus. **Manual de Direito Administrativo**. 4. ed. rev., atual. e ampl. Salvador: JusPODIVM, 2017. p. 35-36.

2 MEIRELLES, Hely Lopes. **Direito Administrativo Brasileiro**. 42. ed. atual. São Paulo: Malheiros, 2016. p. 88.

## 2.1 Princípios da Administração Pública

Diretrizes orientadoras do Direito, os princípios surgem como normas de caráter geral que norteiam as posturas de cada indivíduo frente ao mundo jurídico. Com sua força coercitiva, estes embasam conceitos fundamentais de um sistema jurídico e concedem acepções lógicas e harmoniosas às diferentes normas do ordenamento jurídico pátrio.

No que tange ao Direito Administrativo, seus princípios, sejam eles expressos ou implícitos, também possuem grande importância na organização de suas diretrizes e na aceção dos valores direcionados à interpretação e aplicação de suas normas, conduzindo a conduta estatal a uma melhor atuação da Administração Pública. De tal modo, “revelam eles as diretrizes fundamentais da Administração, de modo que só se poderá considerar válida a conduta administrativa se estiver compatível com eles”<sup>3</sup>.

Cumprе ressaltar que a Carta Magna brasileira propõe expressamente a observância dos princípios da legalidade, da impessoalidade, da moralidade, da publicidade e da eficiência, como requisito que legitima a correta atuação da Administração Pública. Entretanto, outros princípios não expressos também se mostram elementares para o reconhecimento da apropriada conduta administrativa, os quais, juntamente com os taxativamente apresentados pela CF/88 serão abordados a seguir.

### 2.1.1 Princípio da legalidade

De acordo com este princípio, pactuado pelo art. 37, *caput* da CF/88, os atos praticados pela Administração Pública devem se limitar ao disposto em lei, não podendo esta criar ou restringir direitos e obrigações através de mero ato administrativo não amparado legalmente. De tal modo, veda-se a prática de atos pautados unicamente na vontade individual do agente administrativo, devendo-se primar pelo respeito à ordem pública e pelo interesse da sociedade.

Distingue-se do princípio da legalidade aplicável ao âmbito privado, uma vez que este não exige “previsão legal como requisito para atuação dos cidadãos em geral. De fato, no que tange à atuação do direito privado, aos particulares, tudo que não está proibido está juridicamente permitido. É o chamado princípio da não contradição à lei”<sup>4</sup>.

---

<sup>3</sup> CARVALHO FILHO, José dos Santos. **Manual de Direito Administrativo**. 31. ed. rev., atual. e ampl. São Paulo: Atlas, 2017. p. 48.

<sup>4</sup> CARVALHO, op. cit., p. 67.

### 2.1.2 Princípio da impessoalidade

Também preceituado no art. 37, *caput* da CF/88, o princípio da impessoalidade apresenta como escopo principal a vedação ao tratamento desigual entre os administrados que se encontrarem em semelhante situação jurídica. Assim, procura-se vincular a atuação estatal exclusivamente ao interesse público, sem promover vantagens indevidas a pequenos grupos da sociedade ou até mesmo a apenas um indivíduo, bem como a aferição de privilégios injustificados por parte de agentes públicos.

Complementando a ideia acima exposta, a doutrina<sup>5</sup> brasileira moderna apresenta a impessoalidade como uma característica marcante da Administração Pública pátria, ao passo que o agente público não atua em seu nome, mas como representante do próprio Estado.

Entre os principais exemplos da aplicação deste princípio nas práticas administrativas brasileiras, estão a exigência de igualdade entre os licitantes nos processos licitatórios promovidos pela Administração Pública, nos moldes do art. 37, inciso XXI, da CF/88 e a promoção de concurso público de provas ou de provas e títulos, para o ingresso em cargo ou emprego público, nos termos do art. 37, inciso II, da CF/88.

### 2.1.3 Princípio da moralidade

De acordo com este princípio, os atos praticados pela Administração Pública, na figura de seus agentes estatais, devem ser revestidos de boa-fé e preceitos éticos, se voltando para a prática do bem coletivo, em detrimento das ações desonestas e evadas de vícios de moralidade. Ademais, a observância deste não é de dever exclusivo da Administração Pública, mas também dos administrados, bem como dos particulares que com ela se relacionam.

O presente princípio, por exigir dos agentes administrativos a observância de uma moral jurídica em suas ações, apresenta-se como um requisito de validade dos atos praticados pela Administração Pública. Assim, “um ato contrário à moral administrativa não está sujeito a uma análise de oportunidade e conveniência, mas a uma análise de legitimidade, isto é, um ato contrário à moral administrativa é nulo, e não meramente inoportuno ou inconveniente<sup>6</sup>”.

---

<sup>5</sup> CARVALHO, op. cit., p. 71.

<sup>6</sup> ALEXANDRINO, Marcelo; PAULO, Vicente. **Direito Administrativo Descomplicado**. 23. ed. rev., atual. e ampl. São Paulo: Método, 2015. p. 212.

#### 2.1.4 Princípio da publicidade

Tal princípio, assim como os acima delineados, é veiculado no art. 37, *caput* da CF/88. Este pressupõe que os atos administrativos devem ser acompanhados por vasta divulgação, a fim de tornar público o seu conhecimento, bem como de tornar externos os seus efeitos. Em face deste preceito “atos administrativos são publicados em órgãos de imprensa ou afixados em determinado local das repartições administrativas, ou, ainda, mais modernamente, divulgados por outros mecanismos integrantes da tecnologia da informação, como é o caso da Internet<sup>7</sup>”. Ademais, frise-se que a efetivação da publicidade de um ato da Administração Pública é um requisito de eficácia deste.

Como meio de garantir a divulgação oficial dos atos administrativos, além de proporcionar a possibilidade de verificação das ações praticadas pelos agentes estatais, o princípio da publicidade é efetivado através da garantia do direito à informação (assegurado pelo art. 5º, inciso LXXII, da CF/88), bem como do direito à consecução de certidões por parte de repartições públicas (nos molde do art. 5º, inciso XXXIV, alínea “b”, da CF/88).

Outrossim, importante destacar que o princípio da publicidade se apresenta como regra, podendo ser limitado nas hipóteses de sigilo previstas em lei.

#### 2.1.5 Princípio da eficiência

Com o princípio da eficiência, a Administração Pública visa a efetivação de uma prestação de serviço de qualidade, de modo eficaz, rápido e financeiramente equilibrado, valorizando a relação custo-benefício decorrente das ações estatais. Assim, o atendimento das necessidades dos administrados deve primar pelo respeito ao interesse público, utilizando-se de maneira moderada dos recursos públicos.

Como exemplos da aplicação do citado princípio, podem-se citar a realização de avaliação periódica de desempenho com os servidores ocupantes de cargos da Administração Pública, após a aquisição de estabilidade (art. 41, §1º, inciso III, da CF/88), além das regras que limitam as despesas com pessoal, de acordo com as regras do art. 169 da CF/88.

Por fim, importante destacar que o princípio ora trabalhado se apresenta como elemento relativo não ao mérito administrativo, mas de controle de legalidade ou legitimidade do ato, em face de não se encontrar no âmbito de discricionariedade do agente administrativo, mas por

---

<sup>7</sup> CARVALHO FILHO, op. cit., p. 51.



apresentar-se como uma responsabilidade deste.

### 2.1.6 Princípios da razoabilidade e da proporcionalidade

Estes dois princípios encontram ampla aplicação no que tange ao controle dos atos discricionários da Administração Pública, onde esta estabelece sanções ou restrições aos seus administrados. Embora muitas vezes usados como sinônimos por parte da doutrina, possuem sutil diferença.

Assim, o princípio da razoabilidade objetiva inibir o exercício de atos desarrazoados e desacertados do agente administrativo, não podendo este utilizar-se das prerrogativas a ele asseguradas em virtude de seu cargo ou função, para atuar de modo ilegal ou que se desvirtuam dos parâmetros éticos e morais exigidos para cada situação em concreto.

Para que o ato do agente público se enquadre na ideia de razoabilidade, este deve obedecer às análises de adequação e necessidade. De acordo com a primeira, a Administração Pública deve averiguar se o ato administrativo praticado revela-se hábil a perfazer os objetivos almejados. Já a necessidade demanda uma ponderação dos meios possivelmente aplicáveis pela Administração a uma conduta do administrado, analisando a exigibilidade da medida adotada.

O princípio da proporcionalidade, por seu turno, objetiva impedir ações restritivas desnecessárias e ilegais por parte da agente da Administração, coibindo possíveis abusos de poder. Grande parte da doutrina enxerga tal princípio como extensão da razoabilidade, por sua preocupação em adequar os meios utilizados às finalidades pretendidas, na prática dos atos estatais. Em complemento:

Segundo a doutrina alemã, para que a conduta estatal observe o princípio da proporcionalidade, há de revestir-se de tríplice fundamento: (1) adequação, significando que o meio empregado na atuação deve ser compatível com o fim colimado; (2) exigibilidade, porque a conduta deve ter-se por necessária, não havendo outro meio menos gravoso ou oneroso para alcançar o fim público, ou seja, o meio escolhido é o que causa o menor prejuízo possível para os indivíduos; (3) proporcionalidade em sentido estrito, quando as vantagens a serem conquistadas superarem as desvantagens<sup>8</sup>.

Os princípios aqui delineados, embora empregados como meios de controle da discricionariedade, não se apresentam como método de controle de mérito administrativo, mas de legalidade ou de legitimidade, fato que faz com que a sua inobservância implique em nulidade do ato administrativo, não em sua revogação.

---

<sup>8</sup> CARVALHO FILHO, op. cit., p. 59.

### 2.1.7 Princípio da supremacia do interesse público

Outro princípio implícito da Administração Pública, a supremacia do interesse público se apresenta como uma consequência do regime democrático, uma vez que afirma que os atos praticados pela Administração devem atender, precipuamente, o interesse público/da coletividade. Assim, havendo possível conflito entre o interesse particular e o público, este último deve prevalecer.

Como desdobramento deste, apresenta-se o princípio da indisponibilidade do interesse público, o qual preceitua que a Administração Pública é mera gestora, não proprietária, dos bens e interesses públicos. Com base no disposto, veda-se à Administração dispor livremente dos interesses e bens públicos, devendo ser as ações estatais pautadas primordialmente no interesse coletivo.

### 2.1.8 Princípio da segurança jurídica

O princípio da segurança jurídica surge com o escopo de vedar que novas interpretações de legislações administrativas possam ser aplicadas retroativamente, ferindo direito já conquistado e consolidado por parte dos administrados. Contudo, tal princípio não pode servir de embasamento para impedir a anulação de ato executado em desacordo com a lei.

Frise-se que tal princípio está disciplinado no art. 2º, *caput* e parágrafo único, inciso XIII, da Lei nº 9.784/99<sup>9</sup>.

### 2.1.9 Princípio da motivação

De acordo com este princípio, os atos administrativos, para gozar de validade, devem ser motivados, externalizando os fundamentos fáticos e jurídicos que justificaram a adoção de determinada medida.

---

<sup>9</sup> Art. 2º A Administração Pública obedecerá, dentre outros, aos princípios da legalidade, finalidade, motivação, razoabilidade, proporcionalidade, moralidade, ampla defesa, contraditório, **segurança jurídica**, interesse público e eficiência.

[...]

Parágrafo único. Nos processos administrativos serão observados, entre outros, os critérios de:

[...]

XIII - interpretação da norma administrativa da forma que melhor garanta o atendimento do fim público a que se dirige, **vedada aplicação retroativa de nova interpretação**.

Ademais, nas lições de Di Pietro, a motivação não possui uma forma específica, sendo ou não “concomitante com o ato, além de ser feita, muitas vezes, por órgão diverso daquele que proferiu a decisão. Frequentemente, a motivação consta de pareceres, informações, laudos, relatórios, feitos por outros órgãos, sendo apenas indicados como fundamento da decisão<sup>10</sup>”.

#### 2.1.10 Princípio da isonomia

Com base neste princípio, visa-se impedir o tratamento desigual aos administrados, fundado em aspectos de caráter pessoal, vedando-se, assim, a ocorrência de vantagens pessoais a determinados indivíduos, em detrimento de outros.

Em seu aspectos material, o princípio da isonomia pode apresentar viés um pouco mais específico: passa a garantir tratamento diferenciado a determinados administrados, com base em critérios preestabelecidos, como forma de equilibrar as desigualdades já existentes em relação a grupos socialmente prejudicados.

Assim, com a exposição de tais características do princípio da isonomia, veem-se como principais exemplos deste, (I) a realização do concurso público para o ingresso nos quadros da Administração Pública e (II) a reserva de até 20% das vagas de tais certames, para as pessoas portadoras de deficiência, com esteio no art. 5º, §2º, da lei nº 8.112/90.

## 2.2 Organização da Administração Pública

A Administração Pública brasileira vem se organizando, de modo a desenvolver de acordo com seus princípios constitucionais regentes, as atividades estatais, os limites destas e suas consequências.

De tal modo, no presente capítulo, passa-se a apreciar detalhadamente o modo de organização administrativa, a saber em Administração Pública Direta e Indireta, com o fito de analisar seus conceitos, suas características e implicações no mundo jurídico.

### 2.2.1 Administração Pública Direta

A Administração Direta se concretiza a partir do exercício, de modo centralizado, das atividades e competências de natureza administrativa, por parte dos entes políticos componentes

---

<sup>10</sup> DI PIETRO, Maria Sylvia Zanella. **Direito Administrativo**. 27. ed. São Paulo: Atlas. 2014, p. 83.

do Estado, a saber: a União, os Estados, o Distrito Federal e os Municípios.

Destaque-se que tais entes são dotados de capacidade legislativa, administrativa e política. Em relação à primeira, pode-se conceituar como a competência de cada um dos entes em criar, no plano interno, suas leis. Já a capacidade administrativa se perfaz na habilidade, conferida constitucionalmente, para que eles executem as funções propriamente administrativas. No que tange à capacidade política, esta se caracteriza pela possibilidade de seleção dos integrantes do Legislativo e Executivo.

No âmbito federal, a legislação pátria traz em seu bojo o Decreto-Lei nº 200/1967, o qual define a Administração Direta como aquela constituída pelos “serviços integrados na estrutura administrativa da Presidência da República e dos Ministérios”. A partir de tal definição faz-se acertada a observação de Oliveira<sup>11</sup>, ao afirmar que tal diploma legal “se limita a reorganizar, administrativamente, o Poder Executivo, sequer estendendo aos demais órgãos da União normas de maior importância, de matéria financeira, de pessoal e de licitação”.

A personalidade jurídica dos entes componentes da Administração Pública Direta, se caracteriza como de direito público, fato que, nos dizeres de Matheus Carvalho<sup>12</sup>, faz com que:

[...] essas entidades gozam de todas as prerrogativas inerentes à Administração e se submetem a todas as limitações estatais que decorrem da indisponibilidade do interesse público. Sendo assim, esses entes gozam de imunidade tributária recíproca, consoante art. 150, VI, "a" da Constituição Federal, submetem-se à regra do concurso público para nomeação de pessoal (art. 37, II da CF/88), devem realizar procedimentos licitatórios para suas contratações (art. 37, XXI da CF/88), seus atos são considerados atos administrativos propriamente ditos e, como tais, gozam de atributos como presunção de veracidade e imperatividade, seus contratos gozam de cláusulas exorbitantes. Além disso, os bens destas entidades são bens públicos, nos moldes do art. 98 do Código Civil e, dessa forma, não se sujeitam a penhora ou oneração. No mesmo sentido, seus débitos judiciais são pagos por meio de precatórios judiciais, conforme art. 100 da CF/88, entre outras normas aplicáveis a todos os entes de direito público, em decorrência do chamado Regime Jurídico Administrativo ao qual se submetem e já analisado em capítulo próprio.

Assim, a Administração Pública Direta é incumbida da prestação de serviços públicos, através da atuação direta dos estes estatais e de seus órgãos, exercendo atividade de forma centralizada.

<sup>11</sup> OLIVEIRA, Fernando Andrade de. A Administração Pública na Constituição de 1988 (2ª Parte). **Revista de Direito Administrativo**, Rio de Janeiro, v. 206, p. 43-87, out. 1996. ISSN 2238-5177. Disponível em: <<http://bibliotecadigital.fgv.br/ojs/index.php/rda/article/view/46856/45829>>. Acesso em: 26 Ago. 2017. doi:<http://dx.doi.org/10.12660/rda.v206.1996.46856>.

