

# Rescisão do contrato de trabalho de empregado público: análise sobre a motivação do ato de dispensa

Paula Corrêa Guasti

Servidora pública do Ministério Público da União (MPU), lotada no Ministério Público do Trabalho do Espírito Santo (MPT/ES). Especializada em Direito Público pela Universidade de Anhanguera–Uniderp. Bacharela em Direito pela Faculdade de Direito de Vitória (FDV).

**Resumo:** O presente artigo tem por objeto a análise do ato de dispensa de empregado público, trabalhador de empresa pública ou de sociedade de economia mista, bem como da necessidade de o administrador público expor os motivos que levaram a sua edição à luz de recente posicionamento jurisprudencial do Supremo Tribunal Federal (STF). Tal reflexão mostrou-se necessária por ter havido alteração de posicionamento anteriormente pacificado pelo Tribunal Superior do Trabalho (TST), além de terem surgido dúvidas quanto a sua aplicação, uma vez que a decisão do STF foi omissa quanto às empresas estatais – empresa pública e sociedade de economia mista – que exploram atividade econômica.

**Palavras-chave:** Ato de dispensa. Motivação. Empregado público. Sociedade de economia mista. Empresa pública.

**Abstract:** This article focuses on analyzing the dismissal act of the public employee, employee of a public company or a mixed company, and the need that the public administrator exposes the reasons which led to its decision, considering recent decision of the Supreme Federal Court (STF). Such reflection proved to be necessary because there was change of positioning previously pacified by the Superior Labor Court (TST), and some doubts raised about its implementation, once the Supreme Federal Court decision was silent as to state enterprises – public company and mixed economy – that explore economic activity.

**Keywords:** Dismissal act. Motivation. Employee audience. Society mixed. Public company.

**Sumário:** 1 Introdução. 2 O regime jurídico da empresa pública e da sociedade de economia mista e o empregado público. 3 Do ato de dispensa do empregado público e sua necessidade de motivação. 4 O novo posicionamento do Supremo Tribunal Federal e do Tribunal Superior do Trabalho. 5 Conclusão.

## 1 Introdução

A exigibilidade de motivação no ato de dispensa de empregado público que labora em empresa pública ou sociedade de economia mista ainda gera muita controvérsia. Isso porque o art. 173, § 1º, II, da Constituição Federal, dispõe que os direitos e as obrigações da referida relação de trabalho serão regulados por normas trabalhistas, ante a previsão expressa de “sujeição ao regime jurídico próprio das empresas privadas, inclusive quanto aos direitos e obrigações civis, comerciais, trabalhistas e tributários”.

Seguindo esses termos, o Tribunal Superior do Trabalho, por meio da SDI-1, editou a Orientação Jurisprudencial n. 247:

OJ 247. SERVIDOR PÚBLICO. CELETISTA CONCURSADO. DESPEDIDA IMOTIVADA. EMPRESA PÚBLICA OU SOCIEDADE DE ECONOMIA MISTA. POSSIBILIDADE (alterada – Res. nº 143/2007) – DJ 13.11.2007.

I – A despedida de empregados de empresa pública e de sociedade de economia mista, mesmo admitidos por concurso público, independe de ato motivado para sua validade;

II – A validade do ato de despedida do empregado da Empresa Brasileira de Correios e Telégrafos (ECT) está condicionada à motivação, por gozar a empresa do mesmo tratamento destinado à Fazenda Pública em relação à imunidade tributária e à execução por precatório, além das prerrogativas de foro, prazos e custas processuais.

Ocorre que, recentemente, o Supremo Tribunal Federal, ao julgar o Recurso Extraordinário n. 58998, entendeu ser imprescindível a exposição dos motivos que justificam a rescisão do contrato de trabalho de empregado público pelo agente estatal no ato de dispensa.

Assim sendo, o presente artigo visa analisar os aspectos que envolvem a defesa da necessidade ou desnecessidade de motivação no ato de dispensa de empregado público para que, ao final, seja verificada a propriedade e a abrangência da nova decisão proferida pelo STF.

