

Regime Jurídico dos empregados públicos e direito disciplinar: uma crítica à omissão da Lei nº 13.303/2016 (Lei das Empresas Estatais)

Guilherme Bohrer Lopes Cunha

Advogado Público da Casa da Moeda do Brasil (CMB). Pós-Graduado em Direito Público pela Universidade Cândido Mendes (UCAM). Bacharel em Direito pela Universidade Federal do Rio de Janeiro (UFRJ). *E-mail:* guilhermeblcunha@gmail.com.

Resumo: Analisam-se as questões relevantes envolvendo o regime jurídico das empresas estatais após a promulgação da Lei nº 13.303/2016, em especial o regime dos empregados públicos e o direito disciplinar.

Palavras-chave: Empresas Estatais. Empregados Públicos. Regime Jurídico. Direito Disciplinar.

Sumário: **1** Introdução – **2** Artigo 173, §1º, da Constituição Federal e Lei nº 13.303/2016: regime jurídico das empresas estatais – **3** Regime jurídico dos empregados públicos após a Lei nº 13.303/2016 – **4** Direito disciplinar nas empresas estatais – **5** Conclusão – Referências.

1 Introdução

O objeto deste trabalho é analisar o regime jurídico dos empregados públicos e o direito disciplinar aplicável às relações entre as empresas estatais e os seus empregados.

Inicialmente, trata-se do artigo 173, §1º da Constituição Federal e do regime jurídico instituído por meio da Lei nº 13.303/2016 (Lei das Estatais), descrevendo o estado de coisas existentes antes da promulgação da citada lei, levando o debate doutrinário a distinguir a existência de duas espécies de empresas estatais, isto é, prestadoras de serviço público e exercentes de atividade econômica, além da tradicional divisão em empresas públicas e sociedades de economia mista, com as consequências dessa divisão criada, que acabou por ser aceita pela jurisprudência dos tribunais superiores; além de apontar que, em que pesem os avanços trazidos pela nova lei, persiste a insegurança jurídica pela ausência de regulamentação das questões envolvendo direitos tributários, trabalhistas, comerciais, etc. das empresas estatais.

Em seguida, aborda-se o regime jurídico dos empregados públicos após o advento da Lei das Estatais, apontando as consequências da omissão do legislador ao deixar de tratar dos aspectos atinentes aos direitos trabalhistas, pois há menções no próprio texto constitucional da necessidade de incidência do direito público, como a exigência de concurso público para o ingresso e a vedação às acumulações ilícitas, bem como, conforme entendimento doutrinário, as rescisões do contrato de trabalho não podem ocorrer de forma imotivada com o objetivo de evitar demissões arbitrárias e fazer valer os princípios publicistas.

Por fim, será tratado do direito disciplinar nas empresas estatais, tema correlato à obrigação de apresentação dos motivos para o ato de demissão de empregados públicos, pois, além das disposições atinentes à aplicação de eventuais penalidades (advertência, suspensão e rescisão do contrato de trabalho por justa causa), garantindo o direito ao contraditório e à ampla defesa em sede de apuração formal, a abordagem adequada desse assunto levará ao fortalecimento do combate à corrupção.

2 Artigo 173, §1º, da Constituição Federal e Lei nº 13.303/2016: regime jurídico das empresas estatais

A Constituição Federal (CF) trata do regime jurídico das empresas estatais (empresas públicas e sociedades de economia mista) no §1º do artigo 173, indicando em seus cinco incisos as disposições que devem ser abarcadas no estatuto a ser estabelecido por lei.

Art. 173. Ressalvados os casos previstos nesta Constituição, a exploração direta de atividade econômica pelo Estado só será permitida quando necessária aos imperativos da segurança nacional ou a relevante interesse coletivo, conforme definidos em lei.

§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.

Por meio das empresas estatais, pode o Estado atuar diretamente nas atividades econômicas, exclusivamente quando for necessária aos imperativos da segurança nacional ou a relevante interesse coletivo ou, no serviço público, atividade indispensável à consecução da coesão social,¹ cabendo a cada um dos entes federativos (União, Estados, Distrito Federal e Municípios) escolher a melhor forma de agir dentro dos parâmetros constitucionais.

Essas pessoas jurídicas são instrumentos de ação do Estado enquanto se constituem em entidades “auxiliares do Poder Público [...] voltadas, por definição, à busca de interesses transcendentais aos meramente privados”,² são “entidades, civis ou comerciais, de que o Estado tenha o controle acionário, abrangendo a empresa pública e a sociedade de economia mista”,³ e são entes relevantes no contexto social e jurídico brasileiros, representando “um setor de inegável importância para a sociedade e para a economia brasileiras”.⁴