<sup>12</sup> CARVALHO, op. cit., p. 163.

## 2.2.2 Administração Pública Indireta

Em vertente organizacional diferenciada da Administração Pública Direta, que exerce as atividades administrativas de modo centralizado, através dos entes políticos e de seus órgãos, a Administração Indireta exerce papel fundamental na organização burocrática brasileira através da ocorrência da ferramenta de descentralização. Por meio da descentralização, as atuações de viés administrativo são subdivididas a diferentes pessoas, sejam físicas ou jurídicas, colaborando para o aperfeiçoamento dos serviços públicos prestados pelo Estado. De tal modo, “o Poder Público transfere sua titularidade ou, simplesmente, sua execução, por outorga ou delegação, a autarquias, fundações, empresas estatais, empresas privadas ou particulares individualmente e, agora, aos consórcios públicos<sup>13</sup>”.

De tal modo, a Administração Pública Indireta é estruturada a partir de entes dotados de personalidade jurídica, fato que os difere das entidades componentes da Administração Direta responsáveis pela sua criação, bem como de autonomias administrativa e financeira, sendo criados ou tendo sua criação autorizada por lei.

Ademais, as entidades aqui tratadas são criadas com a função precípua de satisfazer o interesse público, não se admitindo o objetivo direto de lucro. É cediço que algumas entidades da administração indireta, a saber as empresas públicas e as sociedades de economia mista, podem ser criadas com o escopo de explorar atividades econômicas, o que não indica, entretanto que a incumbência lucrativa é fim em si mesma neste caso, mas apenas uma decorrência da finalidade especificada em lei para a entidade, baseada no interesse da sociedade.

Oportuno mencionar que, com base no disposto no art. 4º, inciso II do Decreto-Lei nº 200/1967, são compreendidas como entidades componentes da Administração Pública Indireta as autarquias, as empresas públicas, as sociedades de economia mista e as fundações públicas, sobre as quais tratar-se-ão a seguir, no presente trabalho monográfico.

### 2.2.2.1 Autarquias

De acordo com o Decreto-Lei nº 200/67, o qual dispõe sobre a organização da Administração Federal, a autarquia é definida como “o serviço autônomo, criado por lei, com personalidade jurídica, patrimônio e receita próprios, para executar atividades típicas da Administração Pública, que requeiram, para seu melhor funcionamento, gestão administrativa

---

<sup>13</sup> MEIRELLES, op. cit., p. 438.

e financeira descentralizada”. Com base no texto transcrito, é possível tecer diversas considerações sobre as entidades tratadas nesse tópico.

As autarquias são pessoas jurídicas de direito público, que têm sua criação realizada por lei específica (art. 37, XIX, da CF), esta proveniente do chefe do Poder Executivo. Desempenham ações tipicamente estatais, se caracterizando como prestadoras de serviços públicos, sendo também possuidoras de patrimônio e receita próprios.

No que se refere ao seu patrimônio, este é correntemente advindo do ente da Administração Pública Direta responsável pela sua criação ou como fruto das receitas originárias de suas atividades, “haja vista a possibilidade de cobrarem taxas e demais tributos para exercício do poder de polícia ou prestação de serviços públicos inerentes às suas finalidades”<sup>14</sup>.

Em suas atividades, não se observa a aplicação do fenômeno da delegação, mas uma conduta do ente autárquico enquanto detentor de direito e autoridade próprios, agindo nos limites do que foi conferido pela lei responsável por sua criação. Ademais, faz-se mister destacar o exercício de um controle estatal da entidade que o instituiu, o qual, contudo, não se confunde com subordinação hierárquica, vez que as autarquias são autônomas.

Com o fito de garantir a manutenção de suas atividades, em prol do interesse público, as autarquias gozam de alguns privilégios, a saber: os fiscais e os processuais. Neste primeiro, trazem-se à baila as chamadas imunidades tributárias recíprocas, as quais se configuram como a impossibilidade dos entes da Administração Pública Direta, bem como suas autarquias e fundações públicas, instituírem impostos sobre os bens uns dos outros – de acordo com o art. 150, § 2º da Constituição Federal. No que tange ao segundo, este está garantido no Código de Processo Civil de 2015 (CPC/2015), em face deste disciplinar em seu art. 183, o direito das autarquias (bem como da União, dos Estados, Distrito Federal, Municípios e as fundações de direito público destes entes) de usufruir de prazos em dobro em suas manifestações processuais.

Em relação à composição do quadro de seus agentes, é necessária a realização de concurso público para o seu preenchimento, sendo seus servidores submetidos ao regime estatutário, fazendo jus às normas disciplinadoras da aposentadoria especial, bem como a estabilidade constitucionalmente garantida.

De acordo com Di Pietro<sup>15</sup>, as autarquias podem ser classificadas de acordo com o critério da capacidade administrativa, podendo ser classificadas como geográfica ou territorial e de serviço ou institucional, e de acordo com sua estrutura, momento em que podem ser

---

<sup>14</sup> CAVALHO, op. cit., p. 174.

<sup>15</sup> DI PIETRO, op. cit., p. 503-504.

divididas em fundacionais e corporativas ou associativas.

No que se refere ao primeiro critério acima mencionado, são denominadas autarquias geográficas ou territoriais aquelas que operam diversas incumbências em sua respectiva circunscrição territorial, mas que não ostentam competência legislativa autônoma em relação a seu ente estatal responsável. Típicas de Estados Unitários não integram a Administração Descentralizada brasileira, por sua personificação no direito pátrio só poder se realizar na figura dos Territórios, hoje não existentes no país. Já as autarquias de serviços se restringem à atuação em atividades que lhes são conferidas por meio de lei.

Em relação ao segundo critério (estrutura das autarquias), pode-se dizer que as associativas se caracterizam primordialmente pela reunião de integrantes que visam a consecução de certa finalidade capaz de favorecê-los. Já as autarquias fundacionais têm como ponto preponderante o seu patrimônio, que tem como escopo a promoção de certo intento.

#### *2.2.2.2 Fundações Públicas*

O artigo 5º, inciso IV do Decreto-Lei nº 200/67 define a Fundação Pública como “a entidade dotada de personalidade jurídica de direito privado, sem fins lucrativos, criada em virtude de autorização legislativa, para o desenvolvimento de atividades que não exijam execução por órgãos ou entidades de direito público, com autonomia administrativa, patrimônio próprio gerido pelos respectivos órgãos de direção, e funcionamento custeado por recursos da União e de outras fontes”.

A presente entidade da Administração Pública Indireta deve ser instituída com um intento peculiar, o qual não deve ser revestido de caráter lucrativo, exercendo uma atividade de cunho social, como por exemplo atuações na área da saúde, da educação, cultura, segurança alimentar e nutricional, proteção dos direitos humanos, entre outros.

A Fundação Pública, com base no disciplinado no art. 37, inciso XIX da Carta Magna brasileira, deve ter sua criação autorizada por lei específica, sendo de responsabilidade do Poder Executivo a sua efetiva concretização. No que se refere a tal ponto, é importante ressaltar o posicionamento doutrinário e jurisprudencial acerca do tratado: sob tais óticas, a regra do inciso XIX, do art. 37 da Constituição institui Fundações Públicas sob o regime jurídico de direito privado – fato não impeditivo para a criação de Fundações Públicas de direito público, as quais seriam diretamente criadas por lei específica. Destaque-se que, de acordo com tal posicionamento, estas espécies de fundações seriam meras espécies de autarquias, as “autarquias fundacionais” ou “fundações autárquicas”.

No que tange às Fundações Públicas de direito privado, é mister citar algumas de suas características<sup>16</sup> mais importantes, quais sejam: (I) não possuem poder normativo, bem como suas atividades não podem ser referentes àquelas que façam uso do poder de império; (II) sua personalidade jurídica só passa a ter existência no momento da inscrição de seus atos constitutivos no registro público competente; (III) os bens de tais entidades não se classificam como bens públicos. Em relação a este último ponto, relevante explicar que os bens das Fundações Públicas, quando destinados à prestação de serviços públicos, usufruem das prerrogativas pertinentes aos bens públicos, a saber, não onerabilidade, impenhorabilidade e imprescritibilidade. Além disso, seus empregados possuem contratos regidos à luz do regime celetista, devendo estes serem integrados à Administração Indireta por meio de concurso público.

Os contratos celebrados com as entidades aqui tratadas devem ser precedidas de licitação, nos moldes do art. 37, inciso XXI da CF, sejam as Fundações de direito público ou privado.

### *2.2.2.3 Empresas Estatais*

O conceito de Empresas Estatais enquadra em si as Empresas Públicas e as Sociedades de Economia Mista.

As primeiras se caracterizam por serem entidades da Administração Pública Indireta, dotadas de personalidade jurídica de direito privado, as quais possuem sua criação autorizada por lei, nos moldes do art. 37, inciso XIX da Constituição Federal.

Ademais, complementando o já exposto, estas são conceituadas pelo Decreto-Lei nº 200/67 como “a entidade dotada de personalidade jurídica de direito privado, com patrimônio próprio e capital exclusivo da União, criado por lei para a exploração de atividade econômica que o Governo seja levado a exercer por força de contingência ou de conveniência administrativa podendo revestir-se de qualquer das formas admitidas em direito”.

De modo semelhante às Empresas Públicas, as Sociedades de Economia Mista também são entes integrantes da Administração Pública Indireta, que, por força do preceituado no art. 37, inc. XIX da Carta Magna, possuem sua criação autorizada por lei. Além disso, são detentoras de personalidade jurídica de direito privado, concebidas sob a forma de sociedade anônima. Frise-se que, a diferença preponderante entre as Empresas Públicas e as Sociedades

---

<sup>16</sup> ALEXANDRINO; PAULO, op. cit., p. 65.



de Economia Mista é a composição de capital destas, frente ao passo das primeiras possuírem capital 100% (cem por cento) público e das segundas serem compostas por capital misto (integrado por uma parcela pública e outra privada).

Em complemento ao ora elucidado, no que concerne à Sociedade de Economia Mista, esta é reconhecida pelo Decreto-Lei nº 200/67, em seu art. 5º, inc. III, como “a entidade dotada de personalidade jurídica de direito privado, criada por lei para a exploração de atividade econômica, sob a forma de sociedade anônima, cujas ações com direito a voto pertençam em sua maioria à União ou a entidade da Administração Indireta”.

Faz-se importante anotar precisa lição de Hely Lopes Meirelles<sup>17</sup>, que aduz:

Na verdade, as empresas estatais são instrumentos do Estado para a consecução de seus fins, seja para atendimento das necessidades mais imediatas da população (serviços públicos), seja por motivos de segurança nacional ou por relevante interesse coletivo (atividade econômica). A personalidade jurídica de Direito Privado é apenas a forma adotada para lhes assegurar melhores condições de eficiência, mas em tudo e por tudo ficam sujeitas aos princípios básicos da Administração Pública. Bem por isso, são consideradas como integrantes da Administração indireta do Estado.

No que se refere ao escopo da criação das Empresas Estatais, estas podem ser instituídas com o fito de prestação de serviços públicos por intermédio de delegação da entidade estatal, ou de exploração de atividade econômica. Em relação às Empresas Estatais exploradoras de atividade econômica, é necessário que a sua criação vise o interesse econômico, não a finalidade exclusiva de obtenção de lucros.

As entidades aqui analisadas são, como já mencionado, pessoas jurídicas de direito privado, possuindo, contudo regime misto, por não usufruírem dos privilégios pertencentes ao Estado, com vistas ao respeito ao interesse público, mas por compartilhar do dever de obediência aos princípios regentes da Administração Pública. Há que se destacar a necessidade, em virtude do disciplinado na lei nº 8.666/93, da obediência ao processo licitatório, quando as Empresas Estatais prestadoras de serviços públicos passem a realizar contratos referentes a obras, compras e serviços.

Ainda que detentoras de autonomia administrativa e financeira, submetem-se ao chamado controle finalístico, uma vez que as entidades da Administração Direta responsáveis por sua criação exercem uma espécie de controle sobre as Empresas Estatais. Tal relação, caracteriza-se por ser uma espécie de vinculação, não de subordinação, sendo necessária previsão legal expressa que vise a estabelecer os limites e mecanismos a serem utilizados no controle.

---

<sup>17</sup> MEIRELLES, op. cit., p. 459.

Ademais, frise-se que por compor a Administração Pública, estão sujeitas às fiscalizações orçamentária, financeira e contábil, que ficam a cargo do Tribunal de Contas, posicionamento este corroborado pelo STF.

Em relação a seu corpo de empregados, estes devem ser submetidos a concurso público (art. 37, II, da CF), excetuados os cargos ou funções de confiança e a admissão para a realização de serviços de caráter temporário (art. 37, IX, da CF). Os contratos de seus agentes públicos são regidos pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), subordinando-se, entretanto, a determinadas limitações concernentes aos servidores públicos em sentido geral.

Em virtude do exposto no parágrafo anterior, infere-se que, nos ditames do art. 114 da CF/88, os litígios oriundos das relações trabalhistas que tenham como partes as Empresas Estatais e os seus empregados públicos serão julgados na Justiça do Trabalho.

A doutrina defende que, mesmo a admissão dos empregados das Empresas Estatais ocorrendo através do concurso público, não há para estes a garantia da estabilidade trazida pelo art. 41 da CF/88, sendo tal ideia afirmada pelo Supremo Tribunal Federal (STF). Contudo, deve-se ressaltar que a atual redação do art. 41 da CF/88 foi alterada em 1998, pela EC nº 19, fato que faz com que diferentes doutrinadores e julgados estendam a garantia da estabilidade àqueles admitidos antes da vigência de tal emenda.

A partir de tal afirmativa e seguindo tal entendimento, a saber a defesa da estabilidade aos empregados públicos celetistas, constrói-se a temática do presente trabalho de conclusão de curso, em defesa dos princípios constitucionais que regem o trabalhador, enquanto parte hipossuficiente da relação laboral.

### 3 A RELAÇÃO DE TRABALHO NA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA

Inicialmente, cumpre mencionar que a atividade estatal administrativa brasileira é prestada através de seus servidores públicos, os quais, no exercício de suas incumbências, devem primar pela efetivação dos princípios constitucionais basilares do Direito Administrativo, consagrados primordialmente no *caput* do art. 37, da Carta Magna.

Os servidores públicos se caracterizam por serem titulares de cargo ou emprego público nos entes da Administração Direta ou Indireta, estabelecendo com estes uma relação de trabalho, frente ao fato de a estes prestarem serviço, obtendo suas remunerações como contraprestação.

Assim, os servidores que personificam as atividades a serem prestadas pela Administração Pública, podem ser classificados com base na vinculação existente entre estes e os entes que os empregam, conforme passa a ser abordado no presente capítulo.

#### 3.1 Classificação dos servidores públicos segundo a relação com a Administração Pública

Os servidores públicos civis podem ser classificados como temporários, estatutários ou celetistas (empregados públicos). No que tange ao primeiro grupo, este se caracteriza pela relação de trabalho oriunda da realização de contratos temporários, firmados entre particular e a Administração Pública, nos moldes do art. 37, IX, da CF/88, o qual preceitua os requisitos de atendimento a necessidade temporária de excepcional interesse público, para a celebração de tais contratos.

Com base na lei nº 9.849/1999, são exemplos de atividades de excepcional interesse público, que justificam a contratação de servidores temporários, a “calamidade pública, surtos endêmicos, recenseamento, admissão de professor estrangeiro, atividades de identificação e demarcação desenvolvidas pela FUNAI<sup>18</sup>”, entre outros citados na disposta legislação e em suas posteriores alterações.

Os servidores estatutários, por sua vez, também intitulados como funcionários públicos, são aqueles ocupantes de cargo público nas pessoas jurídicas de direito público integrantes da Administração Pública direta ou indireta, seja nos âmbitos federal, estadual, municipal ou distrital. Estes têm sua relação de prestação de serviços com a Administração regida por estatuto próprio. O regime destes é estabelecido por lei, independentemente de celebração de contrato.

---

<sup>18</sup> CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa; JORGE NETO, Francisco Ferreira. **O Empregado Público**. 3. ed. São Paulo: LTr, 2012, p. 66.

Assim, “a relação entre servidor estatutário e a Administração Pública é de natureza institucional, pois a manutenção da vontade limita-se ao nascimento do vínculo, sendo a sua continuidade não decorrente da vontade das partes, mas, sim, da lei”, conforme preceito doutrinário<sup>19</sup>.