## **2 O regime jurídico da empresa pública e da sociedade de economia mista e o empregado público**

As empresas públicas e as sociedades de economia mista são pessoas jurídicas de direito privado, integrantes da administração indireta, instituídas pelo poder público por meio de autorização legislativa (art. 37, XIX, da CF), para a prestação de serviços públicos ou a exploração de atividades econômicas. Distinguem-se quanto à constituição do capital, à forma acionária e à competência para o julgamento de ações em que são parte: na empresa pública, o capital é 100% público, pode ser constituída por qualquer forma societária e suas causas serão julgadas perante a Justiça Federal; por sua vez, na sociedade de economia mista, o capital pode ser misto, mas a Administração deve possuir a maioria do capital votante, além de ser constituída sob a forma de sociedade anônima e ter todos os seus feitos apreciados pela Justiça Estadual.

Destaca-se que a atuação do poder público como Estado-Empresário, explorador de atividade econômica, só é permitida quando “necessária aos imperativos da segurança nacional ou relevante interesse coletivo, conforme definidos em lei”, na forma do art. 173, da CF.

De acordo com o art. 173, § 1º, II, da CF, as empresas públicas e as sociedades de economia mista estão sujeitas ao regime jurídico

das empresas privadas quanto aos direitos e obrigações trabalhistas, civis, comerciais e tributários, senão vejamos:

Art. 173. § 1º A lei estabelecerá o estatuto jurídico da empresa pública, da sociedade de economia mista e de suas subsidiárias que explorem atividade econômica de produção ou comercialização de bens ou de prestação de serviços, dispondo sobre: [...] II – a sujeição ao regime jurídico próprio das empresas privadas, inclusive quanto aos direitos e obrigações civis, comerciais, trabalhistas e tributários;

Isso ocorre porque a utilização de qualquer privilégio pelas entidades que não fosse estendido às empresas privadas provocaria um desequilíbrio econômico no setor em que atuam. Proíbe-se, assim, que o Estado-Empresário tenha vantagens em relação às empresas privadas, vedando-se os benefícios materiais e processuais das pessoas jurídicas de direito público bem como das autarquias.

As empresas públicas e as sociedades de economia mista, portanto, quando da contratação e extinção de contrato de trabalho com empregado público, deverão observar os princípios e normas da Consolidação das Leis do Trabalho (Decreto-Lei n. 5.452, de 1º.5.1943), e não aquele que regula as relações entre o Estado e os servidores estatutários.

Todavia, isso deve ocorrer em consonância com as limitações impostas pelas normas de direito público, haja vista ser necessário fazer prevalecer a vontade do ente estatal, que somente as criou para que seja alcançado determinado fim de interesse público. As normas vêm para equilibrar a supremacia da Administração e a liberdade de atuação das pessoas jurídicas de direito privado. Assim, consoante Maria Sylvia Zanella Di Pietro (2013, p. 485),

Sendo o interesse público indisponível e sempre predominante sobre o particular, a adoção pura e simples do regime jurídico privado seria inaceitável, porque retiraria das entidades da Administração Indireta determinadas prerrogativas que lhes são reconhecidas pre-

cisamente para permitir a consecução de seus fins; do mesmo modo que, ao permitir-lhes atuar com autonomia de vontade, própria do direito privado, suprimir-se-iam as restrições legais que o direito público impõe e que constituem a garantia fundamental da moralidade administrativa e do respeito aos direitos administrados.

Nesse sentido, Celso Antônio Bandeira de Mello (2013, p. 199-200) aduz que

Se assim não fosse, e se as estatais desfrutassem da mesma liberdade que assiste ao comum das empresas privadas, haveria comprometimento de seus objetivos e funções essenciais, instaurando-se, ademais, sério risco para a lisura no manejo de recursos hauridos total ou parcialmente nos cofres públicos.

O regime jurídico, logo, tem natureza híbrida, já que sofre intervenção tanto do direito privado (CLT) quanto do direito público, de modo que

Quando se trata do aspecto relativo a exercício em si da atividade econômica, predominam as normas de direito privado, o que ajusta bem à condição dessas entidades como instrumentos do Estado-empresário. [...] Ao contrário, incidem as normas de direito público naqueles aspectos ligados ao *controle administrativo* resultante de sua vinculação à pessoa federativa. [grifo do autor] (CARVALHO FILHO, 2013, p. 502-503).