Assim, a atuação empresarial do Estado abrange a prestação de serviços públicos de titularidade estatal e o exercício de atividade econômica sujeita à livre iniciativa, em regime de monopólio ou de competição com as demais sociedades empresárias, mas, que reste claro, sem se orientar pela mesma lógica especulativa que estimula os empreendedores privados, que assumem riscos em troca de retorno financeiro, já que a “produção estatal é qualificada por objetivos tipicamente públicos, que nem sempre priorizam a realização de investimentos em função de sua maior rentabilidade ou buscam gerar valor aos acionistas”.⁵

Tendo em vista que o comando constitucional da exigência de lei para a instituição do estatuto das empresas estatais até recentemente não havia sido atendido pelo legislador, estabeleceu-se, então, um regime jurídico híbrido, que cobra, de um lado, a eficiência, os resultados e, até mesmo, o faturamento das empresas privadas; e, pelo lado do direito público, a observância de diversos princípios e regras da administração pública, tais como: a) a exigência de concurso público para o ingresso dos empregados; b) que as contratações para aquisição de produtos e serviços devem seguir procedimento formal, de preferência precedidas de licitação; e c) a realização de controle pelos órgãos de fiscalização (tribunais de contas e controladorias).

Todavia, a depender do ramo de atuação, isto é, se exerce atividade econômica de natureza privada ou se presta serviço público, temos a preponderância de um ou de outro regime. Quando exerce atividade econômica, reservada preferencialmente

¹ GRAU, Eros Roberto. *A Ordem Econômica na Constituição de 1988*. 16. ed. São Paulo: Malheiros, 2014. p. 123-126.

² MELLO, Celso Antônio Bandeira de. *Curso de Direito Administrativo*. 19. ed. São Paulo: Malheiros, 2005. p. 178.

³ DI PIETRO, Maria Sylvania Zanella. *Direito administrativo*. 27. ed. São Paulo: Atlas, 2014. p. 515.

⁴ BEMQUERER, Marcos. *O regime Jurídico das Empresas Estatais após a Emenda Constitucional nº 19/1998*. Belo Horizonte: Fórum, 2012. p. 17 e 198.

⁵ PINTO, Henrique Motta; PINTO JUNIOR, Mario Engler. *Empresas Estatais*. São Paulo: Saraiva, 2013. p. 43-45.

ao particular, “obedece, no silêncio da lei, a normas de direito privado”, sendo “o direito público exceção e, como tal, deve ser interpretado restritivamente”; ao passo que, quando prestar serviço público, “aplicam-se, no silêncio da lei, os princípios de direito público, inerentes ao regime jurídico administrativo”.⁶

Após quase 28 (vinte e oito) anos da promulgação da CF, publicou-se a Lei nº 13.303/2016 (Lei das Estatais) com o intuito de atender ao dispositivo constitucional, suprimindo o vácuo legislativo existente em quase sua integralidade, definindo os tipos de empresas estatais e trazendo regras para tratar do regime societário da empresa pública e da sociedade de economia mista, da função social das empresas estatais, das licitações e dos contratos e da fiscalização pelo Estado e pela sociedade.

Ao analisarmos o texto da Lei, podemos fazer uma correlação entre os seus artigos e a parte do artigo 173 da CF transcrita anteriormente, restando omissa no que tange ao inciso II do §1º.

De acordo com a ordem disposta na estrutura da Lei das Estatais, temos no Título I, a) o Capítulo I, das disposições preliminares, que corresponde ao §1º do artigo 173 da CF; b) o Capítulo II, do regime societário da empresa pública e da sociedade de economia mista, aos incisos IV e V; c) o Capítulo III, da função social da empresa pública e da sociedade de economia mista, à parte inicial do inciso I; e, no Título II, d) os capítulos I e II, das licitações e dos contratos, correspondência ao inciso III; e) o Capítulo III, da fiscalização pelo Estado e pela sociedade, à parte final do inciso I.

Além da ausência de uma definição sobre as questões relativas às matérias trabalhistas, tributárias, comerciais, etc., o fato de o legislador ter decidido por regulamentar o artigo 173 da CF, no entender da doutrina capitaneada por Eros Grau, a Lei das Estatais teria tratado somente daquelas que exercem atividade econômica em sentido estrito, tendo em vista que as prestadoras de serviço público estariam previstas no artigo 175;⁷ todavia, tal entendimento não deve prosperar, tendo em vista que a nova lei “expressamente consignou sua aplicabilidade a toda e qualquer empresa pública e sociedade de economia mista da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios”.⁸

Também em dissonância com a doutrina clássica, Marçal Justen Filho assinala que o modelo estabelecido pela Lei das Estatais é compatível com o texto constitucional, “ainda que possa ser heterodoxo em face da doutrina clássica do Direito Administrativo”, pois, em seu entender, a CF “não consagrou distinção específica, rígida e insuperável entre as estatais exploradoras de atividade econômica e as prestadoras de serviço público”, já que “essa diferenciação foi delineada na prática e

⁶ DI PIETRO, Maria Sylvia Zanella. *Direito administrativo*. 27. ed. São Paulo: Atlas, 2014. p. 516-517.