Ainda em relação aos servidores acima explicitados, por força do preceituado no artigo 41 da Carta Magna, estes passam a adquirir a estabilidade após três anos de efetivo exercício, onde, em tal período será analisada a aptidão do servidor para preencher o cargo por ele ocupado. Tal interím denominado estágio probatório.

Fazendo-se um breve adendo, tem-se que o Código Penal brasileiro também faz uso de um conceito de funcionário público, em seu art. 327, classificando tal agente como aquele que exerce cargo, emprego ou função pública, ainda que transitoriamente ou sem remuneração.

Em complemento, os servidores estatutários podem ocupar cargos de natureza efetiva (desempenhado por agente aprovado em concurso público para o preenchimento da vaga, adquirindo estabilidade após o regular cumprimento do estágio probatório), bem como em comissão (de livre nomeação e exoneração, conforme descreve o art. 37, II da CF/88). Estes últimos, cargos em comissão, reservam-se às atribuições de direção, chefia e assessoramento, devendo ser preferencialmente ocupados por servidores de carreira, com base no disposto no art. 37, V, da CF/88.

Os servidores celetistas ou empregados públicos, por seu turno, são aqueles que mantêm relação de emprego com a Administração Pública, sendo seus contratos laborais regidos pelo regime trabalhista, representado pela Consolidação das Leis do trabalho (CLT) e demais legislações trabalhistas esparsas. A natureza do presente vínculo, ao contrário do regime estatutário que apresenta natureza legal, é de caráter contratual.

De tal modo, seguindo na esteira da doutrina majoritária, a Administração Pública assume “o papel do empregador descrito no art. 2º, caput, da CLT, ou do empregador por equiparação (art. 2º, §1º), nas hipóteses em que não há risco empresarial<sup>20</sup>”.

Assim como quando explanado sobre os servidores estatutários, os celetistas em sede de Empresas Estatais, também podem ingressar em cargos denominados em comissão, os quais apenas poderão ser ocupados para o exercício de atividades que caracterizem funções de direção, chefia e assessoramento.

---

<sup>19</sup> CAVALCANTE; JORGE NETO, op. cit., p. 79.

<sup>20</sup> Ibid. p. 81.

### 3.2 Ingresso na Administração Pública

Inicialmente, a Carta Constitucional de 1988 traz a possibilidade de acesso aos cargos pertinentes à Administração Pública tanto por nacionais, quanto por cidadãos advindos do exterior, por força do preceituado em seu art. 37, inciso I, o qual aduz que o preenchimento das vagas referentes aos “*cargos, empregos e funções públicas são acessíveis aos brasileiros que preencham os requisitos estabelecidos em lei, assim como aos estrangeiros, na forma da lei*”.

Em continuidade, o inciso II do artigo acima delineado, assevera que, em regra, a investidura em cargos ou empregos públicos deve ser precedida da realização de concurso público, de provas ou provas e títulos.

A figura do concurso público surge, nesse contexto, como um procedimento formal adotado pelo ente estatal, na tentativa de aferir conhecimentos e capacidades individuais daqueles que demonstram interesse em ingressar em cargos, empregos ou funções componentes da Administração Pública.

A imposição constitucional dos concursos públicos mostra-se como a promoção e a consumação, na prática, dos princípios norteadores da Administração Pública, a saber os da impessoalidade, da moralidade administrativa, da eficiência e da isonomia.

Vislumbra-se, na realização dos concursos públicos, nítido respeito ao princípio da impessoalidade, ao passo que, em tais certames busca-se a escolha dos futuros agentes públicos de modo igualitário. Assim, com a promoção de tais exames, é fornecido aos candidatos tratamento imparcial e impessoal, uma vez que serão submetidos a uma mesma avaliação, na qual serão analisadas as condições e conhecimentos de cada indivíduo para a assunção do cargo, sem que nenhum deles goze de vantagens estabelecidas em face de interesses pessoais ou condições individuais.

Também observa-se a aplicação do princípio da moralidade administrativa, à medida que a efetuação de certame público para o preenchimento das vagas, impede a ocupação das funções concernentes ao serviço público de modo aleatório, baseado nos interesses pessoais dos gestores e detentores do poder. Assim, em vez de prevalecerem as predileções de indivíduos componentes de restritos grupos políticos ou econômicos, prioriza-se a capacidade de contribuição de cada concorrente ao cargo, no funcionalismo da administração, primando-se pelo interesse público. Ademais, observa-se, em tal contexto, claro respeito aos ditames da moral e da ética, primando-se pela execução de avaliações aplicadas de maneira justa e confiável, com respeito aos critérios técnicos preestabelecidos.

O respeito ao princípio da eficiência, na exigência de promoção de concursos públicos, encontra-se na profissionalização que estes proporcionam no desempenho das atividades estatais, por objetivarem uma seleção prévia dos mais aptos ao desenvolvimento adequado e qualificado das funções administrativas.

Por fim, nítida a garantia do princípio da isonomia, em seu sentido mais formal, com a realização do citado certame, frente à igualdade proporcionada aos interessados, quando na tentativa de ingresso destes nos quadros da Administração Pública. Ressalte-se que a isonomia também é observada em seu sentido material, à medida que possibilita a equiparação dos socialmente desiguais aos demais indivíduos, como por exemplo no disposto no art. 5º, §2º, da lei nº 8.112/90<sup>21</sup>.

Nesse contexto, percebe-se que a exigência constitucional acima delineada, é norteadora, também, do princípio democrático, uma vez que, nos dizeres de Raquel Carvalho<sup>22</sup>:

O concurso admite a inserção de novos atores sociais que podem ser provenientes da classe média ou das camadas mais pobres da população, o que resultará em mobilidade social pelo critério merecimento. Principalmente o concurso viabiliza a participação dos cidadãos na expressão da vontade pública, o que torna realidade na própria estrutura do Estado a multiplicidade típica do mundo pós-moderno. Ademais, exclui critérios subjetivos irrelevantes para a Administração e enseja que sejam privilegiados elementos objetivos com base em que o Poder Público selecionará o profissional que de fato é capaz de atender as necessidades estatais.<sup>19</sup> Com isso, reduzem-se os riscos de discriminações ilícitas, dos apadrinhamentos clientelistas que ocorrem através de indicações exclusivamente políticas. Combate-se a cultura do empreguismo e do exercício de cargo como um favor que merece retribuição política.

A obrigatoriedade da realização de concursos públicos se apresenta desde aos cargos pertinentes à Administração Pública Direta, às Autarquias e Fundações Públicas, bem como às Empresas Públicas e Sociedades de Economia Mista, ainda que estas últimas sejam exploradoras de atividade econômica. Há que se destacar que, por muito tempo, imperou divergência doutrinária acerca da necessidade de realização de concurso público para o preenchimento de vagas nas paraestatais exploradoras de atividades econômicas, frente ao fato de parcela da doutrina interpretar que o regime jurídico de direito privado concernente a tais entidades, consistia em exceção à regra da realização dos concursos públicos, por força do art. 173, §1º, inciso II, da CF/88.

Entretanto, a obediência ao texto do art. 37, inciso II, da CF/88, nos casos de

---

<sup>21</sup> art. 5º, §2º, da lei nº 8.112/90: Às pessoas portadoras de deficiência é assegurado o direito de se inscrever em concurso público para provimento de cargo cujas atribuições sejam compatíveis com a deficiência de que são portadoras; para tais pessoas serão reservadas até 20% (vinte por cento) das vagas oferecidas no concurso.

<sup>22</sup> CARVALHO, Raquel Melo Urbano de. Aspectos relevantes do concurso público. **Revista do Tribunal de Contas do Estado de Minas Gerais**. Edição Especial — ano XXVIII. Disponível em: <<http://revista.tce.mg.gov.br/Content/Upload/Materia/928.pdf>>. Acesso em: 11 dez. de 2017, p. 112-113.

provimentos de vagas nas Empresas Públicas e Sociedades de Economia Mista exploradoras de atividade econômica, foi sedimentada no julgamento do Mandado de Segurança (MS) nº 21.322-DF, pelo Supremo Tribunal Federal (STF), conforme abaixo transcrito:

EMENTA

CARGOS e EMPREGOS PUBLICOS. ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA DIRETA, INDIRETA e FUNDACIONAL. ACESSIBILIDADE. CONCURSO PÚBLICO. A acessibilidade aos cargos públicos a todos os brasileiros, nos termos da Lei e mediante concurso público e princípio constitucional explícito, desde 1934, art. 168. Embora cronicamente sofismado, mercê de expedientes destinados a iludir a regra, não só foi reafirmado pela Constituição, como ampliado, para alcançar os empregos públicos, art. 37, I e II. **Pela vigente ordem constitucional, em regra, o acesso aos empregos públicos opera-se mediante concurso público, que pode não ser de igual conteúdo, mas há de ser público.** As autarquias, empresas públicas ou sociedades de economia mista estão sujeitas a regra, que envolve a administração direta, indireta ou fundacional, de qualquer dos poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios. **Sociedade de economia mista destinada a explorar atividade econômica está igualmente sujeita a esse princípio, que não colide com o expresso no art. 173, PAR.1. Exceções ao princípio, se existem, estão na própria Constituição.** (Grifos da autora).

(STF - MS: 21322 DF, Relator: Min. PAULO BROSSARD, Data de Julgamento: 03/12/1992, TRIBUNAL PLENO, Data de Publicação: DJ 23-04-1993 PP-06921 EMENT VOL-01700-04 PP-00593 RTJ VOL-00146-01 PP-00139)

Em moldes semelhantes, apresenta-se o seguinte julgado:

EMENTA

[...]

**Natureza autárquica do Conselho Federal e dos Conselhos Regionais de Odontologia. - A investidura em cargo ou emprego público depende de aprovação prévia em concurso público.**

[...]

**Nesse mesmo julgamento, o Plenário desta Suprema Corte - em face do alto significado ético-jurídico de que se reveste a norma inscrita no art. 37, II, da Lei Fundamental - concluiu que, até mesmo empresas governamentais, como sociedades de economia mista, ainda que destinadas a explorar atividade econômica, estão igualmente sujeitas a esse princípio, que não colide com o expresso no art. 173, § 1º”, eis que “Exceções ao princípio, se existem, estão na própria Constituição” (grifei).**

(STF - MS: 26149 DF, Relator: Min. CELSO DE MELLO, Data de Julgamento: 15/08/2014, Data de Publicação: DJe-160 DIVULG 19/08/2014 PUBLIC 20/08/2014).

É mister destacar, também, a necessidade do caráter público do concurso, sendo vedados os chamados concursos internos, ocorridos apenas dentro de um grupo delimitado de pessoas, bem como da objetividade na determinação dos critérios por ele exigidos e da divulgação dos seus resultados.

Importante ressaltar que, ocorrendo o descumprimento da regra de realização de concurso público para ingresso nos quadros da Administração Pública, há a implicação da nulidade do ato, nos termos do preceituado no art. 37, §2º da CF/88.

Com base no artigo supracitado, também se afirma que a não obediência à regra ora

discutida, ensejará punição da autoridade responsável, nos termos da lei. Assim, tal autoridade poderá responder por ato de improbidade administrativa, seja na esfera civil, penal e/ou administrativa. Corroborando o exposto, traz-se à baila o seguinte julgado:

**EMENTA**

**ADMINISTRATIVO - IMPROBIDADE ADMINISTRATIVA - ART. 11 DA LEI N. 8.429/92 - VIOLAÇÃO DOS PRINCÍPIOS DA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA - CONTRATAÇÃO DE SERVIDOR - NÃO REALIZAÇÃO DE CONCURSO PÚBLICO - CONDUTA ILÍCITA, A DESPEITO DA EFICÁCIA DO ATO - PUNIÇÃO DO AGENTE - MÁ-FÉ EVIDENTE.**

1. In casu, o recorrido, durante o período de 2001 a 2004, enquanto prefeito, realizou contratações de servidores públicos sem concurso público para diversos cargos.

2. O Tribunal a quo reconheceu que o recorrido contratou servidores públicos sem a realização de concurso público. Todavia, no entender da segunda instância, para a aplicação de penalidades em sede de ação de improbidade administrativa é necessário ocorrência de dano ao erário, ou de proveito patrimonial do agente ou de quem o interesse, ou ainda a presença de má-fé ou dolo do administrador público.

3. Os atos de improbidade administrativa tipificados no art. 11 da Lei n. 8.429/92 que importem em violação dos princípios da administração independem de dano ao erário ou do enriquecimento ilícito do agente público. Ademais, a má-fé, neste caso, é palmar. Não há como se alegar desconhecimento da vedação constitucional para a contratação de servidores sem concurso público, mormente quando já passados quase 13 (treze) anos de vigência da Carta Política.

4. O Tribunal de origem não apreciou as questões relativas às sanções constantes na Lei n. 8.429/92, em razão de ter entendido que não estava configurada a improbidade. Dessa forma, não poderia esta Corte Superior aplicar, diretamente, as sanções em decorrência da improbidade, sob pena de suprimir instância, adentrando em matéria que não foi apreciada pela Corte a quo. Recurso especial provido, reconhecendo a prática da improbidade administrativa e determinando o retorno dos autos para que o Tribunal de origem aplique as sanções contidas na Lei 8.429/92.

(STJ - REsp: 1130000 MG 2009/0054351-7, Relator: Ministro HUMBERTO MARTINS, Data de Julgamento: 22/06/2010, T2 - SEGUNDA TURMA, Data de Publicação: DJe 30/08/2010).

Analisando-se a nulidade do ato que, ilegal e inconstitucionalmente realiza a contratação sem prévio concurso público, tem-se que sopesar o especial comportamento das relações trabalhistas no presente âmbito. Assim, em sede de Direito do Trabalho, afere-se a impossibilidade de retroatividade dos efeitos da declaração de nulidade do citado ato ilegal, não sendo viável a volta ao *status quo ante* da contratação – verificando-se, portanto, a inviabilidade de restituição dos serviços prestados, bem como das contraprestações oferecidas ao trabalhador.

Seguindo a esteira delineada, o Tribunal Superior do Trabalho (TST), em sua Orientação Jurisprudencial nº 85, da Seção de Dissídios Individuais I (OJ nº 85, da SDI-I), reconhece, nos casos de contratação indevida sem concurso público, o direito à percepção, apenas, dos salários referentes aos dias de fato trabalhados. Mais tarde, reconheceu-se, também, a garantia ao depósito do fundo de garantia por tempo de serviço (FGTS), relativamente ao período efetivamente laborado.

Em complemento, a Súmula nº 363, do TST, aduz que “a contratação de servidor público, após a CF/1988, sem prévia aprovação em concurso público, encontra óbice no



respectivo art. 37, II e § 2º, somente lhe conferindo direito ao pagamento da contraprestação pactuada, em relação ao número de horas trabalhadas, respeitado o valor da hora do salário mínimo, e dos valores referentes aos depósitos do FGTS”.

Conforme já explanado, a realização de concurso público para a seleção daqueles que desejam ingressar no funcionalismo público é a regra. Entretanto, exceção se perfaz nos casos de contratação de servidores temporários. Sobre estes, a Carta Magna traz em seu bojo, no art. 37, inciso IX, que “a lei estabelecerá os casos de contratação por tempo determinado para atender a necessidade temporária de excepcional interesse público”.

A não obrigatoriedade dos concursos públicos para a contratação de servidores temporários se funda no caráter emergencial e temporário que reveste a relação entre estes e os serviços a serem prestados à Administração. Contudo, com o fito de garantir a observância dos princípios norteadores da Administração Pública, em especial os da moralidade e da impessoalidade, é realizado processo seletivo simplificado, o qual, segundo preceituado no art. 3º da Lei nº 8.745/1993, está “sujeito a ampla divulgação, inclusive através do Diário Oficial da União, prescindindo de concurso público”. De tal modo, de acordo com interpretação do disposto na lei nº 8.745/1993, preceitua-se<sup>23</sup>:

No caso de calamidade pública, a contratação prescindirá do processo seletivo.  
A contratação de professor e técnicos especializados, nas situações mencionadas na lei, poderá ser efetivada à vista de notória capacidade técnica ou científica profissional, mediante análise do *curriculum vitae*.  
A contratação simplificada prevista na legislação federal se justifica pela excepcionalidade e temporariedade dos serviços de interesse público.

De tal maneira, percebe-se que os princípios norteadores da Administração Pública, já explanados ao longo deste trabalho, encontram-se não apenas na atuação desta, mas na exigência de ingresso de pessoal em seus quadros, que se dá através de concurso público ou processo seletivo.