Dessa forma, observa-se que a investidura no emprego público, por exemplo, deve-se dar com a prévia aprovação em concurso público, que é regra geral imposta no art. 37, II, da CF. Tudo em atenção aos princípios da moralidade e da impessoalidade que imperam na Administração Pública (art. 37, *caput*, da CF) e, por conseguinte, no combate ao nepotismo e aos privilégios pessoais do servidor público que possam reger as relações jurídicas desta.

Ainda, como sujeição às normas de Direito Público, consoante José dos Santos Carvalho Filho (2013, p. 503),

Em nível constitucional, temos, por exemplo, o princípio da autorização legal para sua instituição (art. 37, XIX); o controle pelo Tribunal de Contas (art. 71); o controle e a fiscalização do Congresso Nacional (art. 49, X); [...] a previsão de rubrica orçamentária (art. 165, § 5º) e outras do gênero.

Ante o exposto, observa-se que o regime jurídico das empresas estatais é equilibrado por meio de normas de direito público e de direito privado, para que sua finalidade pública seja alcançada e, ao mesmo tempo, respeitem-se as relações particulares, regidas pelo princípio da livre concorrência.

### **3 Do ato de dispensa do empregado público e sua necessidade de motivação**

A doutrina e jurisprudência divergem acerca da necessidade ou não de motivação no ato de dispensa de empregado público, tendo em vista a aplicação das normas da CLT em sede de direitos e obrigações trabalhistas.

Alguns doutrinadores, sob o fundamento de que a empresa pública e a sociedade de economia mista têm suas relações de trabalho reguladas pela CLT, na forma do art. 173, § 1º da CF, defendem que a Administração, quando da dispensa de empregado público, não precisa motivar o ato de dispensa, uma vez que a legislação trabalhista não prevê tal peculiaridade, nem mesmo qualquer outro dispositivo normativo.

Pautam-se também no argumento de que, por se tratar de ato discricionário, em que há margem de escolha ao administrador para decidir com base na conveniência e oportunidade, é desnecessário que o ato de dispensa seja justificado, não estando o agente vinculado à referida formalidade.

Esse é o posicionamento de Vólia Bomfim Cassar (2008, p. 54-57) ao defender que:

A dispensa do empregado não tem qualquer relação com a forma de admissão, seja porque a Carta não exigiu qualquer procedimento prévio para tal medida, seja porque a regra geral da CLT nada menciona. Há mais. Rejeita-se o argumento de que a Administração Pública deve motivar o ato de dispensa, pois amparada por tal princípio, uma vez que a despedida é ato discricionário e não vinculado e, por isso, prescinde de justificativa ou motivação, deixando ao administrador a liberdade de escolha de seu conteúdo, sua conveniência, modo de realização, sempre pautado pelo não abuso do direito.

Nesse sentido é a Orientação Jurisprudencial n. 247 da SDI-1 do TST e jurisprudências desse tribunal, senão vejamos:

OJ 247.SERVIDOR PÚBLICO.CELETISTA CONCURSADO. DESPEDIDA IMOTIVADA. EMPRESA PÚBLICA OU SOCIEDADE DE ECONOMIA MISTA. POSSIBILIDADE (alterada – Res. nº 143/2007) – DJ 13.11.2007.

I – A despedida de empregados de empresa pública e de sociedade de economia mista, mesmo admitidos por concurso público, independe de ato motivado para sua validade; [...].

*Embargos de declaração. Sociedade de economia mista. Dispensa imotivada.* A reclamada, Companhia do Metropolitano do Rio de Janeiro Metrô, é uma sociedade de economia mista, e, portanto, tem personalidade jurídica de direito privado, submetendo-se, assim, ao disposto no § 1º do art. 173 da Constituição Federal. Efetivamente, as empresas públicas e as sociedades de economia mista, que exploram atividade econômica, estão sujeitas ao regime jurídico próprio das empresas privadas, inclusive quanto às obrigações trabalhistas. Nesse contexto, em que a relação jurídica é tipicamente de direito privado e regida pela legislação trabalhista, incabível se falar em ato administrativo, e, muito menos que seja vinculado, para se exigir que a dispensa do empregado seja motivada. Por conseguinte, a reclamada pode dispensar imotivadamente ou sem justa causa os seus empregados, pagando-lhes as verbas previstas no ordenamento jurídico. Embargos de declaração rejeitados. (TST, ED-AIRR-1406/2001-009-01-40.5, 4ª T., rel. min. José Antônio Pancotti, DJU 20 maio 2005).