⁷ GRAU, Eros Roberto. *A Ordem Econômica na Constituição de 1988*. 16. ed. São Paulo: Malheiros, 2014. p. 105.

⁸ ZYMLER, Benjamin. Considerações sobre o estatuto jurídico das empresas estatais (Lei nº 13.303/2016). *Revista Interesse Público*, Belo Horizonte, ano 19, n. 102, p. 15-26, mar./abr. 2017. p. 19.

pelo trabalho da doutrina”, concluindo que a lei “deixou de lado a distinção fundada na natureza da atividade e reconheceu que a diferenciação entre exploração de atividade econômica e prestação de serviço tornou-se insuficiente para determinar o regime jurídico aplicável às entidades estatais dotadas de personalidade de direito privado”.⁹

É verdade que a Lei nº 13.303/16 consagrou “um regime que propicia maior autonomia às estatais”,¹⁰ mas foi aquém do necessário ao não definir conceitos para trazer mais segurança à atividade administrativa, deixando de abordar, por exemplo, o que seria “relevante interesse coletivo e imperativo de segurança nacional, adiando-se, mais uma vez, o cumprimento do comando inserto no art. 170 do texto constitucional”, além de nada dizer acerca da “conceituação de ‘atividade econômica’ e ‘serviço público’, o que, há décadas, é reclamado pela doutrina”.¹¹

O princípio do Estado de Direito prevê, dentre outras coisas, a previsibilidade da legislação como um estado ideal de coisas a ser atingido,¹² podendo a noção de segurança jurídica ser considerada como sinônimo de previsibilidade, e “a experiência da humanidade corrobora as vantagens de viver sob um direito que, ademais de justo, venha a ser seguro”,¹³ não sendo recomendável que o legislador de um país perpetue a insegurança diante de casos previstos no texto constitucional e quando for patente a necessidade de regulamentar situações controvertidas.

Assim, o legislador não aproveitou a oportunidade para tratar do inciso II, além de nada ter dito acerca da classificação doutrinária que distingue as prestadoras de serviço público das que exercem atividade econômica, de maneira que, diante dessa omissão, as questões relativas aos direitos e obrigações civis, comerciais, trabalhistas e tributários deveriam, em tese, estar sujeitas ao mesmo regime das sociedades empresárias privadas, mas que os tribunais brasileiros, na prática, e seguindo farta orientação doutrinária, acabam por excepcionar pontualmente em algumas situações levadas ao Poder Judiciário.

3 Regime jurídico dos empregados públicos após a Lei nº 13.303/2016

Em relação às empresas públicas prestadoras de serviço público, como, por exemplo, a Empresa Brasileira de Correios e Telégrafos (ECT) e a Empresa

⁹ JUSTEN FILHO, Marçal. A constitucionalidade da Lei nº 13.303/2016: a distinção entre sociedades estatais “empresárias” e “não empresárias”. *Revista Eletrônica da PGE RJ*, v. 1, n. 1, p. 1-20, 2018. p. 20.

¹⁰ ZYMLER, Benjamin. Considerações sobre o estatuto jurídico das empresas estatais (Lei nº 13.303/2016). *Revista Interesse Público*, Belo Horizonte, ano 19, n. 102, p. 15-26, mar./abr. 2017. p. 25.

¹¹ FONSECA, Gustavo Moreira; VASCONCELLOS, Juliana Fabião Barbeito de Vasconcellos. Atividade econômica e serviços públicos na Lei nº 13.303/16 à luz da doutrina de Eros Grau. *Revista de Direito da Advocef*, v. 1, p. 35-54, 2016. p. 36.

¹² ÁVILA, Humberto. *Teoria dos Princípios: da definição à aplicação dos princípios jurídicos*. 7. ed. aum. e atual. São Paulo: Malheiros, 2007. p. 71-73.

¹³ VIGO, Rodolfo Luis. *Interpretação Jurídica*. 2. ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2011. p. 273.

Brasileira de Infraestrutura Aeroportuária (INFRAERO), o Supremo Tribunal Federal (STF) decidiu ser possível o deferimento de tratamento diferenciado aplicável à Fazenda Pública, não extensível às sociedades empresárias privadas, tais como a imunidade tributária, a impenhorabilidade judicial de seus bens e o pagamento de suas dívidas mediante regime de precatórios, conforme pode ser verificado em diversos julgados, tais como:

IMUNIDADE RECÍPROCA – INFRAERO – PRESTAÇÃO DE SERVIÇO PÚBLICO – ARTIGO 150, INCISO VI, ALÍNEA “A”, DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL. Já assentou a Suprema Corte que a norma do art. 150, VI, “a”, da Constituição Federal alcança as empresas públicas prestadoras de serviço público, como é o caso da autora, que não se confunde com as empresas públicas que exercem atividade econômica em sentido estrito. Com isso, impõe-se o reconhecimento da imunidade recíproca prevista na norma supracitada. 2. Ação cível originária julgada procedente. (Agravo Regimental no Agravo de Instrumento nº 797034. Relator Ministro Marco Aurélio. 21 de maio de 2013).