### **3.3 Hipóteses de perda de vínculo com a Administração Pública**

As hipóteses de cessação de vínculo existentes entre servidor e Administração Pública, sejam estatutários ou celetistas, podem ser aferidas com base na Constituição pátria, bem como de legislações infraconstitucionais vigentes.

Em sede de servidores temporários, como cristalinameamente pode se depreender da própria classificação dada a estes, a perda do vínculo se perfaz com o término do tempo atribuído ao

---

<sup>23</sup> CAVALCANTE; JORGE NETO, op. cit., p. 124.

contrato firmado e/ou findas as necessidades temporárias de excepcional interesse público, que ensejaram a admissão dos mesmos.

Já no que tange aos servidores públicos estáveis, a Constituição Federal de 1988 preceitua, em seu artigo 41, §1º, que os mesmos apenas poderão ser destituídos de seus cargos (I) em virtude de sentença judicial que tenha transitado em julgado, (II) através de processo administrativo, devendo, no transcorrer deste, ser assegurada a ampla defesa e (III) mediante a realização de procedimento de avaliação periódica de desempenho, na forma de lei complementar, sendo também assegurada ampla defesa.

A figura do processo administrativo, como meio de quebra do elo existente entre o servidor e a Administração, surge como um modo de legitimar o juízo administrativo, dando mais segurança e transparência aos seus atos, apresentando-se como uma espécie de barreira às possíveis decisões desarrazoadas dos entes públicos, bem como impedindo à tomada de providências que não visem, exclusivamente, a efetivação e o respeito ao interesse público. Neste, pugna-se pelo princípio constitucional-administrativo da impessoalidade, ao passo que o agente público age com vistas a atingir o máximo proveito da sociedade, adotando critérios objetivos, legais e infralegais, durante o trâmite e na aferição do resultado do processo administrativo.

Vislumbra-se, também, nítido respeito aos ditames do Estado Democrático de Direito e à garantia da segurança jurídica, frente à obrigatoriedade da adoção da ampla defesa, em tal processo.

A necessidade de observância da ampla defesa no processo administrativo pode ser atestada pelos julgados abaixo transcritos:

EMENTA

Agravo em execução penal. Ausência de audiência de justificação. Nulidade. Impossibilidade. **PAD**. Reconhecimento falta grave. Tentativa de entrar com celular no presídio. **Observância da ampla defesa e contraditório**. Reprojção das datas para benefício e perda de eventuais dias trabalhados. **O PAD visa apurar ocorrência de própria falta grave, com observância do contraditório e da ampla defesa, bem com aplicação de diversas sanções disciplinares pela autoridade administrativa**. A oitiva do apenado, realizada na audiência de justificação, tem como único objetivo a aplicação da sanção concernente à regressão de regime, exigindo-se, por óbvio, que já tenha sido reconhecida falta grave pelo diretor do presídio (PAD). Não ocorrendo regressão de regime e observado o princípio do contraditório e ampla defesa no PAD, dispensável se torna a oitiva do paciente em juízo.

(TJ-RO - EP: 00072342520158220000 RO 0007234-25.2015.822.0000, Relator: Desembargador Miguel Monico Neto, Data de Julgamento: 23/09/2015, 2ª Câmara Criminal, Data de Publicação: Processo publicado no Diário Oficial em 30/09/2015.)

A avaliação periódica de desempenho, por sua vez, se caracteriza por ser um modo de apreciação da capacidade e do potencial de aproveitamento do servidor no cargo que exerce.

Desse modo, tal procedimento prima pelo respeito ao princípio da eficiência, de modo a avaliar, periodicamente, o desempenho laboral de cada servidor, analisando-se seu engajamento com a prestação do serviço público, bem como seu comprometimento com suas funções e com o interesse público.

Destaque-se que tramita atualmente no Congresso Nacional Projeto de Lei Complementar nº 248, que surge com o fito de dispor sobre a “*perda de cargo público por insuficiência de desempenho do servidor público estável*”, disciplinando o disposto no inciso III do § 1º do art. 41 e no art. 247, da CF/88. Ademais, no curso de tal avaliação deve sempre ser assegurada a ampla defesa, com o fito de preservar a impessoalidade desta. Nesses molde, tem-se:

EMENTA

ADMINISTRATIVO E CONSTITUCIONAL. REEXAME NECESSÁRIO E APELAÇÃO CÍVEL. PRELIMINAR. INEXISTÊNCIA DE INTIMAÇÃO DO ÓRGÃO MINISTERIAL DE PRIMEIRA INSTÂNCIA. REJEITADA. MÉRITO. EXONERAÇÃO DE SERVIDOR PÚBLICO. INEXISTÊNCIA DE PROCEDIMENTO ADMINISTRATIVO PRÉVIO. DESRESPEITO À AMPLA DEFESA E AO CONTRADITÓRIO. ATO ILEGAL. REEXAME NECESSÁRIO NÃO PROVIDO. APELO PREJUDICADO. DECISÃO UNÂNIME. 1. A falta de intimação do representante do Ministério Público na primeira instância pode ser suprida por manifestação do representante ministerial com assento em órgão julgador da segunda instância, desde que tal ato não acarrete prejuízo às partes, logo, não merece prosperar a preliminar de nulidade do processo arguida pelo apelante. **2. O art. 41, da CF, apenas admite a exoneração de servidor público em virtude de decisão judicial transitada em julgado, mediante processo administrativo ou procedimento de avaliação periódica de desempenho, em que sejam respeitados o contraditório e a ampla defesa.** 3. **A exoneração sumária de servidores nomeados após aprovação em concurso público configura ato ilegal.** 4. Reexame necessário não provido. 5. Apelo prejudicado. 6. Decisão unânime.

(TJ-PE - APL: 3724896 PE, Relator: Ricardo de Oliveira Paes Barreto, Data de Julgamento: 03/09/2015, 2ª Câmara de Direito Público, Data de Publicação: 17/09/2015)

Em relação aos empregados públicos, a dispensa motivada destes é prevista, além das legislações de cunho federal, estadual e municipal, no art. 482 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), a qual dispõe:

Art. 482 - Constituem justa causa para rescisão do contrato de trabalho pelo empregador:

- a) ato de improbidade;
- b) incontinência de conduta ou mau procedimento;
- c) negociação habitual por conta própria ou alheia sem permissão do empregador, e quando constituir ato de concorrência à empresa para a qual trabalha o empregado, ou for prejudicial ao serviço;
- d) condenação criminal do empregado, passada em julgado, caso não tenha havido suspensão da execução da pena;
- e) desídia no desempenho das respectivas funções;
- f) embriaguez habitual ou em serviço;
- g) violação de segredo da empresa;
- h) ato de indisciplina ou de insubordinação;
- i) abandono de emprego;

j) 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;

k) 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;

l) prática constante de jogos de azar.

m) perda da habilitação ou dos requisitos estabelecidos em lei para o exercício da profissão, em decorrência de conduta dolosa do empregado. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

Parágrafo único - Constitui igualmente justa causa para dispensa de empregado a prática, devidamente comprovada em inquérito administrativo, de atos atentatórios à segurança nacional. (Incluído pelo Decreto-lei nº 3, de 27.1.1966)

Semelhante ao explanado anteriormente, os empregados públicos também se submetem ao procedimento de avaliação periódica, exigido no art. 41, §1º, inciso III da Carta Magna, sendo a constatação de insuficiência de desempenho uma possível causa de rescisão do contrato de trabalho, devendo, frise-se, ser assegurada a ampla defesa por parte do empregado avaliado.

De tal modo, asseveram Cavalcante e Jorge Neto<sup>24</sup>que:

assim, a ineficiência é causa de perda de cargo estável e do emprego, assegurada a ampla defesa em processo administrativo, ainda que o servidor esteja em estágio probatório (súmulas nº 20 e 21, STF). Trata-se de observância do princípio da motivação (art. 37, *caput*, CF).

Em um breve adendo, o autor acima mencionado e transcrito afirma também que, previamente à edição da Emenda Constitucional nº 19 (EC nº 19), o STF mantinha o entendimento de gozo do direito à estabilidade por parte do empregado público, o qual ensejava, assim, a possibilidade de perda de tal estabilidade através de processo administrativo disciplinar.

---

<sup>24</sup> CAVALCANTE; JORGE NETO, op. cit., p. 181.

#### 4 ESTABILIDADE NO DIREITO DO TRABALHO

Crises econômicas – com a observância de nítido declínio nas produções, com a ascensão da inflação, bem como a perda significativa do poder aquisitivo dos cidadãos – são percalços enfrentados mundial e nacionalmente. Porém, inegável ser a mais temida consequência das crises, o desemprego, em virtude de suas possíveis repercussões, já que este, mais do que impactos econômicos, representam também efeitos “psicológicos para o indivíduo desocupado e sua família, e sociais sobre a comunidade nacional como um todo<sup>25</sup>”. Certamente, o desemprego não apresenta como fator único, os desequilíbrios econômicos, mas indubitável que estes têm influência majoritária sobre tal inquietação da sociedade.

Não à toa, o direito ao pleno emprego foi adquirindo, com o passar natural do lapso temporal, status constitucional<sup>26</sup>. Assim, com o aperfeiçoar do ordenamento jurídico pátrio, diversas legislações nacionais, tanto a CF/88, quanto normas infraconstitucionais, ou até mesmo internacionais, ratificados pelo Brasil, passam a garantir a defesa do emprego, primando pela disciplina das hipóteses de estabilidade, como salvaguarda da manutenção da vida digna, com respeito ao princípio da dignidade da pessoa humana.

Preleciona, ainda, nesse contexto, Dulce Diniz <sup>27</sup> que:

A estabilidade é oriunda do princípio trabalhista da continuidade da relação de emprego e do princípio da proteção, respaldando-se ainda no princípio da causalidade da dispensa, impossibilitando a dispensa arbitrária ou abusiva, devendo propiciar ao empregado a segurança adequada para o desempenho de seu papel profissional.

Já a figura da estabilidade no âmbito dos servidores públicos busca mais do que a efetividade ao princípio da continuidade da relação de emprego e a salvaguarda frente às inseguranças econômicas, mas diz respeito ao interesse público, uma vez que propicia ao servidor público prestar seu labor à Administração Pública e aos seus administrados de forma íntegra, sem preocupação com os arbítrios e interesses individuais de superiores nas cadeias hierárquicas da Administração.

Nesse diapasão, a estabilidade surge como uma garantia de manutenção do pleno

---

<sup>25</sup> SILVA, José Ajuricaba da Costa e. Crise Econômica e Garantia de Emprego. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, São Paulo, vol. 57, p. 78-87, 1988. Disponível em: <[https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/1939/74037/007\\_silva.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/1939/74037/007_silva.pdf?sequence=1&isAllowed=y)>. Acesso em: 14 dez. 2017, p. 80.

<sup>26</sup> A primeira Carta Constitucional a proclamar o direito ao trabalho foi a de 1937.

<sup>27</sup> DINIZ, Dulce. Estabilidade e Garantia no Emprego. **Biblioteca Digital Jurídica - BDJur**. Superior Tribunal de Justiça. Disponível em: <[https://bdjur.stj.jus.br/jspui/bitstream/2011/18314/Estabilidade\\_e\\_Garantia\\_no\\_Emprego.pdf](https://bdjur.stj.jus.br/jspui/bitstream/2011/18314/Estabilidade_e_Garantia_no_Emprego.pdf)>. Acesso em: 11 dez. de 2017, p. 01.

emprego, por salvaguarda legal e/ou constitucional, ainda que diversa seja a vontade individual do empregador. Nestes termos, tem-se a análise exposta por Delgado<sup>28</sup>, o qual discorre: “estabilidade é a vantagem jurídica de caráter permanente deferida ao empregado em virtude de uma circunstância tipificada de caráter geral, de modo a assegurar a manutenção indefinida no tempo do vínculo empregatício, independentemente da vontade do empregador”.

Em tal contexto, opina, também, Alice Monteiro de Barros<sup>29</sup>, a qual associa diretamente o instituto da estabilidade com a necessidade de proporcionar o patrocínio ao sistema previdenciário, uma vez que alega que a manutenção deste se coaduna com o emprego em caráter estável.

#### 4.1 Histórico

A figura da estabilidade empregatícia tem início no Brasil no ano de 1923, com a edição da lei Elói Chaves, a qual conferia à categoria dos ferroviários, a manutenção do emprego destes após o transcurso de 10 anos de efetivo exercício. Posteriormente, tal garantia se estendeu aos trabalhadores das empresas de navegação marítima ou fluvial e de exploração de portos, em 1926.

Em 1930, os prestadores de serviços das áreas de água e esgoto, telefone, luz e transporte urbano também passam a gozar de tal benefício, através da instituição de Decreto nº 20.465. Com os Decretos nº 22.096/32 e 24.615/34, foram favorecidos os trabalhadores do serviço de mineração, bem como os bancários, respectivamente.

Em sede constitucional, a Carta de 1937 foi a pioneira na disciplina de tal assunto, ao disciplinar, em seu art. 137, alínea “f”, que:

Art. 137: A legislação do trabalho observará, além de outros, os seguintes preceitos: (...); f) nas empresas de trabalho contínuo, a cessação das relações de trabalho, a que o trabalhador não haja dado motivo, e quando a lei não lhe garanta, **a estabilidade no emprego**, cria-lhe o direito a uma indenização proporcional aos anos de serviço;

A Constituição de 1964 manteve tal direito, o qual se estendeu à de 1967. A proteção ao emprego não ficou desamparada na atual Carta Constitucional, de 1988. Em seu art. 7º, o direito ao trabalho e todos os desdobramentos a ele inerentes, são disciplinados, elevando a presente garantia a direito social.

<sup>28</sup> DELGADO, Maurício Godinho. Curso de Direito do Trabalho. 15. ed. São Paulo: LTr, 2016, p. 1232.

<sup>29</sup> BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 2013.

## 4.2 Estabilidades especiais ou provisórias no ordenamento jurídico pátrio

As estabilidades especiais ou provisórias, conforme se pode aferir desta última classificação, apenas protegem a manutenção do emprego por tempo determinado (enquanto existirem as circunstâncias ensejadoras da necessidade de tal garantia), ou em decorrência de interesses e salvaguardas de uma categoria especial. Em complemento, Alice Monteiro de Barros<sup>30</sup> ressalta que a figura de tais estabilidades foi, em princípio, trazida ao mundo jurídico através das jurisprudências, sendo, posteriormente, contemplada por leis.

Entre as principais estabilidades provisórias está a vedação da dispensa da empregada gestante. Inicialmente, importante informar a garantia da consecução da licença-maternidade à trabalhadora gestante, sem prejuízo de seu salário e emprego, pelo lapso temporal de 120 dias, por força do art. 7º, inciso XVIII da CF/88. A estabilidade especial aqui tratada, encontra amparo literal no art. 10, inciso II, alínea b, do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias (ADCT), o qual preceitua:

Art. 10. Até que seja promulgada a lei complementar a que se refere o art. 7º, I, da Constituição:  
 (...)
   
 II - fica vedada a dispensa arbitrária ou sem justa causa:  
 (...)
   
 b) da empregada gestante, desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto

Ressalte-se que, segundo entendimento do TST, o desconhecimento do empregador quanto ao estado gravídico da empregada, não enseja a perda do direito à estabilidade especial por parte da mesma, nem de valores concernentes a possíveis indenizações referentes a tal direito adotando, assim, a teoria da responsabilidade objetiva. Tal entendimento está exposto na Súmula nº 244<sup>31</sup> do TST. Assim, corrobora o abaixo transcrito:

### EMENTA

RECURSO DE REVISTA. ESTABILIDADE PROVISÓRIA DA GESTANTE. CIÊNCIA DA GESTAÇÃO APÓS A DISPENSA. I. Esta Corte Superior tem se manifestado no sentido de que **é irrelevante o desconhecimento do estado gravídico, tanto pela empregada como por parte do empregador, a fim de que se garanta a estabilidade provisória prevista no art. 10, II, b, do ADCT à empregada gestante**. II. Recurso de revista de que se conhece, por divergência jurisprudencial, e a que se dá provimento.

<sup>30</sup> BARROS, op. cit., p. 774.

<sup>31</sup> Súmula nº 244 do TST

GESTANTE. ESTABILIDADE PROVISÓRIA (redação do item III alterada na sessão do Tribunal Pleno realizada em 14.09.2012) - Res. 185/2012, DEJT divulgado em 25, 26 e 27.09.2012.

I - O desconhecimento do estado gravídico pelo empregador não afasta o direito ao pagamento da indenização decorrente da estabilidade (art. 10, II, "b" do ADCT).