*Despedida imotivada. Sociedade de economia mista. Possibilidade.* Nos termos da Orientação Jurisprudencial nº 247 da SBDI-1, fruto da interpretação que se extrai da letra do artigo 173, § 1º, II, da Constituição de 1988, no qual se reconhece que empresas públicas e sociedades de economia mista sujeitam-se ao regime próprio das empresas privadas – inclusive quanto aos direitos e obrigações trabalhistas –, autoriza-se a dispensa imotivada de empregado de sociedade de economia mista, contratados segundo os ditames da Consolidação das Leis Trabalhistas, pois são empregados que podem ser demitidos a qualquer tempo, independentemente de motivação, conforme autorizado no artigo 477, *caput*, da CLT. Recurso de revista conhecido e provido, no particular. (TST, ED-RR – 45100-92.2001.5.09.0025, 5ª T., rel. min. Emmanoel Pereira, *DEJT* 9.10.2009).

Cabe destacar que, com relação aos empregados da Empresa Brasileira de Correios e Telégrafos (ECT), não há dúvidas de que o ato de dispensa deverá ser motivado por se tratar de uma empresa pública equiparada à Fazenda Pública, que não explora atividade econômica, mas presta serviço público. Assim é o inciso II da Orientação Jurisprudencial n. 247 da SDI-1 do TST:

OJ 247. SERVIDOR PÚBLICO. CELETISTA CONCURSADO. DESPEDIDA IMOTIVADA. EMPRESA PÚBLICA OU SOCIEDADE DE ECONOMIA MISTA. POSSIBILIDADE (alterada – Res. nº 143/2007) – *DJ* 13.11.2007.

[...]

II – A validade do ato de despedida do empregado da Empresa Brasileira de Correios e Telégrafos (ECT) está condicionada à motivação, por gozar a empresa do mesmo tratamento destinado à Fazenda Pública em relação à imunidade tributária e à execução por precatório, além das prerrogativas de foro, prazos e custas processuais.

Por sua vez, outros doutrinadores argumentam ser imprescindível que o ato de dispensa para todos os empregados da admi-



nistração indireta seja justificado, visto que a empresa pública e a sociedade de economia mista, além de regidas pelas leis trabalhistas, também devem observar os princípios constitucionais previstos no art. 37, em especial, os da impessoalidade, legalidade e moralidade. Ainda, havendo norma constitucional que exija a aprovação prévia em concurso público para o ingresso em emprego público, não há motivo para que a saída do empregado não se dê de forma motivada, em que fiquem explícitas as razões da dispensa, de modo a verificar se foram impessoais, legais e morais.

Ademais, esses teóricos ressaltam a incidência da teoria dos motivos determinantes, que poderá levar à reintegração do empregado quando o motivo for falso ou inexistente.

Carlos Marcos Batista de Melo (2004, p. 1099-1105), adotando a tese, aduz:

Mas com certeza não se pode negar que se há exigência constitucional para ingresso no emprego público, mediante da prévia concursal, a saída somente pode ser aceita por meio de ato devidamente motivado, onde fique claro, em procedimento administrativo, o porquê de o Administrador Público efetuar aquele desligamento, de forma a poder confrontar-se até que ponto existe e é legítimo o motivo alegado, ressaltando-se aqui a importância da teoria dos motivos determinantes, que pode levar, inclusive, no caso de ausência ou falsidade da motivação alegada, à nulidade do ato e consequente reintegração no emprego.

O concurso público foi a via adequada para obter-se a moralização do acesso à contratação pela Administração Pública, não sendo admissível que, por via transversa, a mesma seja desmoralizada pelo atuar pouco ético de alguns administradores que, arbitrariamente, promovem desligamentos sem qualquer motivação de empregados que não fazem parte de seu rol protetivo.

Nota-se que esse é o entendimento adotado pelas 6<sup>a</sup> e 7<sup>a</sup> Turmas do TRT da 1<sup>a</sup> Região:

O ato demissional é ato administrativo e, como tal, deve ser motivado validamente. A submissão a prévio concurso público para admissão visa a preservar os princípios da impessoalidade e da moralidade administrativas, que restam fulminados de morte ao se afastar a exigência de motivação válida para a dispensa. No caso dos autos além do reclamante não ter ingressado na reclamada através de concurso público a dispensa encontra-se devidamente motivada pela reestruturação das empresas públicas e sociedade de economia mista do Estado do Rio de Janeiro, orientada pela CORI – Comissão de Reestruturação da Administração Indireta. (TRT 1ª Região, RO 00009996520105010028, 6ª T., rel. Leonardo Dias Borges, data da publicação: 13.8.2012).