RECURSO EXTRAORDINÁRIO. CONSTITUCIONAL. EMPRESA BRASILEIRA DE CORREIOS E TELÉGRAFOS. IMPENHORABILIDADE DE SEUS BENS, RENDAS E SERVIÇOS. RECEPÇÃO DO ARTIGO 12 DO DECRETO-LEI Nº 509/69. EXECUÇÃO. OBSERVÂNCIA DO REGIME DE PRECATÓRIO. APLICAÇÃO DO ARTIGO 100 DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL. 1. À empresa Brasileira de Correios e Telégrafos, pessoa jurídica equiparada à Fazenda Pública, é aplicável o privilégio da impenhorabilidade de seus bens, rendas e serviços. Recepção do artigo 12 do Decreto-Lei nº 509/69 e não incidência da restrição contida no artigo 173, §1º, da Constituição Federal, que submete a empresa pública, a sociedade de economia mista e outras entidades que explorem atividade econômica ao regime próprio das empresas privadas, inclusive quanto às obrigações trabalhistas e tributárias. 2. Empresa pública que não exerce atividade econômica e presta serviço público da competência da União Federal e por ela mantido. Execução. Observância ao regime de precatório, sob pena de vulneração do disposto no artigo 100 da Constituição Federal. Recurso extraordinário conhecido e provido (Recurso Extraordinário nº 220906. Relator Ministro Maurício Corrêa. Tribunal Pleno. 16 de novembro de 2000).

Dessa forma, diante do estado de insegurança jurídica existente, que não foi sanado pela nova Lei das Estatais, as empresas públicas federais prestadoras de serviço público são obrigadas a buscar, individualmente, o Poder Judiciário, para que seja reconhecido o direito à imunidade tributária, sempre que os Estados-membros ou Municípios cobrem delas impostos indevidos, ou quando condenadas judicialmente, acabam tendo que recorrer a instâncias superiores para não terem seus bens penhorados.

O fato de a Lei nº 13.303/2016 ao mesmo tempo não diferenciar as empresas estatais no que tange ao seu ramo de atividade e não abordar aspectos tributários,

comerciais e afins, bem como a forma como devem ser tratadas em juízo, faz com que permaneça válida a jurisprudência do STF em sua integralidade relacionada às prerrogativas das prestadoras de serviço público (não abrangendo, é claro, as que exercem atividade privada, como, por exemplo, a Petróleo Brasileiro S.A. – PETROBRAS -, pois, via de regra, competem no mesmo mercado que as demais empresas privadas), tendo em vista que, até o momento, não houve sinalização da corte constitucional em alterar sua jurisprudência consolidada sobre o assunto.

CONSTITUCIONAL. TRIBUTÁRIO. IMUNIDADE TRIBUTÁRIA RECÍPROCA (ART. 150, VI, A DA CONSTITUIÇÃO). IMÓVEL UTILIZADO PARA SE-
DIAR CONDUTOS DE TRANSPORTE DE PETRÓLEO, COMBUSTÍVEIS OU
DERIVADOS. OPERAÇÃO PELA PETRÓLEO BRASILEIRO S.A. – PETRO-
BRÁS. MONOPÓLIO DA UNIÃO. INAPLICABILIDADE DA SALVAGUARDA
CONSTITUCIONAL. (...) 3. A imunidade tributária recíproca não se apli-
ca à Petrobrás, pois: 3.1. Trata-se de sociedade de economia mista
destinada à exploração econômica em benefício de seus acionistas,
pessoas de direito público e privado, e a salvaguarda não se presta
a proteger aumento patrimonial dissociado de interesse público pri-
mário; 3.2. A Petrobrás visa à distribuição de lucros, e, portanto, tem
capacidade contributiva para participar do apoio econômico aos entes
federados; 3.3. A tributação de atividade econômica lucrativa não
implica risco ao pacto federativo. Agravo regimental conhecido, mas
ao qual se nega provimento. (Supremo Tribunal Federal. Agravo Re-
gimental no Recurso Extraordinário nº 285-716/SP. Relator Ministro
Joaquim Barbosa. Segunda Turma. 03 de março de 2010).

No aspecto dos direitos trabalhistas, a princípio, cabe a aplicação da mesma legislação do setor privado, em especial a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), mas com o temperamento trazido pela própria CF, tais como a exigência de que a contratação de seus empregados deve ser precedida de concurso público (artigo 37, II) e estender aos seus empregados públicos a proibição de acumulação de cargos, empregos e funções públicos, salvo nas hipóteses permitidas (artigo 37, XVII).

Art. 37. A administração pública direta e indireta de qualquer dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios obedecerá aos princípios de legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência e, também, ao seguinte:

(...)

II – a investidura em cargo ou emprego público depende de aprovação prévia em concurso público de provas ou de provas e títulos, de acordo com a natureza e a complexidade do cargo ou emprego, na forma prevista em lei, ressalvadas as nomeações para cargo em comissão declarado em lei de livre nomeação e exoneração;

(...)