(TST - RR: 2739000820085090024, Relator: Fernando Eizo Ono, Data de Julgamento: 22/04/2015, 4ª Turma, Data de Publicação: DEJT 30/04/2015).

Em sede de legislação internacional, que promove a proteção do labor da empregada gestante, tem-se a Convenção da Organização Internacional do Trabalho (OIT) nº 103/52, a qual foi ratificada pelo Brasil por meio do Decreto Legislativo nº 20/65, a qual veda a dispensa da trabalhadora que estiver gozando de licença maternidade.

Outra hipótese de ocorrência do instituto aqui tratado é a estabilidade conferida ao dirigente sindical, conforme estabelecido na CLT, em seu art. 543, §3º:

Art. 543 - O empregado eleito para cargo de administração sindical ou representação profissional, inclusive junto a órgão de deliberação coletiva, não poderá ser impedido do exercício de suas funções, nem transferido para lugar ou mister que lhe dificulte ou torne impossível o desempenho das suas atribuições sindicais.

(...)

§ 3º - Fica **vedada a dispensa do empregado sindicalizado ou associado, a partir do momento do registro de sua candidatura a cargo de direção ou representação de entidade sindical ou de associação profissional, até 1 (um) ano após o final do seu mandato**, caso seja eleito inclusive como suplente, salvo se cometer falta grave devidamente apurada nos termos desta Consolidação.

Assim, percebe-se que os cargos que fazem jus à referida estabilidade são os concernentes às funções de direção ou administração sindical, bem como os que abrangem os representantes de determinada categoria profissional, havendo a necessidade de eleição que legitime a investidura destes no cargo. Posicionamento doutrinário majoritário estende a garantia aqui tratada aos membros dos Conselhos Fiscal e de representantes das entidades sindicais e aos membros da Diretoria.

Em observância aos julgados<sup>32</sup> pátrios, percebe-se que estes têm apresentado tendência a aplicar a estabilidade ao dirigente sindical, ainda que o referido sindicato não possua registro

---

<sup>32</sup> A exemplo da decisão proferida no agravo de instrumento em recurso de revista nº 291406620055100013 29140-66.2005.5.10.0013, pelo TST: “ESTABILIDADE PROVISÓRIA. DIRIGENTE SINDICAL. SINDICATO AINDA NÃO REGISTRADO NO MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO. A necessidade de se outorgar proteção ao dirigente sindical já se impõe no processo de criação da entidade respectiva. É nessa fase que os trabalhadores em processo de organização encontram-se mais vulneráveis, não se podendo admitir que o empregador frustrar a iniciativa obreira na origem. **Não se pode, portanto, pretender vincular o início da garantia devida ao dirigente sindical a qualquer providência formal subsequente à deliberação da categoria de organizar-se em sindicato, máxime ao registro no Ministério do Trabalho e Emprego - providência de índole meramente administrativa, destinada a dar publicidade à constituição da nova entidade sindical.** De tal forma, merece ser mantida decisão proferida pelo Tribunal Regional mediante a qual se reconheceu a estabilidade provisória do reclamante ante o fato de que, à época de sua dispensa, não se havia ainda implementado a constituição do sindicato, porém já solicitado o respectivo registro. Entendimento consentâneo com a jurisprudência do Supremo Tribunal Federal. Agravo de instrumento não provido. LITIGÂNCIA DE MÁ FÉ. [...]” (Grifos da autora).

(TST - AIRR: 291406620055100013 29140-66.2005.5.10.0013, Relator: Lelio Bentes Corrêa, Data de Julgamento: 23/04/2008, 1ª Turma, Data de Publicação: DJ 16/05/2008.).



no Ministério do trabalho.

Longe de se caracterizar como um privilégio aos dirigentes sindicais, a proteção temporária no emprego a estes conferida, se mostra como um fator de defesa destes contra possíveis represálias ou manifestações de interesses individuais de superiores hierárquicos, impedindo eventuais prejuízo no desempenho de suas funções.

A Carta de 1988, em seu art. 8º, inciso VIII<sup>33</sup>, também disciplinou o assunto. Em sede de normas internacionais sobre o tratado no parágrafo acima, tem-se a Convenção da OIT nº 98, de 1949, promulgada no Brasil através do Decreto nº 33.196/53.

O ordenamento jurídico pátrio também assegura a estabilidade provisória ao empregado vítima de acidente de trabalho, conceituado este último pelos artigos 19, 20 e 21 da lei nº 8.213/91<sup>34</sup>. Assim, são contemplados por tal direito não apenas aquelas vítimas de acidentes ocasionados diretamente pelo e no exercício da profissão, mas também aqueles acometidos pela doenças ocupacionais e aos acidentes equiparados aos do trabalho.

Assim, para fazer jus ao direito proposto, deve preencher os requisitos elencados no art. 118 da lei nº 8.213/9, a saber, afastamento do trabalho por prazo acima de 15 dias, bem como a paralela percepção do benefício do auxílio doença acidentário, sendo tal estabilidade garantida

---

<sup>33</sup> Art. 8º: (...)VIII - é vedada a dispensa do empregado sindicalizado a partir do registro da candidatura a cargo de direção ou representação sindical e, se eleito, ainda que suplente, até um ano após o final do mandato, salvo se cometer falta grave nos termos da lei.

<sup>34</sup> Art. 19. Acidente do trabalho é o que ocorre pelo exercício do trabalho a serviço de empresa ou de empregador doméstico ou pelo exercício do trabalho dos segurados referidos no inciso VII do art. 11 desta Lei, provocando lesão corporal ou perturbação funcional que cause a morte ou a perda ou redução, permanente ou temporária, da capacidade para o trabalho. [...]

Art. 20. Consideram-se acidente do trabalho, nos termos do artigo anterior, as seguintes entidades mórbidas:

I - doença profissional, assim entendida a produzida ou desencadeada pelo exercício do trabalho peculiar a determinada atividade e constante da respectiva relação elaborada pelo Ministério do Trabalho e da Previdência Social;

II - doença do trabalho, assim entendida a adquirida ou desencadeada em função de condições especiais em que o trabalho é realizado e com ele se relacione diretamente, constante da relação mencionada no inciso I.

Art. 21. Equiparam-se também ao acidente do trabalho, para efeitos desta Lei:

I - o acidente ligado ao trabalho que, embora não tenha sido a causa única, haja contribuído diretamente para a morte do segurado, para redução ou perda da sua capacidade para o trabalho, ou produzido lesão que exija atenção médica para a sua recuperação;

II - o acidente sofrido pelo segurado no local e no horário do trabalho, em conseqüência de:

a) ato de agressão, sabotagem ou terrorismo praticado por terceiro ou companheiro de trabalho;  
 b) ofensa física intencional, inclusive de terceiro, por motivo de disputa relacionada ao trabalho;  
 c) ato de imprudência, de negligência ou de imperícia de terceiro ou de companheiro de trabalho;  
 d) ato de pessoa privada do uso da razão;

e) desabamento, inundação, incêndio e outros casos fortuitos ou decorrentes de força maior;

III - a doença proveniente de contaminação acidental do empregado no exercício de sua atividade;

IV - o acidente sofrido pelo segurado ainda que fora do local e horário de trabalho:

a) na execução de ordem ou na realização de serviço sob a autoridade da empresa;  
 b) na prestação espontânea de qualquer serviço à empresa para lhe evitar prejuízo ou proporcionar proveito;  
 c) em viagem a serviço da empresa, inclusive para estudo quando financiada por esta dentro de seus planos para melhor capacitação da mão-de-obra, independentemente do meio de locomoção utilizado, inclusive veículo de propriedade do segurado;

por 12 meses, após a cessação do auxílio doença. Tal entendimento foi firmado pelo TST, na Súmula nº 378, II.

Outro empregado que também goza da prerrogativa aqui tratada é o ocupante de cargo de dirigente da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA). Assim preceitua o art. 10, inciso II, do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias (ADCT):

Art. 10 (...)

II - fica vedada a dispensa arbitrária ou sem justa causa:

a) do **empregado eleito para cargo de direção de comissões internas de prevenção de acidentes**, desde o registro de sua candidatura até um ano após o final de seu mandato;

Necessário se faz abrir um parêntese para explicar o papel da CIPA: os componentes desta se incumbem do encargo de tutelar a segurança das condições laborais. De tal modo, estes devem “relatar área de risco, solicitar ao empregador as medidas necessárias para reduzi-lo ou eliminá-lo, com o objetivo de prevenir a ocorrência de acidentes e doenças ocupacionais<sup>35</sup>”.

Em face de atuar diretamente na fiscalização das condições de trabalho, deliberando pelo bem estar e saúde do obreiro, a figura da estabilidade provisória por parte de tal empregado, se mostra essencial, uma vez que visa a execução satisfatória de suas funções, sem que estas recebam influência de possíveis retaliações ou ameaças advindas do arbítrio patronal. Ressalte-se que, nos moldes do elencado na Súmula nº 339, I<sup>36</sup>, do TST, tal garantia se estende ao suplente da CIPA.

Contudo, no que tange ao membro da CIPA, que é indicado e representa a parte empregadora, não é cabível a figura da estabilidade provisória. Assim, preceitua o julgado:

EMENTA

ESTABILIDADE PROVISÓRIA - MEMBRO DA CIPA - REPRESENTANTE INDICADO DO EMPREGADOR. **Os membros da CIPA, quando indicados pelo empregador, não gozam da garantia de emprego prevista no art. 10, II, a, da Constituição da República**, pois o referido dispositivo visa a proteger o empregado eleito pelos seus colegas empregados como seu representante. Recurso Ordinário obreiro conhecido e não provido.

(TRT-2 - RO: 70200746202000 SP 00070-2007-462-02-00-0, Relator: ANELIA LI CHUM, Data de Julgamento: 04/05/2010, 5ª TURMA, Data de Publicação: 14/05/2010).

<sup>35</sup> BARROS, op. cit., p. 781.

<sup>36</sup> Súmula nº 339 do TST: CIPA. SUPLENTE. GARANTIA DE EMPREGO. CF/1988 (incorporadas as Orientações Jurisprudenciais nºs 25 e 329 da SBDI-1) - Res. 129/2005, DJ 20, 22 e 25.04.2005.

I - O suplente da CIPA goza da garantia de emprego prevista no art. 10, II, "a", do ADCT a partir da promulgação da Constituição Federal de 1988. (Ex-Súmula nº 339 - Res. 39/1994, DJ 22.12.1994 - e ex-OJ nº 25 da SBDI-1 - inserida em 29.03.1996).

II - A estabilidade provisória do cipeiro não constitui vantagem pessoal, mas garantia para as atividades dos membros da CIPA, que somente tem razão de ser quando em atividade a empresa. Extinto o estabelecimento, não se verifica a despedida arbitrária, sendo impossível a reintegração e indevida a indenização do período estabilitário. (ex-OJ nº 329 da SBDI-1 - DJ 09.12.2003).

Em breve síntese, tem-se que o direito aqui discutido, também é estendido: (I) aos obreiros que, nos termos do art. 5º da lei nº 5.764/71, foram eleitos diretores das sociedades cooperativas por eles criadas; (II) aos representantes dos empregados que compõem as Comissões de Conciliação Prévia, por força do art. 625-B, §1º da CLT; (III) aos representantes dos trabalhadores no âmbito do Conselho Nacional de Previdência Social, de acordo com o art. 3º, §7º, da lei nº 8.213/91.

Assim, percebe-se clarividente preocupação do ordenamento jurídico brasileiro com o exercício das funções laborais de forma livre do arbítrio patronal, bem como o respeito à proteção constitucional ao trabalho.

### **4.3 Estabilidade na Administração Pública – aspectos constitucionais e legais**

No atual molde constitucional, a Carta da República de 1988 garante a figura da estabilidade, em seu art. 41, *caput*<sup>37</sup>, aos servidores nomeados para o exercício de cargo de provimento efetivo, em face de realização de concurso público, após três anos de efetivo exercício na função, por parte destes.

Apesar de desatenta leitura do referido artigo poder dar ênfase apenas ao instituto do concurso público como requisito necessário para a aquisição da estabilidade, a EC nº19/98, também trouxe a necessidade da conclusão do período intitulado como estágio probatório, onde após três anos de efetivo exercício, há análise de desempenho do servidor nomeado para o cargo, primando-se pela qualidade do serviço público prestado pelos agentes administrativos e pelo respeito ao interesse público.

Ainda de acordo com a Carta Constitucional, a estabilidade só poderá ser perdida nas hipóteses de: (I) sentença judicial transitada em julgado, (II) processo administrativo em que lhe seja assegurada ampla defesa e (III) procedimento de avaliação periódica de desempenho, na forma de lei complementar, assegurada ampla defesa.

A despeito de atualmente, a jurisprudência pátria mostrar a tendência da aplicabilidade de tal preceito constitucional apenas aos servidores ocupantes de cargos pertencentes à Administração Pública Direta, autárquica e fundacional, tal tese encontrou amparo posterior à edição da emenda constitucional nº 19/98. Tal afirmativa encontra esteio no fato de, anteriormente à edição da citada emenda, a redação do art. 41 da CF/88 se apresentava da seguinte forma: “art. 41. São estáveis, após dois anos de efetivo exercício, os servidores

---

<sup>37</sup> Art. 41: São estáveis após três anos de efetivo exercício os servidores nomeados para cargo de provimento efetivo em virtude de concurso público.

nomeados em virtude de concurso público”.

Assim, anteriormente à EC nº 19/98, o Supremo Tribunal Federal entendeu sobre a aplicabilidade da estabilidade do art. 41 da CF/88 aos empregados públicos, aplicando-se, também, a possibilidade de perda desta através de processo administrativo. De tal modo, defende a Corte Suprema, que os empregados públicos celetistas, aprovados em concurso público anterior à EC nº 19/98, ainda trazem consigo o direito ao instituto aqui delineado. Nesse diapasão preceituam os julgados abaixo transcritos:

EMENTA

AGRAVO REGIMENTAL NO AGRAVO DE INSTRUMENTO CONVERTIDO EM RECURSO EXTRAORDINÁRIO. EMPREGADO PÚBLICO. APROVAÇÃO EM CONCURSO PÚBLICO ANTERIOR À EC 19/98. ESTABILIDADE. A garantia da estabilidade, prevista no artigo 41 da Constituição, estende-se aos empregados públicos celetistas, admitidos em período anterior ao advento da EC n. 19/98. Agravo regimental a que se dá provimento.

(STF - AI: 472685 BA, Relator: Min. EROS GRAU, Data de Julgamento: 16/09/2008, Segunda Turma, Data de Publicação: DJe-211 DIVULG 06-11-2008 PUBLIC 07-11-2008 EMENT VOL-02340-04 PP-00806).

EMENTA

[...] ESTABILIDADE. SERVIDOR PÚBLICO CELETISTA. REINTEGRAÇÃO. O servidor público celetista concursado que completou dois anos de efetivo serviço **antes da vigência da Emenda Constitucional nº 19/98 é beneficiário da estabilidade prevista no art. 41 da Constituição Federal.** [...] A jurisprudência da Corte é firme no sentido de se estender ao empregado público celetista, admitido em período anterior ao advento da Emenda Constitucional nº 19/98, o direito à estabilidade prevista no artigo 41 da Constituição Federal.

(STF - AI: 744517 SP, Relator: Min. DIAS TOFFOLI, Data de Julgamento: 12/04/2012, Data de Publicação: DJe-079 DIVULG 23/04/2012 PUBLIC 24/04/2012)

Assim, ainda que possuidora de muitas lacunas e imperfeições, percebe-se nítida preocupação por parte da legislação brasileira, tanto em âmbito constitucional quanto infraconstitucional, com a proteção do emprego, enquanto direito social e expoente do princípio da dignidade da pessoa humana.

#### 4.3.1 Estabilidade dos empregados celetistas da Administração Pública, admitidos antes da EC nº 19/98

Conforme já esclarecido ao longo deste trabalho monográfico, é possível a classificação de três tipos de prestadores de serviço à Administração Pública, de acordo com o vínculo estabelecido entre esta última e seus obreiros: trabalhadores temporários, empregados públicos (celetistas) e servidores estatutários (funcionários públicos).

De acordo com o posicionamento majoritário da doutrina e de posição sedimentada da jurisprudência pátria, esta última classe de funcionários da Administração Pública carrega

consigo o direito à estabilidade trabalhado no presente capítulo, sendo tal direito uma forma de resguardar não apenas a garantia do emprego e a manutenção do contrato de trabalho, mas também a proteção do interesse público, por possibilitar que os servidores desempenhem suas funções, livres de possíveis pressões advindas de interesses particulares de superiores.