*Administração pública. Dispensa de empregado. Necessidade de motivação.* A dispensa dos empregados públicos deve ser motivada, sob pena de violação aos princípios da legalidade, moralidade, impessoalidade e publicidade. Apelo autoral parcialmente provido. (TRT 1ª Região, RO 00000499020105010243, 7ª T., Rel. Rosana Salim Villela Travesedo, data da publicação: 21.9.2011).

Acertado esse último posicionamento quanto à necessidade de motivar o ato de dispensa de empregado público, inegável que a relação de trabalho entre o empregado e a empresa pública ou a sociedade de economia mista deve ser regida pela legislação trabalhista, mas irrefragável também que, por se tratar de relação no âmbito da Administração Pública, deve-se atentar aos princípios constitucionais previstos no *caput* do art. 37, entre os quais estão os da impessoalidade e da moralidade.

A exigência de concurso público para o ingresso em emprego público deu-se com o intuito de moralizar, ainda mais, a Administração Pública, para que seus administradores não estipulem as normas e organizem a entidade com base nos seus interesses, nomeando pessoas que lhes possam trazer benefícios, mas que o façam em atenção ao interesse público, que deve predominar. Em razão disso, não há como se pensar que a dispensa do empregado poderia ocorrer por mera discricionariedade do administrador, sem que este justifique o ato, pois se estaria indo de encontro ao escopo do

concurso público de moralizar a atuação estatal, impedindo o favorecimento ou perseguição de empregado tanto na sua contratação quanto no seu desligamento.

Como se não bastasse, por ser o ato de dispensa um ato administrativo, torna-se imperiosa a observância do princípio da legalidade, principalmente com relação ao art. 50, II, da Lei n. 9.784/1999, que prevê a obrigatoriedade de motivação em qualquer ato administrativo que implique imposição de sanção ou interfira nos interesses do empregado público.

Nesse sentido, Marlúcia Lopes Ferro (2009, p. 57), vejamos:

[...] o ato de despedida das empresas estatais deve ser motivado, por duas razões lógicas: uma, porque o mencionado ato se encontra entre as hipóteses que afetam direito ou interesse do empregado; em segundo lugar, porque, estando aquela sociedade jungida aos ditames da Lei n. 9.784/99, obrigatoriamente, está sujeita aos seus ditames, entre os quais o de motivar os seus atos.

Ademais, consoante Mauro Cesar Martins de Souza (2000, p. 483),

[...] qualquer ato da administração pública, ainda que indireta, tem que ter finalidade pública, mesmo porque a admissão no emprego é necessariamente precedida de concurso público. Ora, se o administrador de estatal está vinculado às regras constitucionais que disciplinam o ingresso de pessoal no serviço público (lato sensu), em contrapartida, não lhe é dado prescindir da observância dessas mesmas normas, critérios e motivos justificáveis para a dispensa de seus empregados, sob pena de tornar arbitrário e, por isso mesmo, ilegal o ato de despedimento, que acaba, não raro, atingindo apenas os trabalhadores mais humildes e desprotegidos, podendo haver até vingança política.

Assim, torna-se imprescindível que o administrador motive o ato de dispensa de empregado público, com vistas à moralização da

Administração Pública e aos princípios norteadores desta, notadamente os da moralidade e impessoalidade.