XVII – a proibição de acumular estende-se a empregos e funções e abrange autarquias, fundações, empresas públicas, sociedades de economia mista, suas subsidiárias, e sociedades controladas, direta ou indiretamente, pelo poder público;

Dessa forma, seguindo a literalidade do artigo 173, §1º, inciso II, do texto constitucional, deveria permanecer aplicáveis aos empregados das empresas estatais as mesmas disposições dos demais empregados celetistas que “estejam em consonância com o sistema jurídico-normativo trabalhista federal”, sendo que “as normas instituídas pelos entes de direito público, tratando de questões trabalhistas aplicáveis aos seus empregados, equivalem ao regulamento de empresa, obrigando apenas as partes ao seu cumprimento”,¹⁴ sendo que seu pessoal se submete ao regime trabalhista comum, formando um vínculo jurídico contratual, conforme previsão constitucional”.¹⁵

Entretanto, pelas próprias exceções que constam da CF e conforme as conclusões advindas da doutrina e da jurisprudência, tendo em vista que as empresas estatais não estão sujeitas inteiramente ao regime de direito privado nem inteiramente ao de direito público, mas a um regime de natureza híbrida,¹⁶ de maneira que não se pode tratar as questões relacionadas ao seu corpo de pessoal dessa forma simplista.

A doutrina e a jurisprudência, atuando no vácuo legislativo, que, repita-se, não foi suprido pela Lei nº 13.303/2016, acrescentaram às relações trabalhistas no âmbito das empresas estatais uma garantia aos empregados em face de eventuais atos arbitrários não prevista na CLT, ao ditar que a necessidade de concurso público para o ingresso faz com que as demissões devam sempre ser motivadas.

Celso Antônio Bandeira de Mello leciona que, pelo fato de ser necessário observar os princípios de direito público para a admissão de empregados, afastando parcialmente as regras celetistas, essa constatação também deveria influenciar nos atos de dispensa:

Assim como não é livre a admissão de pessoal, também não se pode admitir que os dirigentes da pessoa tenham o poder de desligar seus empregados com a mesma liberdade com que o faria o dirigente de uma empresa particular. É preciso que haja uma razão prestante para fazê-lo, não se admitindo caprichos pessoais, vinganças ou quaisquer decisões movidas por mero subjetivismo e, muito menos, por sectarismo político ou partidário.

(...)

Logo, para despedir um empregado é preciso que tenha havido um processo regular, com direito à defesa, para apuração da falta cometida ou de sua inadequação às atividades que lhe concernem. Desligamento efetuado fora das condições indicadas é nulo. O empregado, se necessário, recorrerá às vias judiciais trabalhistas, de-

¹⁴ CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa; JORGE NETO, Francisco Ferreira. *O empregado público*. 4. ed. São Paulo: LTr, 2014. p. 86.

¹⁵ CARVALHO FILHO, José dos Santos. *Manual de Direito Administrativo*. 21. ed. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2009. p. 486-487.

¹⁶ CARVALHO FILHO, José dos Santos. *Manual de Direito Administrativo*. 21. ed. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2009. p. 477.

vendo-lhe ser reconhecido o direito à reintegração, e não meramente à compensação indenizatória por despedida injusta.

Nos casos em que a empresa deva adotar uma política de contenção de despesas na área de pessoal, ou que, por qualquer razão, convenha promover uma redução do quadro, deverão ser previamente anunciados os critérios objetivos em função dos quais serão feitos os cortes, para que se possa aferir se o desligamento de tais ou quais empregados obedeceu a critérios impessoais, como tem de ser.¹⁷

De acordo com os autores que se aprofundaram no tema da rescisão do contrato de trabalho dos empregados vinculados às empresas públicas e às sociedades de economia mista,¹⁸ o ato de dispensa configura verdadeiro ato administrativo, pois praticado por quem faz as vezes do Estado, não possuindo o mesmo poder potestativo do empregador privado, uma vez que se trata de relação jurídica que adquire o timbre da publicização, compelindo-o a motivar as razões para o desligamento.

A partir do Recurso Extraordinário (RE) nº 589.998/PI, julgado pela modalidade de Repercussão Geral, o STF teria firmado entendimento acerca da necessidade de motivação para a prática legítima do ato de rescisão unilateral no âmbito das empresas estatais prestadoras de serviço público, visando a resguardar os seus empregados de uma possível quebra do postulado da impessoalidade por parte do agente estatal investido do poder de demitir.