Ao passo que o acima exposto encontra-se consolidado, caminho menos pacífico percorreu a discussão acerca da aplicação de tal instituto aos empregados celetistas. Ilustrando-se, na opinião de Hely Lopes Meirelles<sup>38</sup>, não é possível a tal classe de trabalhadores, a aquisição da estabilidade, por força da redação do art. 41, da CF/88. Ademais, este argumenta pela incompatibilidade da garantia da estabilidade com a concessão do sistema do Fundo de garantia por tempo de serviço (FGTS). *Data venia*, os institutos da estabilidade e do FGTS são seguramente conciliáveis, conforme expresso na redação do art. 14, caput, da lei nº 8.036/90<sup>39</sup>, momento em que se observa preocupação com a garantia do emprego, a qual é um dos principais focos da estabilidade.

Contudo, é mister destacar que a Súmula nº 390<sup>40</sup> do TST confere expressamente o direito à estabilidade aos servidores celetistas da Administração Direta, autárquica e fundacional. Ademais, em que pese a especificação do texto sumulado em relação aos trabalhadores da Administração Direta, autárquica e fundacional, verifica-se que tal garantia é perfeitamente extensível aos trabalhadores celetistas da Administração Indireta, na figura das Empresas Estatais. Isto em face da redação original do art. 41 da CF/88, ou seja, anterior à EC nº 19/98, conferir estabilidade, após dois anos de efetivo exercício, aos servidores nomeados em virtude de concurso público.

Neste ponto, defende-se que o vocábulo “servidores” foi empregado de maneira genérica, não fazendo referência apenas aos ocupantes de cargos (estatutários), mas também aos empregados públicos (celetistas). Assim, discorre a juíza Glória Regina Ferreira Mello, no julgamento dos embargos ao recurso de revista nº 459515, o qual foi utilizado como precedente para a súmula anteriormente transcrita:

---

<sup>38</sup> MEIRELLES, op. cit., p. 519.

<sup>39</sup> Art. 14. Fica ressalvado o direito adquirido dos trabalhadores que, à data da promulgação da Constituição Federal de 1988, já tinham o direito à estabilidade no emprego nos termos do Capítulo V do Título IV da CLT.

<sup>40</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 20.09.2000).

Acórdãos Inteiro Teor  
 PROCESSO: E-RR NÚMERO: 459515 ANO: 1998  
 PUBLICAÇÃO: DJ - 02/08/2002  
 PROC. Nº TST-E-RR-459.515/1998.8

C:

A C Ó R D ã O

(Ac. SBDI-1)

BP/bs/gc

ESTABILIDADE DE OCUPANTE DE EMPREGO PÚBLICO. EMPREGADO DE MUNICÍPIO

1. O Supremo Tribunal Federal, a quem compete apreciar em último grau a questão constitucional acerca da estabilidade dos empregados públicos (Constituição da República, art. 41), já em duas oportunidades (MS-21.236-5/DF, RE-247.678-1/RJ) assentou entendimento segundo o qual a estabilidade de que cogita o art. 41 da Constituição da República é aplicável, indistintamente, a ocupantes de cargos e empregos públicos. São estáveis, após dois anos de efetivo exercício, os servidores nomeados em virtude de concurso público.

[...]

EMENTA: - Justiça do Trabalho. Disponibilidade de empregado público.

- O Plenário desta Corte, ao julgar o MS 21236, firmou o entendimento de que a garantia constitucional da disponibilidade remunerada decorre da **estabilidade no serviço público, que é assegurada, não apenas aos ocupantes de cargos, mas também aos empregos públicos, já que o art. 41 da C.F. se refere genericamente a servidores.**

Dessa orientação divergiu o acórdão recorrido.

Recurso extraordinário conhecido e provido. (RE-247.678-1/RJ, Ac. 1ª Turma; Rel. Min. Moreira Alves, DJ 26/11/1999).

[...]

(TST - E-RR: 4595154919985155555 459515-49.1998.5.15.5555, Relator: Glória Regina Ferreira Melo, Data de Julgamento: 17/06/2002, Subseção I Especializada em Dissídios Individuais, Data de Publicação: DJ 02/08/2002.).

De tal modo, observando-se que a Constituição, em sua redação original, não expressou nenhuma ordem de distinção quanto aos servidores estatutários e celetistas (inclusive os das Empresas Estatais), no que tange à aquisição da estabilidade, não cabe ao intérprete fazer tal papel<sup>41</sup>. Não caberia, assim, a este realizar interpretação extensiva, capaz de prejudicar a parte já presumidamente hipossuficiente.

Apesar de adotar posicionamento contrário ao direito à estabilidade por parte dos empregados públicos, Meirelles<sup>42</sup> também faz referência à visão acima elencada, compartilhada pelos tribunais superiores.

Em complemento, frise-se que os empregados públicos admitidos ainda na vigência da redação original do art. 41 da CF/88 apenas poderiam perder seus cargos em face de sentença judicial transitada em julgado ou mediante processo administrativo em que lhe seja assegurada

<sup>41</sup> Em consonância com o brocardo latino ‘*ubi Lex non distinguit, nec interpres distinguere debet*’, o qual assevera que onde a lei não faz distinções, não é facultado ao intérprete fazê-las.

<sup>42</sup> MEIRELLES, op. cit., p. 519: “O STF entende que *antes* da redação dada ao art. 41 da CF pela EC 19/98 o empregado público fazia jus à estabilidade; *depois*, não. Isso porque a redação anterior do art. 41 era genérica (falava em "servidor"), enquanto a atual fala em "servidores nomeados para cargo de provimento efetivo" (MS 21.236, Pleno; RE 247.678; e AI 421.896-7, DJU3. 12.2004)”.

ampla defesa, em virtude do disposto no §1º do citado artigo. Contudo, parte da doutrina também afirma que, ainda que tenha havido a mudança na redação do art. 41 da CF/88, poucos efeitos práticos resultaram desse contexto, uma vez que a dispensa dos celetistas integrantes da Administração Pública deve ser sempre motivada, fato que será melhor delineado abaixo.

#### 4.3.2 Teoria dos motivos determinantes e a proteção da estabilidade dos empregados públicos

É cediço que os atos emanados da Administração Pública necessitam, para sua validade, da existência de motivos e da motivação<sup>43</sup> dos mesmos. Neste contexto, apresenta-se a teoria dos motivos determinantes, a qual assevera que a validade do ato administrativo está intimamente ligada aos motivos indicados quando da sua emanção, fazendo com que “caso os motivos apresentados sejam viciados, o ato será ilegal<sup>44</sup>”.

Assim, com base em tal teoria, vislumbra-se que o ato realizado pelo administrador deve guardar íntima relação como as situações fáticas e de direito que o motivaram, fato que revela a preocupação da Administração Pública em manter seus atos em consonância com a moralidade administrativa, com a legalidade, com a motivação, bem como com o respeito ao interesse público.

Nesta esteira, é possível apreender que a citada teoria se coaduna com o defendido na presente monografia, tanto no que tange à aquisição da estabilidade por parte dos empregados celetistas da Administração Direta e Indireta, quanto da falta de mudanças práticas relevantes em tal contexto, após a nova redação do art. 41 da CF/88, uma vez que se encontra a Administração Pública impossibilitada de realizar a dispensa imotivada de tais funcionários.

De tal maneira, frente à exigência prévia de aprovação em concurso público para o ingresso de empregados públicos celetistas nos quadros da Administração Direta e Indireta (ainda que nas Empresas Estatais), necessário se faz que a dispensa destes também seja revestida de exigências legais, com o fito de evitar desligamentos pautados em interesses individuais, sendo tais atos amparados pelos princípios regentes do Direito Administrativo. Assim, a observância de procedimentos semelhantes de dispensa àqueles que foram igualmente admitidos por mesmo meio, o concurso público, sendo ocupantes de cargos ou de empregos públicos, é uma forma de respeito aos princípios da isonomia e da moralidade administrativas.

---

<sup>43</sup> Em um breve parênteses, tem-se que o motivo se caracteriza por ser as circunstâncias de fato e de direito que justificam a realização do ato administrativo. Já a motivação se apresenta como a exteriorização dos citados motivos.

<sup>44</sup> CARVALHO, op. cit., p. 274.

O ato de dispensa de empregados públicos caracteriza-se como vinculado, uma vez que está subordinado a ditames legais, como a exemplo do preceituado no art. 3º da lei nº 9.962/2000<sup>45</sup>. Ademais, também é exigida a instauração de processo administrativo, com a garantia de ampla defesa, para a demissão de funcionários admitidos por concurso público, frente ao disciplinado pela Súmula nº 20 do STF<sup>46</sup>.

Em todos os contextos acima elencados, faz-se necessária a existência de motivo que determine a atuação administrativa, ao passo que os textos constitucional e infraconstitucional garantem aos empregados públicos a sujeição a um processo administrativo, com a garantia da ampla defesa, vinculando o ato de dispensa emanado pela Administração a um motivo a ser exposto, em consenso com a Teoria dos Motivos Determinantes.

Por fim, constante a exposição, por parte dos defensores da não estabilidade aos empregados públicos das Empresas Estatais, que estas equiparam-se às empresas privadas, o que asseguraria à Administração Pública a faculdade de resilir os contratos destes sem prévia justificativa. Contudo, equivocado se apresenta tal entendimento, uma vez que não é passível à Administração Pública a sua equiparação ao empregador privado, uma vez que os administradores, em seus atos não se apresentam como proprietários da coisa pública, mas apenas seus gestores.

---

<sup>45</sup> Art. 3º O contrato de trabalho por prazo indeterminado somente será rescindido por ato unilateral da Administração Pública nas seguintes hipóteses:

I – prática de falta grave, dentre as enumeradas no art. 482 da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT;

II – acumulação ilegal de cargos, empregos ou funções públicas;

III – necessidade de redução de quadro de pessoal, por excesso de despesa, nos termos da lei complementar a que se refere o art. 169 da Constituição Federal;

IV – insuficiência de desempenho, apurada em procedimento no qual se assegurem pelo menos um recurso hierárquico dotado de efeito suspensivo, que será apreciado em trinta dias, e o prévio conhecimento dos padrões mínimos exigidos para continuidade da relação de emprego, obrigatoriamente estabelecidos de acordo com as peculiaridades das atividades exercidas.

<sup>46</sup> SÚMULA 20: É necessário processo administrativo com ampla defesa, para demissão de funcionário admitido por concurso.



## **5 DIREITO À ESTABILIDADE DOS EMPREGADOS CELETISTAS APÓS O PROCESSO DE PRIVATIZAÇÃO: APLICAÇÃO DO CONCEITO DE SUCESSÃO TRABALHISTA**

Conforme parênteses analisado no tópico anterior, a relevante garantia à estabilidade está asseverada no art. 41 da Carta Constitucional, proporcionando tal direito aos servidores nomeados para cargo de provimento efetivo, após três anos de efetivo exercício. Contudo, no presente trabalho monográfico, conforme os argumentos delineados no capítulo anterior, tal proteção é extensível aos empregados públicos ocupantes de cargos públicos regidos pela CLT, admitidos anteriormente à introdução da redação da EC nº 19/98 no ordenamento jurídico pátrio, uma vez que anteriormente a esta, a estabilidade era garantida, após dois anos de efetivo exercício, aos servidores de modo genérico (estatutários e celetistas).

Neste tópico, visa-se discussão que transpassa a garantia até o momento defendida: tem-se, aqui, o escopo de analisar a possibilidade de extensão de tal direito aos empregados que, após o ingresso na Administração por meio de concurso público, viram os entes em que laboravam serem alvo de privatização.

Anteriormente ao ingresso em tal discussão, faz-se necessário uma breve explicação acerca do conceito e influência no mundo jurídico, da figura da sucessão trabalhista.

### **5.1 Sucessão trabalhista: conceito, requisitos e aplicação no direito do trabalho**

É sabido que o ordenamento jurídico brasileiro, ao longo de seu desenvolvimento, foi responsável pela criação de diversos regulamentos protetores aos obreiros, resguardando, através de diplomas legais e de institutos principiológicos, a dignidade destes enquanto componentes e atores da sociedade, bem como seus direitos constitucionalmente garantidos. Neste contexto, insere-se a figura da sucessão trabalhista, que visa a proteção do contrato de trabalho e o respeito à continuidade da relação de emprego, frente às instabilidades econômicas, sociais e de mercado em que se insere o trabalhador.

A sucessão trabalhista se apresenta como a transmissão da titularidade empresarial, com a consequente transferência subjetiva das atividades a serem desempenhadas, devendo o sucessor assumir os encargos advindos de tal relação jurídica. No preceito de Cavalcante e Jorge Neto<sup>47</sup>, “a sucessão ou transmissão de direitos pressupõe uma modificação subjetiva, a mudança

---

<sup>47</sup> CAVALCANTE; JORGE NETO, op. cit., p. 193.

do sujeito de direito, seja ativo ou passivo, Em sentido amplo, a sucessão representa a substituição de uma pessoa por outra na mesma relação jurídica”.

Ainda na visão dos doutrinadores <sup>48</sup>acima elencados, os requisitos principais para a configuração da sucessão trabalhista são:

- a) a existência de uma relação jurídica - em outras palavras, a presença de direitos e obrigações entre credor e devedor;
- b) substituição de um sujeito por outro, o que pode ocorrer tanto nos direitos como nas obrigações;
- c) imodificabilidade do objeto e conteúdo do vínculo. (...). O direito transmitido não se altera quando se tem a substituição de sua titularidade. (...). O direito subjetivo é o vínculo ideal entre a pessoa e o bem;
- d) a existência de um vínculo de causalidade entre as duas situações, ou seja, a substituição na titularidade, seja nos direitos como nas obrigações, não altera o conteúdo da relação. Como o antecessor não pode transferir mais direitos do que possui, o objeto permanece inalterado, sendo que o sucessor terá plena identidade de vantagens e ônus.

Assim, em síntese, é necessário que, para que haja a configuração da sucessão trabalhista, se perfaça, inicialmente, a existência de um contrato de trabalho, com o exercício de uma efetiva atividade laboral em curso, onde, em dado momento a titularidade da atividade desenvolvida passa de uma pessoa a outra. Concomitantemente a tal transferência, deve haver uma continuidade dos serviços já prestados, configurando-se a nítida manutenção da atividade econômica já prestada, utilizando-se os estabelecimentos, os créditos e a mão de obra da empresa sucedida.

Frise-se que o instituto aqui trabalhado garante a manutenção do contrato de trabalho inicialmente firmado, em sua integralidade, com base em dois artigos principais, a saber o art. 10 e o art. 448 da CLT.

O primeiro artigo aduz que “*qualquer alteração na estrutura jurídica da empresa não afetará os direitos adquiridos por seus empregados*”, ao passo que o art. 448 assevera que “*a mudança na propriedade ou na estrutura jurídica da empresa não afetará os contratos de trabalho dos respectivos empregados*”. Assim, tais institutos legais garantem a manutenção dos contratos de trabalho já pactuados, inclusive com a permanência dos direitos já adquiridos com estes e com o tempo laborado até o momento.

Com a incorporação do instituto da sucessão nas relações práticas trabalhistas, bem como com os preceitos estabelecidos nos artigos 10 e 448 da Consolidação das Leis do Trabalho, percebe-se a latente preocupação com o respeito ao art. 5º da Carta Magna<sup>49</sup>, que visa

<sup>48</sup> CAVALCANTE; JORGE NETO, op. cit., p. 194.

<sup>49</sup> Art. 5º [...]

XXXVI - a lei não prejudicará o direito adquirido, o ato jurídico perfeito e a coisa julgada.

propiciar o direito adquirido do cidadão, momento em que certamente, como cidadão, passa a figurar o trabalhador. Ora, se tal passagem constitucional garante o direito adquirido frente à edição de lei, diferente não se comportaria tal mandamento em relação ao acordado em contrato.

Outro objetivo da adoção da ideia da sucessão trabalhista é a preocupação em atender os princípios do direito do trabalho, especialmente os da continuidade da relação de emprego, da intangibilidade objetiva do contrato de trabalho e da proteção ao trabalhador.