#### **4 O novo posicionamento do Supremo Tribunal Federal e do Tribunal Superior do Trabalho**

O Supremo Tribunal Federal, inicialmente, entendia ser prescindível a motivação do administrador público no ato de dispensa de empregado de sociedade de economia mista ou empresa pública, ainda que ele tivesse sido admitido por meio de concurso público, conforme se observa no julgado abaixo:

*Constitucional. Empregado de empresa pública ou sociedade de economia mista. Dispensa imotivada. Possibilidade. I – Ambas as Turmas desta Corte possuem entendimento no sentido de que os empregados admitidos por concurso público em empresa pública ou sociedade de economia mista podem ser dispensados sem motivação, porquanto aplicável a essas entidades o art. 7º, I, da Constituição. II – Agravo regimental improvido. (STF, AI 648.453 AgR/ES, 1ª Turma, rel. min. Ricardo Lewandowski, DJ 19.12.2007)*

Embora aparentemente pacificada, a matéria, em 2008, foi novamente submetida ao STF, desta vez ao Pleno. Tratava-se de recurso extraordinário (RE n. 589998) interposto pela Empresa Brasileira de Correios e Telégrafos (ECT) contra acórdão proferido pelo TST, que entendeu inválida a dispensa do empregado público ante a ausência de motivação no ato de dispensa, uma vez que a ECT goza das garantias atribuídas à Fazenda Pública.

No RE a empresa argumentou que houve violação aos arts. 41 e 173, § 1º, ambos da CF, visto que possui direito potestativo de rescisão unilateral do pacto laboral sem que haja qualquer motivação. Arguiu, ainda, que “[...] fere o princípio da autonomia administrativa, uma vez que a deliberação sobre demissões sem justa causa é direito potestativo da empresa, que nesse caso, foi tolhida de suas atribuições” (cf. fl. 220 dos autos).

Assim preceituam os artigos 41 e 173 da CF:

Art. 41. São estáveis após três anos de efetivo exercício os servidores nomeados para cargo de provimento efetivo em virtude de concurso público.

Art. 173. § 1º A lei estabelecerá o estatuto jurídico da empresa pública, da sociedade de economia mista e de suas subsidiárias que explorem atividade econômica de produção ou comercialização de bens ou de prestação de serviços, dispondo sobre:

I - sua função social e formas de fiscalização pelo Estado e pela sociedade;

II - a sujeição ao regime jurídico próprio das empresas privadas, inclusive quanto aos direitos e obrigações civis, comerciais, trabalhistas e tributários;

III - licitação e contratação de obras, serviços, compras e alienações, observados os princípios da administração pública;

IV - a constituição e o funcionamento dos conselhos de administração e fiscal, com a participação de acionistas minoritários;

V - os mandatos, a avaliação de desempenho e a responsabilidade dos administradores.

Em decisão, o ministro Ricardo Lewandowski, relator do processo, asseverou que a Corte já se manifestou pela constitucionalidade da equiparação da ECT à Fazenda Pública no julgamento da ADPF 46/DF (*DJe* 26.2.2010), confirmando seu caráter de prestadora de serviços públicos. Assim, aduziu que o dever de motivar o ato de dispensa de empregado público admitido por concurso público não cabe somente à ECT mas a todas as empresas públicas e às sociedades de economia mista que prestam serviços públicos, já que não alcançadas pelo § 1º do art. 173, da CF.

Assim, ressaltou, consoante o Informativo n. 699 do STF (de 29.3.2013), que

[...] o objetivo maior da admissão de empregados das estatais por meio de certame público seria garantir a primazia dos princípios da isonomia e da impessoalidade, a impedir escolhas de índole pessoal ou de caráter puramente subjetivo no processo de contratação. Ponderou que a motivação do ato de dispensa, na mesma linha de argumentação, teria por objetivo resguardar o empregado de eventual quebra do postulado da impessoalidade por parte do agente estatal investido do poder de demitir.

Afirmou, ademais, que o paralelismo entre a forma de admissão e demissão de empregado público deve-se ao fato de estarem relacionados à observância do princípio da razoabilidade, para que o agente estatal possa “agir com ponderação, decidir com justiça e, sobretudo, atuar com racionalidade”. Destarte, a necessidade de motivação do ato de dispensa de empregado público decorreria, sobretudo,

[...] do fato de os agentes estatais lidarem com a *res publica*, tendo em vista o capital das empresas estatais – integral, majoritária ou mesmo parcialmente – pertencer ao Estado, isto é, a todos os cidadãos. Esse dever, além disso, estaria ligado à própria ideia de Estado Democrático de Direito, no qual a legitimidade de todas as decisões administrativas teria como pressuposto a possibilidade de que seus destinatários as compreendessem e o de que pudessem, caso quisessem, contestá-las.