EMPRESA BRASILEIRA DE CORREIOS E TELÉGRAFOS – ECT. DEMISSÃO IMOTIVADA DE SEUS EMPREGADOS. IMPOSSIBILIDADE. NECES-SIDADE DE MOTIVAÇÃO DA DISPENSA. RE PARCIALMENTE PROVIDO. I – Os empregados públicos não fazem jus à estabilidade prevista no art. 41 da CF, salvo aqueles admitidos em período anterior ao advento da EC nº 19/1998. Precedentes. II – Em atenção, no entanto, aos princípios da impessoalidade e isonomia, que regem a admissão por concurso público, a dispensa do empregado de empresas públicas e sociedades de economia mista que prestam serviços públicos deve ser motivada, assegurando-se, assim, que tais princípios, observados no momento daquela admissão, sejam também respeitados por ocasião da dispensa. III – A motivação do ato de dispensa, assim, visa a resguardar o empregado de uma possível quebra do postulado da impessoalidade por parte do agente estatal investido do poder de demitir. IV – Recurso extraordinário parcialmente provido para afastar a aplicação, ao caso, do art. 41 da CF, exigindo-se, entretanto, a

¹⁷ MELLO, Celso Antônio Bandeira de. *Curso de Direito Administrativo*. 19. ed. São Paulo: Malheiros, 2005. p. 205.

¹⁸ BEMQUERER, Marcos. *O regime Jurídico das Empresas Estatais após a Emenda Constitucional nº 19/1998*. Belo Horizonte: Fórum, 2012. p. 144-147; FERRO, Marlúcia Lopes. *O devido processo legal na dispensa do empregado público*. São Paulo: LTr, 2009. p. 80; FREITAS, Ney José de. *Dispensa de empregado público e o princípio da motivação*. Curitiba: Juruá, 2009. p. 114-133 e SILVEIRA, Verena Sapucaia da. Da impossibilidade de dispensa desmotivada de empregados públicos das empresas estatais. *Revista Trabalhista: direito e processo*, Rio de Janeiro v. 10, n. 38, p. 51-68, abr./jun. 2011. p. 59.

motivação para legitimar a rescisão unilateral do contrato de trabalho. (Supremo Tribunal Federal. Recurso Extraordinário nº 589.998/PI. Relator Ministro Ricardo Lewandowski Tribunal Pleno. 20 de março de 2013).

Em seu relatório, o Ministro Ricardo Lewandowski esclareceu que o objetivo dessa decisão é “coibir a ocorrência de abusos, a perpetração de arbitrariedades ou a concessão de privilégios por parte do empregador público, garantindo-se aos servidores, em particular, e aos administrados, em geral, um maior controle dos critérios de demissão” e, com base no princípio da razoabilidade, impor aos agentes do Estado “o dever de agir com ponderação, decidir com justiça e, sobretudo, atuar com racionalidade”, pois o dever de motivar o ato administrativo de demissão “está ligado à própria ideia de Estado Democrático de Direito, no qual a legitimidade de todas as decisões administrativas tem como pressuposto a possibilidade de que seus destinatários as compreendam e o de que possam, caso queiram, contestá-las”; enquanto que o Ministro Ayres Brito, durante o julgamento, seguindo a lição anteriormente transcrita do professor Celso de Mello, sintetizou que “então, quem não é livre para admitir, não é livre para demitir”.

Vemos que, em que pese o STF ter consignado que a necessidade de motivação apenas contemplaria as estatais prestadoras de serviço público, a doutrina majoritária não faz esse tipo de distinção, de maneira que todas, independentemente do ramo de atividade, estariam obrigadas a resguardar seus empregados em face de demissões arbitrárias por influência dos princípios de direito público.

Após esse acórdão do STF, o Tribunal Superior do Trabalho (TST) passou a decidir pela anulação de todas as demissões imotivadas cujos processos estavam suspensos, aguardando a conclusão do (RE) nº 589.998/PI, sem diferenciar a natureza do ramo de atividade de cada uma, de modo que os empregados públicos dispensados por motivos inidôneos, ou quando motivo algum fora apontado, acabaram por ser reintegrados às respectivas empresas estatais. Nesse sentido, cabe a transcrição da ementa do Acórdão a seguir:

RECURSO DE REVISTA. EMPRESA PÚBLICA. MOTIVAÇÃO DA DISPENSA. REINTEGRAÇÃO NO EMPREGO. O campo da despedida das empresas públicas e das sociedades de economia mista não é irretidamente livre, sendo imprescindível que haja motivação justa, sob pena do ato encerrar arbitrariedade. Ora, se nos moldes preconizados pelo – caput – do artigo 37 da Carta Magna, a Administração Pública Direta e Indireta, de qualquer dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios, sujeita-se aos princípios da legalidade, da impessoalidade, da moralidade, da publicidade e da eficiência, exigindo a investidura em cargo ou emprego público apenas mediante prévia aprovação em concurso público de provas e títulos (inciso II do artigo 37/CF), excetuando-se os cargos em comissão, evidente que tal tratamento deve estar presente também no ato da dispensa, sob pena de se fazer -letra morta- do Texto Constitucional,