De acordo com o primeiro princípio, há grande tendência do Direito do Trabalho (em respeito a fatores de ordem econômica e social), em zelar pela participação do obreiro na relação direta com o mercado de trabalho. Com este, firmou-se como regra a pactuação dos contratos de trabalho por tempo indeterminado. Neste contexto, ressaltam Renata Albuquerque Lima e Luiz Gustavo Magalhães Mesquita<sup>50</sup> que “a sucessão trabalhista tem este princípio como fundamento, mas também garante a efetividade dele, ao preservar as garantias do contrato de trabalho ainda que haja mudança na propriedade ou na estrutura jurídica da empresa”.

Em relação ao princípio da intangibilidade objetiva do contrato de trabalho, este impossibilita a transformação dos critérios objetivos que permeiam o contrato de trabalho, ainda que da ocorrência de modificações subjetivas em tais relações contratuais. Assim, tal instituto se coaduna perfeitamente com o preceituado nos artigos 10 e 448 da CLT e com a ideia de sucessão trabalhista. De tal modo, opina Maurício Godinho Delgado<sup>51</sup>:

Tal diretriz acentuaria que o conteúdo do contrato empregatício não poderia ser modificado (como já ressaltado pelo princípio da inalterabilidade contratual lesiva) mesmo que ocorresse efetiva mudança no plano do sujeito empresarial. Ou seja, a mudança subjetiva perpetrada (no sujeito-empregador) não seria apta a produzir mudança no corpo do contrato (em seus direitos e obrigações, inclusive passados). Trata-se de sucessão trabalhista, como se percebe (também conhecida como alteração subjetiva do contrato de trabalho). O contrato de trabalho seria intangível, do ponto de vista objetivo, embora mutável do ponto de vista subjetivo, desde que a mudança envolvesse apenas o sujeito-empregador.

Por fim, o princípio da proteção ao trabalhador surge como uma garantia de salvaguarda à parte hipossuficiente da relação jurídica empregatícia: o obreiro. Este está “caracterizado pela intensa intervenção estatal brasileira nas relações entre empregado e empregador, limitando a autonomia da vontade<sup>52</sup>”. Assim, em meio a uma relação jurídica laboral, desigual em sua essência, a figura da sucessão trabalhista surge como expoente do princípio da proteção ao trabalhador, por proporcionar a este, garantias que equilibrem suas forças e direitos frente ao

---

<sup>50</sup> LIMA, Renata Albuquerque; MESQUITA, Luiz Gustavo Magalhães. **O empregador e a sucessão trabalhista: efeitos e suas exceções de acordo com o entendimento jurisprudencial**. Publica Direito, Disponível em: <<http://www.publicadireito.com.br/artigos/?cod=40c58ee85cc79063>>. Acesso em: 20 dez. 2017, p. 05.

<sup>51</sup> DELGADO, op. cit., p. 197.

<sup>52</sup> LIMA; MESQUITA, op. cit., p. 04.

poder patronal.

Claramente, os institutos aqui delineados, com a notória proteção constitucional, legal e doutrinária do trabalhador, limitam a autonomia da vontade, característica das relações contratuais. O contrato de trabalho, por não se caracterizar apenas como um instrumento formalizador de interesses particulares – como o é, de maneira geral, no âmbito cível -, mas como garantidor de direitos e criador de atores sociais, priorizam a concretização e o respeito à supremacia da ordem pública. De tal modo, “a autonomia das partes não é absoluta. A atividade individual tem como limites: a moral, a ordem pública e os bons costumes<sup>53</sup>”.

Corroborando o delineado no decorrer do presente tópico, trazem-se à baila os seguintes julgados:

EMENTA

**SUCESSÃO TRABALHISTA - ARTS. 10 E 448 DA CLT. A transferência de uma unidade econômico-jurídica de um para outro titular enseja o reconhecimento da sucessão trabalhista**, nos termos dos arts. 10 e 448 da CLT.

(TRT-5 - RO: 324005320055050026 BA 0032400-53.2005.5.05.0026, Relator: RAYMUNDO PINTO, 2ª. TURMA, Data de Publicação: DJ 04/07/2006).

EMENTA

RECURSO DE REVISTA. BANCO BANDEIRANTES S/A. SUCESSÃO TRABALHISTA. ARTS. 10 E 448 DA CLT. Tendo sido provado que ao Banco Bandeirantes S/A foram transferidos ativos, agências e direitos contratuais do Banco Banorte S/A, correta a decisão regional que reconheceu a existência de sucessão trabalhista. Inteligência dos arts. 10 e 448 da CLT e aplicabilidade da Orientação Jurisprudencial nº 261 da C. SBDI-I desta Corte. [...]

(TST - RR: 68952420001 689524/2000.1, Relator: José Luciano de Castilho Pereira, Data de Julgamento: 24/11/2004, 2ª Turma, Data de Publicação: DJ 11/02/2005).

EMENTA

AGRAVO DE INSTRUMENTO. SUCESSÃO TRABALHISTA. ARTS. 10 E 448 DA CLT. A sucessão trabalhista, de acordo com o artigo 448 da CLT, decorre de mudança na propriedade ou na estrutura jurídica da empresa, não afetando os contratos de trabalho dos respectivos empregados. Na hipótese dos autos, não se verifica nenhum elemento que comprove ter ocorrido mudança na propriedade ou na estrutura jurídica da reclamada, mas simples substituição da empresa prestadora de serviços, o que não configura hipótese de sucessão trabalhista. Agravo de instrumento desprovido.

(TST - AIRR: 976400420075100018 97640-04.2007.5.10.0018, Relator: Vantuil Abdala, Data de Julgamento: 10/12/2008, 2ª Turma, Data de Publicação: DJ 19/12/2008.).

---

<sup>53</sup> CAVALCANTE; JORGE NETO, op. cit., p. 199.

Conforme se pode depreender do analisado no decorrer deste item, bem como de acordo com o exposto nos julgados transcritos, o sucessor passa a contrair as responsabilidades advindas dos contratos de trabalho já firmados com os empregados advindos da sucedida. Frise-se que, de acordo com o posicionamento majoritário da doutrina brasileira, para a concretização da sucessão trabalhista, não é imprescindível a anuência, seja expressa ou tácita, do obreiro.

De acordo com o discorrido, analisar-se-á a figura da sucessão trabalhista, frente ao processo de privatização, o qual, em meio a todas as transformações econômicas brasileiras ocorridas ao longo dos anos, tem se tornado cada vez mais corrente.

## **5.2 A sucessão trabalhista decorrente da privatização: defesa da estabilidade garantida**

Sinteticamente, a privatização se caracteriza como a modificação do preceito subjetivo de uma atividade organizada, a qual era exercida inicialmente pelo poder público, passando a ser a sua prática, incumbência do campo privado.

A privatização foi (e ainda é) encarada por muitos como método de crescimento e desenvolvimento econômico. Isto, pois ao longo da construção histórica da humanidade e da sedimentação dos ideias de crescimento econômico, houve inicialmente sucessivos desapontamentos com as carências de freios do capitalismo liberal, seguido de uma intervenção estatal exacerbada, no estado de bem estar social.

Assim, posteriormente a tal participação exagerada do Estado na economia, passou a surgir a difusão das ideias defensoras do processo de privatização, com a justificativa de, com esta, ser ampliado o progresso econômico, frente à possibilidade de competitividade nacional e internacional de mercados, bem como do desoneramento do governo com determinadas atividades, teoricamente viabilizando o investimento para áreas de sua precípua necessidade.

Entretanto, em meio a tantas teses de defesa, pautadas em discurso de desenvolvimento social e crescimento econômico, de aumento de empregos e de direcionamento da atividade estatal para tarefas mais específicas e urgentes, o que se observa, na prática é o aumento do desemprego e a ampliação de posto de trabalho transitórios e instáveis.

É nesse contexto que a figura da sucessão trabalhista, amparada pelos arts. 10 e 448 da CLT, se apresenta como um meio de efetivação dos princípios do direito do trabalho, que visam a salvaguarda dos direitos do trabalhador, parte nitidamente hipossuficiente frente ao empregador, em face dos poderes econômico e social detidos por este último.

Assim, autores como Cavalcante e Jorge Neto e Delgado defendem a aplicação do fenômeno da sucessão trabalhista na ocorrência das privatizações. Isto, em face de, na

privatização, haver transferência do titular da atividade desenvolvida, bem como do fato desta atividade econômica não ser alvo de interrupções, mas apresentar continuidade no ramo, utilizando-se dos bens e da mão de obra da sucedida.

Nesses moldes, com a ocorrência da privatização, não deverá haver modificação na estrutura contratual dos obreiros da sucedida (no caso em tela, dos empregados públicos que laboravam para a Administração Pública), sendo responsabilidade do sucessor (empresa privada adquirente/successora) a manutenção dos contratos de trabalho já firmados.

Na esteira do aqui delineado, asseveram Cavalcanti e Jorge Neto<sup>54</sup> que:

A resposta positiva é imposta pelas seguintes assertivas: a) na privatização, ocorre a transferência de titularidade de empresa ou estabelecimento, o que caracteriza a sucessão trabalhista; b) a expressão “qualquer alteração”, como inserida no art. 10 da CLT, visualiza que a natureza jurídica das pessoas envolvidas ou a forma adotada para a sua realização não interfere no direito dos trabalhadores; c) os arts. 10 e 448 não excluem a privatização dos efeitos da sucessão trabalhista; d) a privatização é a transferência da titularidade da atividade econômica do setor público para o privado. A mudança na propriedade da empresa não altera o contrato individual de trabalho. Os direitos dos trabalhadores devem ser respeitados pelo sucessor privado.

Mostrando se coadunar a tal pensamento, os tribunais superiores tem se posicionado:

#### EMENTA

AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. REGRA DE MOTIVAÇÃO DE DISPENSA CONSTANTE DOS CONTRATOS ANTES DA PRIVATIZAÇÃO. MANUTENÇÃO DA VANTAGEM EM FACE DA SUCESSÃO TRABALHISTA (ARTS. 10 E 448 DA CLT). DECISÃO DENEGATÓRIA. MANUTENÇÃO. Existindo no cenário jurídico do antigo Banco Estatal regra de Decreto Estadual, que se incorporou aos contratos de emprego, impondo ao Banco a necessária motivação da dispensa de seus empregados, tal vantagem trabalhista é integralmente transferida para o sucessor empresarial, adquirente do Banco em processo de privatização (art. 10 e 448 da CLT). A sucessão trabalhista, como se sabe, transfere vantagens e desvantagens ao novo empregador, dando continuidade aos contratos de emprego anteriormente existentes, observado seu conteúdo clausular precedente. Agravo de instrumento desprovido.

(TST - AIRR: 760405020075070004 76040-50.2007.5.07.0004, Relator: Mauricio Godinho Delgado, Data de Julgamento: 01/12/2010, 6ª Turma, Data de Publicação: DEJT 17/12/2010).

#### EMENTA

Ementa: AGRAVO REGIMENTAL NO RECURSO EXTRAORDINÁRIO COM AGRAVO. TRABALHO. **MOTIVAÇÃO DE DISPENSA CONSTANTE DOS CONTRATOS ANTES DA PRIVATIZAÇÃO. SUCESSÃO TRABALHISTA. ARTS. 10 E 448 DA CLT.** AUSÊNCIA DO NECESSÁRIO PREQUESTIONAMENTO. OFENSA REFLEXA. QUESTÃO QUE DEMANDA ANÁLISE DE DISPOSITIVOS DE ÍNDOLE INFRACONSTITUCIONAL. [...]. “AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. REGRA DE MOTIVAÇÃO DE DISPENSA CONSTANTE DOS CONTRATOS ANTES DA PRIVATIZAÇÃO. MANUTENÇÃO DA VANTAGEM EM FACE DA SUCESSÃO

<sup>54</sup> CAVALCANTE; JORGE NETO, op. cit., p. 259.

TRABALHISTA (ARTS. 10 E 448 DA CLT). DECISÃO DENEGATÓRIA DE MANUTENÇÃO. Existindo no cenário jurídico do antigo Banco Estatal regra de Decreto Estadual, que se incorporou aos contratos de emprego, impondo ao Banco **a necessária motivação da dispensa de seus empregados, tal vantagem trabalhista é integralmente transferida para o sucessor empresarial**, adquirente do Banco em processo de privatização (art. 10 e 448 da CLT). A sucessão trabalhista, como se sabe, transfere vantagens e desvantagens ao novo empregador, dando continuidade aos contratos de emprego anteriormente existentes, observado seu conteúdo clausular precedente. Agravo de instrumento desprovido.” 4. Agravo regimental desprovido.

(STF - ARE: 656988 CE, Relator: Min. LUIZ FUX, Data de Julgamento: 24/04/2012, Primeira Turma, Data de Publicação: ACÓRDÃO ELETRÔNICO DJe-095 DIVULG 15-05-2012 PUBLIC 16-05-2012)

É mister destacar a defesa, por muitos economistas e até mesmo juristas, da privatização sob a perspectiva de um possível crescimento econômico, bem como por alegar que a ordem econômica (arts. 170 e seguintes da CF/88) tem adquirido caráter constitucional.

Contudo, é imperioso asseverar que a ordem econômica é pautada na valorização do trabalho e na busca pelo pleno emprego (arts. 170, *caput* e inciso VIII da CF/88). Assim, a Carta Magna brasileira, ao instituir a ordem econômica no bojo de seu texto, não se preocupa meramente com os fatores econômicos e com a arrecadação e geração de lucros, mas com a construção de uma sociedade pautada no respeito aos atores que movem a economia, ou seja, os trabalhadores.

De tal modo, também há uma valorização latente ao pleno emprego, pois a Constituição mostra preocupação com a manutenção dos direitos adquiridos dos trabalhadores, frente às instabilidades do mercado e da economia, ao passo que a privatização cria efeitos não apenas de ordem econômica, mas na sociedade, de um modo geral<sup>55</sup>.

Ademais, a valorização do trabalho humano, a garantia de uma existência digna (consignada no princípio da dignidade da pessoa humana), bem como na atenção dada ao bem-estar e da justiça sociais são pilares fundantes da ordem econômica vigente e regente do Brasil.

Com base em todo o acima explicitado, no desejo latente da constituição, do ordenamento jurídico pátrio e nas decisões dos tribunais em amparar o trabalhador, e com apoio na figura discorrida, da sucessão trabalhista, defende-se o direito à manutenção da estabilidade, por parte dos empregados celetistas, que viram seus empregos serem alvo de privatizações.

Apesar dos defensores de posicionamento contrário alegarem a equiparação das Empresas Estatais ao empregador privado, o processo de privatização não é capaz de retirar o

---

<sup>55</sup> Assim nos preceitos de CAVALCANTE e JORGE NETO, op. cit., p. 261: “a privatização é um fenômeno global, gerando repercussões não só na economia, mas também na sociedade como um todo. Porém, a privatização não pode ser invocada para se desobedecer à ordem econômica e social (arts. 170 e 193, CF)”.

direito adquirido do servidor, uma vez que este é garantido constitucionalmente<sup>56</sup>. Ademais, a ocorrência da privatização não é condição suficiente para cercear o trabalhador de direitos conquistados ao longo do tempo, devendo haver nesses casos o respeito ao princípio da condição mais benéfica (incorporando-se tais condições ao contrato de trabalho), bem como a obediência ao disposto no Enunciado n.º 51 do TST<sup>57</sup>. De tal modo, com a incorporação das condições mais benéficas, incluindo o resguardo do já adquirido direito à estabilidade, vislumbra-se ampla aplicação do instituto da sucessão trabalhista no caso discutido em tela.

Corroborando os fatos acima expostos, faz-se importante transcrever parte do acórdão proferido pelo Ministro Lelio Bentes Corrêa, nos autos do Recurso de Revista nº 124700-72.2004.5.09.0021. Neste, empregado admitido através de concurso público pelo Banco Banestado, sociedade de economia mista do Paraná, propôs ação trabalhista contra o banco Itaú, que sucedeu o primeiro após processo de privatização. Assim, requerendo o trabalhador a reintegração, com base em seu direito à estabilidade já adquirido, posicionou-se o citado ministro<sup>58</sup>:

A exigência de submissão a concurso público, como evidencia expressamente o inciso II, não diz respeito apenas à admissão no quadro de servidores efetivos da Administração Pública, mas, também, à contratação de empregados pelo regime da CLT, por força do comando constitucional que, com a reforma de 1998 (EC 19/98), excepcionou do atendimento ao art. 37 apenas as fundações. A providência se destina a assegurar a todo o universo de administrados que a ação do Estado será sempre impessoal. **A privatização, portanto, não retirou do patrimônio jurídico do autor as garantias de obediência ao caput do art. 37 constitucional**, pois, de acordo com o entendimento contido no Enunciado n.º 51 do TST e com os comandos específicos da CLT (art. 10 e art. 468), **as condições mais benéficas se incorporam ao contrato de trabalho, de forma que nada pode ser alterado unilateralmente em prejuízo do trabalhador, tampouco a mudança na estrutura jurídica da empresa pode interferir nos direitos adquiridos.**

Ora, se o ordenamento jurídico e as decisões dos tribunais garantem a manutenção integral dos contratos, em caso de sucessão trabalhista, como não se vislumbrar facilmente a aplicação de tal instituto nos processos de privatização? De acordo com um raciocínio lógico e amparado pelas leis, percebe-se que, entre os direitos garantidos pelos contratos inicialmente firmados a serem mantidos após a sucessão, pode-se facilmente encarar o direito adquirido à

<sup>56</sup> Art. 5º: [...]