Ficou destacado na decisão, ainda, que a motivação não seria equivalente a qualquer justificação, simplesmente com o escopo de atender o requisito, mas deve possuir fundamentos que evidenciem sua legalidade extrínseca e sua validade material intrínseca à luz do ordenamento jurídico. Além disso, o ministro frisou que a necessidade de motivação não implica na garantia de estabilidade do empregado público, tendo este apenas direito às verbas rescisórias previstas na legislação trabalhista.

Por fim, refutando o argumento da ECT de que o ato de dispensa é um ato administrativo discricionário, salientou que

[...] a natureza vinculada ou discricionária do ato administrativo seria irrelevante para a obrigatoriedade da motivação da decisão. [...] o que configuraria a exigibilidade da motivação no caso concreto não seria a discussão sobre o espaço para o emprego de juízo de oportunidade pela Administração, mas o conteúdo da decisão e os valores que ela envolveria.

Dessa forma, no dia 20 de março de 2013, o STF deu provimento parcial ao RE para assentar a obrigatoriedade de motivação no ato de dispensa de empregado por empresa pública ou por sociedade de economia mista pertencentes à União, aos estados, ao Distrito Federal ou aos municípios, além de reconhecer a não aplicação do instituto da estabilidade previsto no art. 41 da CF para esses entes. Ainda, evidenciou a desnecessidade de instauração de Processo Administrativo Disciplinar para fins de motivar o ato.

O julgamento foi por maioria, vencidos parcialmente os ministros Eros Grau, que opinava pelo não provimento do recurso, e Marco Aurélio, que entendia pelo provimento. Em voto discordante, o ministro Marco Aurélio sustentou que a empresa pública e a sociedade de economia mista estariam sujeitas ao regime jurídico privado quanto aos direitos e obrigações trabalhistas, na forma do art. 173, § 1º, II, da CF, e exigir a obrigatoriedade de motivação no ato de dispensa deixaria a ECT em desvantagem em relação às outras empresas privadas, violando o princípio de paridade de armas no mercado.

A ECT requereu a modulação dos efeitos da decisão, pois, na forma em que está descrita, poderá trazer enormes prejuízos econômicos à empresa. Todavia, o relator, ministro Ricardo Lewandowski, afirmou que tal pedido deve dar-se por meio de embargos de declaração, momento no qual a Corte se pronunciará a respeito.

Diante desse novo entendimento, a tendência é que o TST altere o seu posicionamento, já que a matéria foi julgada sob a sistemática da repercussão geral, disposta no art. 543-B do CPC:

Art. 543-B. Quando houver multiplicidade de recursos com fundamento em idêntica controvérsia, a análise da repercussão geral será processada nos termos do Regimento Interno do Supremo Tribunal Federal, observado o disposto neste artigo.

[...]

§ 3º Julgado o mérito do recurso extraordinário, os recursos sobrestados serão apreciados pelos Tribunais, Turmas de Uniformização ou Turmas Recursais, que poderão declará-los prejudicados ou retratar-se.

§ 4º Mantida a decisão e admitido o recurso, poderá o Supremo Tribunal Federal, nos termos do Regimento Interno, cassar ou reformar, liminarmente, o acórdão contrário à orientação firmada.

Até porque, de acordo com decisões do próprio Pretório Excelso, os Tribunais *a quo* devem aplicar o que ficar definido no *leading case* decidido em sede de repercussão geral, conforme julgado abaixo colacionado:

*Questão de ordem. Repercussão geral. Inadmissibilidade de agravo de instrumento ou reclamação da decisão que aplica entendimento desta corte aos processos múltiplos. Competência do tribunal de origem. Conversão do agravo de instrumento em agravo regimental. 1. Não é cabível agravo de instrumento da decisão do tribunal de origem que, em cumprimento do disposto no § 3º do art. 543-B, do CPC, aplica decisão de mérito do STF em questão de repercussão geral. 2. Ao decretar o prejuízo de recurso ou exercer o juízo de retratação no processo em que interposto o recurso extraordinário, o tribunal de origem não está exercendo competência do STF, mas atribuição própria, de forma que a remessa dos autos individualmente ao STF apenas se justificará, nos termos da lei, na hipótese em que houver expressa negativa de retratação. 3. A maior ou menor aplicabilidade aos processos múltiplos do quanto assentado pela Suprema Corte ao julgar o mérito das matérias com repercussão geral dependerá da abrangência da questão constitucional decidida. 4. Agravo de instrumento que se converte em agravo regimental, a ser decidido pelo tribunal de origem. (STF, AI 760.358-QO/SE, Tribunal Pleno, rel. min. Gilmar Mendes, DJe 19 fev. 2010).*