que visou a moralização das contratações e dispensas no setor. E, ao contrário do entendimento estampado através do acórdão regional, o Constituinte visou assegurar não apenas direitos de estatutários, mas também de empregados celetistas como a reclamante, pelo que competia à reclamada, antes de dispensar a empregada, proceder à devida motivação do ato. Imprescindível, portanto, que haja motivação justa, sob pena do ato encerrar arbitrariedade, que resulta nulo, acarretando, portanto, ao empregado a reintegração no emprego, com os demais direitos daí defluentes. Nesse sentido, o Plenário do Supremo Tribunal Federal julgou, no dia 20 de março de 2013, o recurso extraordinário nº 589.998 e decidiu que é obrigatória a motivação para a prática legítima do ato de rescisão unilateral do contrato de trabalho de empregados de empresas estatais. Recurso de revista de que se conhece e a que se dá provimento. (Tribunal Superior do Trabalho. Recurso de Revista nº 815-29.2012.5.03.0014. Relator Desembargador Convocado Valdir Florindo. 7ª Turma. 26 de junho de 2013).

Entretanto, em sede de Embargos de Declaração, o STF retrocedeu na amplitude de sua decisão, fazendo constar expressamente que apenas se aplicava à empresa pública cujo caso concreto havia sido julgado, isto é, à Empresa de Correios e Telégrafos (ECT).

Direito Constitucional e Direito do Trabalho. Embargos de declaração em recurso extraordinário. Dispensa sem justa causa de empregados da ECT. Esclarecimentos acerca do alcance da repercussão geral. Aderência aos elementos do caso concreto examinado. 1. No julgamento do RE nº 589.998, realizado sob o regime da repercussão geral, esta Corte estabeleceu que a Empresa Brasileira de Correios e Telégrafos – ECT tem o dever de motivar os atos de dispensa sem justa causa de seus empregados. Não houve, todavia, a fixação expressa da tese jurídica extraída do caso, o que justifica o cabimento dos embargos. 2. O regime da repercussão geral, nos termos do art. 543-A, §7º, do CPC/1973 (e do art. 1.035, §11, do CPC/2015), exige a fixação de uma tese de julgamento. Na linha da orientação que foi firmada pelo Plenário, a tese referida deve guardar conexão direta com a hipótese objeto de julgamento. 3. A questão constitucional versada no presente recurso envolvia a ECT, empresa prestadora de serviço público em regime de exclusividade, que desfruta de imunidade tributária recíproca e paga suas dívidas mediante precatório. Logo, a tese de julgamento deve estar adstrita a esta hipótese. 4. A fim de conciliar a natureza privada dos vínculos trabalhistas com o regime essencialmente público reconhecido à ECT, não é possível impor-lhe nada além da exposição, por escrito, dos motivos ensejadores da dispensa sem justa causa. Não se pode exigir, em especial, instauração de processo administrativo ou a abertura de prévio contraditório. 5. Embargos de declaração providos em parte para fixar a seguinte tese de julgamento: A Empresa Brasileira de Correios e Telégrafos – ECT tem o dever jurídico de motivar, em ato formal, a demissão de seus empregados.

E, na esteira desse esclarecimento feito pelo STF, o TST passou a seguir a mesma linha, conforme pode ser verificado na decisão a seguir:

AGRAVO DE INSTRUMENTO. RETORNO DOS AUTOS PARA EVENTUAL JUÍZO DE RETRATAÇÃO. ART. 543-B DO CPC/73. JULGAMENTO DO STF NO RECURSO EXTRAORDINÁRIO Nº 589.998. DISPENSA IMOTIVADA. POSSIBILIDADE. Decisão em sintonia com o disposto na Orientação Jurisprudencial 247, I, do TST, segundo a qual as sociedades de economia mista e as empresas públicas sujeitam-se ao regime das empresas privadas, não lhes sendo exigida a motivação da dispensa de seus empregados, por força do disposto no art. 173, §1º, da Constituição Federal. Ressalte-se que, muito embora a questão tenha sido alçada ao Supremo Tribunal Federal, a tese com repercussão geral firmada no RE nº 589.998/PI limitou-se a exigir a motivação no ato formal de demissão dos empregados tão só da Empresa Brasileira de Correios e Telégrafos – ECT, não se ajustando à discussão do presente feito. Nesse contexto, não há como enquadrar a hipótese em tela ao previsto no art. 543-B, §3º, do CPC/73, o qual permite o juízo de retratação, devendo os autos ser devolvidos à Vice-Presidência desta Corte. (TST – AIRR: nº 139401620075010040, Relator: Delaíde Miranda Arantes, Data de Julgamento: 12.03.2019, 2ª Turma, Data de Publicação: DEJT 15.03.2019).

E, apesar da restrição ocorrida após a decisão dos Embargos de Declaração (ED), caso o STF siga a própria jurisprudência existente, provavelmente teremos casos julgados de outras estatais prestadoras de serviço público em que reste consignado a necessidade de motivação para o ato de dispensa, não extensível para as que exercem atividade privada. Além disso, demonstrando o movimento pendular observado, o STF reconheceu a repercussão geral do RE nº 688.267 (tema 1.022) e irá decidir se é possível ou não a dispensa imotivada de empregado de empresa pública e de sociedade de economia mista admitido por concurso público. Assim, há a possibilidade de que em um futuro próximo os tribunais pacifiquem a questão.