XXXVI - a lei não prejudicará o **direito adquirido**, o ato jurídico perfeito e a coisa julgada.

<sup>57</sup> Enunciado nº 51:

Regulamento (alteração)

As cláusulas regulamentares, que revoguem ou alterem vantagens deferidas anteriormente, só atingirão os trabalhadores admitidos após a revogação ou alteração do regulamento.

<sup>58</sup> BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Decisão em Recurso de Revista nº 124700-72.2004.5.09.0021**, Relator: CORRÊA, Lelio Bentes. Publicado no DEJT em 22-12-2012. Disponível em:<file:///C:/Users/User/Downloads/197071\_2006\_1353056400000.pdf >.



estabilidade pelo empregado. Direito este, garantido constitucionalmente e, frise-se, conquistado, mediante prévia aprovação em concurso público, advinda, certamente, de muito esforço e desejo de contribuir com os serviços prestados pela Administração Pública, não podendo tais circunstâncias serem abruptamente cessadas pelas simples justificativas de necessidade premente de crescimento financeiro, prejudicando-se, por isso, o empregado.

Percebe-se, de tal modo, que a defesa da estabilidade dos empregados celetistas, também das Empresas Estatais, e a manutenção desta após processos de privatização apresentam-se como grandes representantes do respeito à Carta Maior, valorizando-se seus princípios, respeitando os preceitos trabalhistas, a boa Administração Pública e, principalmente, colocando o trabalhador como expoente máximo da dignidade da pessoa humana.

## 6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A Administração Pública brasileira se apresenta tanto nas concepções formal ou material, onde se perfaz, respectivamente, através de seus órgãos ou agentes públicos, ou pelas atividades por si desempenhadas. Ademais, os princípios que a regem são dispostos explicita ou implicitamente pela Constituição Federal.

Assim, a observância dos princípios da legalidade, da impessoalidade, da moralidade, da publicidade, da eficiência, da razoabilidade e da proporcionalidade, da supremacia do interesse público, entre muitos outros dispostos na Carta Magna e nas legislações esparsas, são fundamentais para a adequada prestação do serviço público, visando sempre o interesse da sociedade, assegurando aos seus administrados a eficiente garantia de seus direitos. Contudo, relevante destacar que a Administração Pública não é responsável apenas pela garantia dos direitos de seus administrados, mas também de seus agentes.

De tal maneira, entre os direitos que devem e são assegurados constitucionalmente aos agentes públicos está a consecução da estabilidade, no que tange àqueles que ingressaram no funcionalismo público através da realização de concurso público, exigência exarada no art. 37, inciso II da Constituição Federal (CF/88).

Contudo, não raros são os defensores de que a referida estabilidade apenas seria aplicável aos servidores estatutários, em virtude de interpretação dada à redação do art. 41 da CF/88, que cita que tal garantia seria asseverada aos servidores nomeados para cargo de provimento efetivo. Assim, conforme esta interpretação, não gozariam deste benefício os empregados públicos regidos pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

Entretanto, abrindo-se um breve parênteses, é possível perceber que a redação do art. 41 da CF/88 foi modificada pela Emenda Constitucional nº 19/98. Assim, anteriormente a tal modificação, o direito a estabilidade era expressamente assegurado aos servidores públicos, sem que fosse realizada distinção entre os de caráter estatutário ou celetista. De tal modo, é nítido que aos servidores, mesmo que celetistas e atuantes da Administração Direta ou Indireta, que já haviam incorporado ao seu contrato de trabalho o direito à estabilidade, não poderiam destes ser posteriormente privados.

Em análise mais extensiva, é possível expandir a salvaguarda da estabilidade aos empregados celetistas da Administração Pública admitidos após a modificação da redação do art. 41 da CF/88. Isto, em face da pouca mudança prática que tal texto foi capaz de introduzir nas hipóteses de dispensa dos empregados públicos. Tal afirmação se justifica por só poderem os empregados públicos terem seus contratos resilidos em hipóteses previstas por lei (em

respeito ao princípio da legalidade) e mediante motivação do ato administrativo que contiver tal determinação, bem como a necessidade de instauração de processo administrativo, que garanta ao trabalhador a ampla defesa. Garantida a estabilidade dos empregados públicos, também das Empresas Estatais (Empresas Públicas e Sociedades de Economia Mista), esta incorpora-se ao contrato de trabalho destes.

Nesse contexto, vislumbra-se outra circunstância: os trabalhadores que tiveram a estabilidade incorporada ao contrato de trabalho, mas que posteriormente testemunharam a privatização de seus entes de trabalho. Aqui, embora surjam argumentos que as Empresas Estatais se equiparam às empresas privadas, além do fato de que após a privatização o objeto da compra não mais pertença ao domínio da Administração Pública, é nítida a manutenção da estabilidade a estes trabalhadores na circunstância proposta.

A afirmação acima exposta encontra amparo na teoria da sucessão trabalhista, a qual atesta que a transferência da titularidade de uma empresa (fato que se coaduna com o contexto da privatização) acarreta a assunção de todos os encargos referentes aos contratos de trabalho já firmados, por parte do sucessor. Seguindo este raciocínio, já estando o obreiro em posse do direito à estabilidade, este continua a ser garantido mesmo com a mudança de titularidade de seu empregador. Ademais, esta ideia é corroborada pelos artigos 10 e 448 da CLT, bem como defendida pelos Tribunais Superiores.

De tal modo, mediante a análise exposta no presente trabalho de conclusão de curso, pode-se precisamente concluir que os empregados celetistas, admitidos através de concurso público, ainda que prestadores de serviço das Empresas Públicas e Sociedades de Economia Mista são detentores do direito à estabilidade, bem como gozam da manutenção desta ainda após o processo de privatização, em respeito aos princípios da continuidade da relação de emprego, da condição mais benéfica ao trabalhador, além do direito adquirido do obreiro.

## REFERÊNCIAS

ALEXANDRINO, Marcelo; PAULO, Vicente. **Direito Administrativo Descomplicado**. 23. ed., rev., atual. e ampl. São Paulo: Editora Método, 2015.

BARROS, Alice Monteiro. **Curso de direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 2013.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, 5 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: abr. de 2017.

\_\_\_\_\_. **Decreto-Lei N.º 200, de 25 de fevereiro de 1967**. Dispõe sobre a organização da Administração Federal, estabelece diretrizes para a Reforma Administrativa e dá outras providências. Brasília, 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: abr. de 2017.

\_\_\_\_\_. **Decreto-Lei N.º 5.452, de 1º de maio de 1943**. Consolidação das Leis do Trabalho. Brasília, 1 de maio de 1943. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/Del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm)>. Acesso em: abr. de 2017.

\_\_\_\_\_. Supremo Tribunal Federal. **Decisão em Agravo de Regimental no Recurso Extraordinário com Agravo nº 656988 CE**. Relator FUX, Luiz. Publicado no DJe de 16-05-2012. Disponível em:< <https://stf.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/21809804/agreg-no-recurso-extraordinario-com-agravo-are-656988-ce-stf>>. Acesso em: abr. de 2017.

\_\_\_\_\_. Supremo Tribunal Federal. **Decisão em Agravo de Instrumento nº 472685**. Relator Min. GRAU, Eros. Publicado no DJ de 07-11-2008. Disponível em:<<https://stf.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/14718399/agregno-agravo-de-instrumento-ai-472685-ba>>. Acesso em: abr. de 2017.

\_\_\_\_\_. Supremo Tribunal Federal. **Decisão em Agravo de Instrumento nº 744517**. Relator Min. TOFFOLI, Dias. Publicado no DJ de 24-04-2012. Disponível em:<<https://stf.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/21513000/agravo-de-instrumento-ai-744517-sp-stf>>. Acesso em: abr. de 2017.

\_\_\_\_\_. Supremo Tribunal Federal. **Decisão em Mandado de Segurança nº 21322/DF**. Relator Min. BROSSARD, Paulo. Publicado no DJ de 23-04-1993. Disponível em:<https://stf.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/14708288/mandado-de-seguranca-ms-21322-df?ref=juris-tabs>. Acesso em: abr. de 2017.

\_\_\_\_\_. Supremo Tribunal Federal. **Decisão em Mandado de Segurança nº 26149/DF**. Relator Min. MELLO, Celso de. Publicado no DJ de 15-08-2014. Disponível em:<https://stf.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/25238269/mandado-de-seguranca-ms-26149-df-stf>. Acesso em: abr. de 2017.

\_\_\_\_\_. Tribunal de Justiça do Pernambuco. **Decisão em Apelação nº 3724896**. Relator Min. BARRETO, Ricardo de Oliveira Paes. Publicado no DJ de 17-09-2015. Disponível em:<<https://tj-pe.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/234209793/apelacao-apl-3724896-pe>>. Acesso em: abr. de 2017.

\_\_\_\_\_. Tribunal de Justiça de Rondônia. **Decisão em Agravo de Execução Penal nº 00072342520158220000 RO 0007234-25.2015.822.0000**, Relator: Des. MONICO NETO, Miguel. Publicado no Diário Oficial em 30-09-2015. Disponível em:< <https://tj-ro.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/295462948/agravo-de-execucao-penal-ep-72342520158220000-ro-0007234-2520158220000>>. Acesso em: abr. de 2017.

\_\_\_\_\_. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região. **Decisão em Recurso Ordinário nº 70200746202000 SP 00070-2007-462-02-00-0**, Relator: CHUM, Anelia Li. Publicado no DJ em 14-05-2010. Disponível em:< <https://trt-2.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/15859625/recurso-ordinario-ro-70200746202000-sp-00070-2007-462-02-00-0>>. Acesso em: abr. de 2017.

\_\_\_\_\_. Tribunal Regional do Trabalho da 5ª Região. **Decisão em Recurso Ordinário nº 324005320055050026 BA 0032400-53.2005.5.05.0026**, Relator: PINTO, Raymundo. Publicado no DJ em 04-07-2006. Disponível em:< <https://trt-5.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/7903959/recurso-ordinario-ro-324005320055050026-ba-0032400-5320055050026>>. Acesso em: abr. de 2017.

\_\_\_\_\_. Tribunal Superior do Trabalho. **Decisão em Agravo de Instrumento em Recurso de Revista nº 291406620055100013 29140-66.2005.5.10.0013**, Relator: CORRÊA, Lelio Bentes. Publicado no DJ em 16-05-2008. Disponível em:< <https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/2010017/agravo-de-instrumento-em-recurso-de-revista-airr-291406620055100013-29140-6620055100013>>. Acesso em: abr. de 2017.

\_\_\_\_\_. Tribunal Superior do Trabalho. **Decisão em Agravo de Instrumento em Recurso de Revista nº 760405020075070004 76040-50.2007.5.07.0004**, Relator: DELGADO, Mauricio Godinho. Publicado no DEJT em 17-12-2010. Disponível em:< <https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/17701175/agravo-de-instrumento-em-recurso-de-revista-airr-760405020075070004-76040-5020075070004>>. Acesso em: abr. de 2017.

\_\_\_\_\_. Tribunal Superior do Trabalho. **Decisão em Agravo de Instrumento em Recurso de Revista nº 976400420075100018 97640-04.2007.5.10.0018**, Relator: ABDALA, Vantuil. Publicado no DJ em 19-12-2008. Disponível em:< <https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/2197824/agravo-de-instrumento-em-recurso-de-revista-airr-976400420075100018-97640-0420075100018>>. Acesso em: abr. de 2017.

\_\_\_\_\_. Tribunal Superior do Trabalho. **Decisão em Embargos ao Recurso de Revista nº 459515**, Relatora: MELLO, Glória Regina Ferreira. Publicado no DJ em 02-08-2002. Disponível em:<<http://brs02.tst.jus.br/cgi-bin/nph-brs?s1=3534050.nia.&u=/Brs/it01.html&p=1&l=1&d=blnk&f=g&r=1>>.

\_\_\_\_\_. Tribunal Superior do Trabalho. **Decisão em Recurso de Revista nº 124700-72.2004.5.09.0021**, Relator: CORRÊA, Lelio Bentes. Publicado no DEJT em 22-12-2012. Disponível em:< [file:///C:/Users/User/Downloads/197071\\_2006\\_1353056400000.pdf](file:///C:/Users/User/Downloads/197071_2006_1353056400000.pdf)>. Acesso em: abr. de 2017.

\_\_\_\_\_. Tribunal Superior do Trabalho. **Decisão em Recurso de Revista nº 2739000820085090024**, Relator: ONO, Fernando Eizo. Publicado no DEJT em 30-04-2015. Disponível em:< <https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/184839666/recurso-de-revista-rr-2739000820085090024>>. Acesso em: abr. de 2017.

\_\_\_\_\_. Tribunal Superior do Trabalho. **Decisão em Recurso de Revista nº 68952420001 689524/2000.1**, Relator: PEREIRA, José Luciano de Castilho. Publicado no DJ em 11-02-2005. Disponível em:< <https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/6255643/recurso-de-revista-rr-68952420001-689524-20001>>. Acesso em: abr. de 2017.

CARVALHO FILHO, José dos Santos. **Manual de Direito Administrativo**. 31. ed. rev., atual. e ampl. São Paulo: Atlas, 2017.

CARVALHO, Matheus. **Manual de Direito Administrativo**. 4. ed. rev., atual. e ampl. Salvador: JusPODIVM, 2017.

CARVALHO, Raquel Melo Urbano de. Aspectos relevantes do concurso público. **Revista do Tribunal de Contas do Estado de Minas Gerais**. Edição Especial — ano XXVIII. Disponível em:< <http://revista.tce.mg.gov.br/Content/Upload/Materia/928.pdf>>. Acesso em: 11 dez. de 2017.

CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa; JORGE NETO, Francisco Ferreira. **O empregado Público**. 3. ed. São Paulo: LTr, 2012.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 15. ed. São Paulo: LTr, 2016.

DI PIETRO, Maria Sylvia Zanella. **Direito Administrativo**. 27. ed. São Paulo: Atlas, 2014.

DINIZ, Dulce. Estabilidade e Garantia no Emprego. **Biblioteca Digital Jurídica - BDJur**. Superior Tribunal de Justiça. Disponível em:<[https://bdjur.stj.jus.br/jspui/bitstream/2011/18314/Estabilidade\\_e\\_Garantia\\_no\\_Emprego.pdf](https://bdjur.stj.jus.br/jspui/bitstream/2011/18314/Estabilidade_e_Garantia_no_Emprego.pdf)>. Acesso em: 11 dez. de 2017.

LIMA, Renata Albuquerque; MESQUITA, Luiz Gustavo Magalhães. **O empregador e a sucessão trabalhista: efeitos e suas exceções de acordo com o entendimento jurisprudencial**. Publica Direito, Disponível em:< <http://www.publicadireito.com.br/artigos/?cod=40c58ee85cc79063>>. Acesso em: 20 dez. 2017.

MEIRELLES, Hely Lopes. **Direito Administrativo brasileiro**. 42. ed. São Paulo: Malheiros, 2016.

OLIVEIRA, Fernando Andrade de. A Administração Pública na Constituição de 1988 (2ª Parte). **Revista de Direito Administrativo**, Rio de Janeiro, v. 206, p. 43-87, out. 1996. ISSN 2238-5177. Disponível em:< <http://bibliotecadigital.fgv.br/ojs/index.php/rda/article/view/46856/45829>>. Acesso em: 26 Ago. 2017. doi:<http://dx.doi.org/10.12660/rda.v206.1996.46856>.

SILVA, José Ajuricaba da Costa e. Crise Econômica e Garantia de Emprego. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, São Paulo, vol. 57, p. 78-87, 1988. Disponível em:< [https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/1939/74037/007\\_silva.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/1939/74037/007_silva.pdf?sequence=1&isAllowed=y)>. Acesso em: 14 dez. 2017.