Destarte, a Subseção I, Especializada em Dissídios Individuais (SDI-1), do Tribunal Superior do Trabalho (TST) decidiu sobrestar temporariamente o exame dos processos que discutem sobre a dispensa de empregado público até posterior publicação do acórdão do RE n. 589998 pelo STF (FONTELENE; FEIJÓ, 2013). A publicação ocorreu em 12.9.2013 no *DJe* n. 179, divulgado em 11.9.2013, e, como era esperado, o TST adequou seu entendimento ao do STF para considerar inadequada a demissão imotivada de empregados públicos de sociedade de economia mista e empresa pública, conforme RO n. 219-22.2012.5.09.0000, SDI-II, relator ministro Cláudio Mascarenhas Brandão, 15.10.2013 (Informativo n. 63, TST).

Nota-se que foi acertada a decisão do STF ao entender pela obrigatoriedade de motivação no ato de dispensa de empregado público de sociedade de economia mista ou de empresa pública. Espera-se, todavia, que a posição do STF e, por conseguinte, do TST seja explícita para alcançar não só as empresas públicas e sociedades de economia mista que prestam serviço público mas também as que exploram atividade econômica, pelas razões já expostas, em especial, em atenção aos princípios da isonomia e moralidade e em combate à arbitrariedade do administrador público.

## **5 Conclusão**

Ante o exposto, diante da nova decisão proferida pelo STF, ratificada pelo TST, torna-se indiscutível o dever do agente estatal de motivar o ato de dispensa de empregado público de sociedade de economia mista e de empresa pública que prestem serviços públicos.

No entanto, apesar de a Suprema Corte não ter mencionado a necessidade do cumprimento desse requisito no âmbito da sociedade de economia mista e da empresa pública que explorem atividade econômica, deve-se entender também pela sua obrigatoriedade, para garantir a primazia dos princípios da impessoalidade, moralidade e legalidade e o que dispõe o art. 50, II, da Lei n.

9.784/1999 bem como para evitar escolhas de índole pessoal ou de caráter meramente subjetivo no processo de contratação.

## **Referências**

CARVALHO FILHO, José dos Santos. *Manual de direito administrativo*. 26. ed. rev., ampl. e atual. até 31.12.2012. São Paulo: Atlas, 2013.

CASSAR, Vólia Bomfim. Empregado público, servidor público, EC n. 19/98 e o julgamento da ADIN n. 2.135/00. *Revista LTr*, São Paulo, v. 72, n. 1, p. 54-57, jan. 2008.

DI PIETRO, Maria Sylvia Zanella. *Direito administrativo*. 26. ed. São Paulo: Atlas, 2013.

FERRO, Marlúcia Lopes. *O devido processo legal na dispensa do empregado público*. São Paulo: LTr, 2009.

FONTENELE, Augusto; FEIJÓ, Carmem. *TST – SDI-1 suspende processos que tratam de demissões em estatais até publicação de decisão do STF*. Abril 2013. Disponível em: <[http://www.tst.jus.br/noticias/-/asset\\_publisher/89Dk/content/sdi-1-suspende-processos-que-tratam-de-demissoes-em-estatais-ate-publicacao-de-decisao-do-stf](http://www.tst.jus.br/noticias/-/asset_publisher/89Dk/content/sdi-1-suspende-processos-que-tratam-de-demissoes-em-estatais-ate-publicacao-de-decisao-do-stf)>. Acesso em: 11 maio 2014.

MELLO, Celso Antônio Bandeira de. *Curso de direito administrativo*. 29. ed. São Paulo: Malheiros, 2013.

MELO, Carlos Marcos Batista de. Despedida imotivada de empregado público da administração indireta: confronto entre a ficção e a realidade. *Revista LTr*, São Paulo, v. 68, n. 9, p. 1099-1105, set. 2004.

SOUZA, Mauro Cesar Martins de. Empregado público celetista: estabilidade trienal e dispensa motivada. *Revista LTr*, São Paulo, v. 64, n. 4, p. 482-485, abr. 2000.