Assim, estamos diante de um cenário de clara insegurança jurídica, pela imprevisibilidade existente, proveniente da omissão legislativa, já que ora os tribunais entendem de uma forma, ora de outra, isto é, no cenário inicial pós-CF/88, as cortes superiores julgavam que os empregados das empresas estatais poderiam ser dispensados de maneira imotivada, depois, durante alguns anos, passaram a decidir que a motivação era necessária, para as que prestam serviço público ou para todas as espécies, e, atualmente, voltou a imperar a desnecessidade de apresentação de motivos, salvo para a ECT (sendo que esse cenário pode vir a mudar novamente).

Tendo em vista que a Lei nº 13.303/2016 não tratou do assunto, cabe às empresas estatais seguir a CLT e as demais legislações trabalhistas no que diz respeito aos seus empregados, devendo, entretanto, observar algumas regras de direito público, em especial, a necessidade de concurso público para as admissões de pessoal e a vedação para a acumulação ilícita de mais de dois cargos e empregos

públicos (salvo nas hipóteses permitidas pela CF), conforme texto constitucional, bem como a necessidade de motivar os atos de demissão.

4 Direito disciplinar nas empresas estatais

Como não há ainda a regulação esperada ao inciso II do §3º do artigo 173 da CF, permanecem as questões trabalhistas com a aplicação do regime celetista das empresas privadas, com as peculiaridades constantes do próprio texto constitucional, tais como as já citadas necessidade de concurso público e as regras que inibem a acumulação de cargos públicos, e de demais legislações esparsas, sendo as principais a Lei de Improbidade Administrativa (Lei nº 8.429/92), a Lei de Conflito de Interesses (Lei nº 12.813/2013) e o Código Penal nos chamados crimes próprios contra a Administração Pública, uma vez que o artigo 327 engloba os empregados públicos na noção de funcionário público para fins penais; bem como os acréscimos que venham a ser estabelecidos pelos tribunais superiores, como a exigência de motivação para a regular dispensa de empregados.

Em relação às penalidades, que tradicionalmente são de três graus (advertência, suspensão e demissão por justa causa), a CLT tratou de maneira expressa da rescisão do contrato de trabalho por justa causa (artigo 482), enumerando as suas hipóteses, e indiretamente da suspensão, ao estabelecer que não poderia ser de prazo superior a 30 (trinta) dias (artigo 474) e nada disse acerca da advertência (mas que representa uma prática corriqueira nas relações laborais).

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.

Art. 474 – A suspensão do empregado por mais de 30 (trinta) dias consecutivos importa na rescisão injusta do contrato de trabalho.

Delgado leciona que o poder disciplinar é uma das diversas dimensões do poder empregatício, sendo que “a ordem jurídica brasileira acata, basicamente, três tipos de sanções: advertência, suspensão disciplinar e ruptura contratual por justa causa”. A advertência (ou admoestação), modalidade mais leve, pode ser meramente verbal ou assumir forma escrita, tendo por origem os costumes trabalhistas. A suspensão, por sua vez, representa a segunda em proporção de gravidade. E a dispensa por justa causa é a mais grave, conduzindo a “extinção do contrato sob ônus do trabalhador faltoso”.¹⁹

Por outro lado, continua o citado autor, “o objetivo central de tal poder não seria sancionar, apenar, mas principalmente criar condições para a ressocialização obreira no universo empresarial”, de maneira que seria “mecanismo de realização desse caráter pedagógico do exercício do poder disciplinar a gradação das penalidades”, pois “a adoção de medidas punitivas em escala crescente transmite ao obreiro a clara noção do desajuste de seu comportamento, permitindo o melhor alcance de sua ressocialização laborativa”.²⁰

A gradação pedagógica no exercício do poder disciplinar tem por objetivo “resguardar a boa ordem no organismo empresarial”, assim, sugere aos empregadores que “seja observada a gradação (advertência e depois suspensão), salvo se a gravidade da falta já comportar, de imediato, a dispensa por justa causa”.²¹

Apesar de ser recomendável a adoção do princípio da gradação de penas, deve ser observado que esse critério, contudo, não é absoluto, não se aplicando “a todo tipo de falta cometida pelo trabalhador”, pois é possível a ocorrência de faltas que, por sua intensa e enfática gravidade, não venham ensejar qualquer viabilidade de gradação na punição a ser deferida, propiciando, assim, de imediato, a aplicação da pena máxima existente no Direito do Trabalho (dispensa por justa causa).²²

Assim, a jurisprudência trabalhista confirma as rescisões do contrato de trabalho por justa causa quando houve a observância ao princípio da gradação das penas ou se tratou de fato grave o suficiente para a demissão imediata, enquanto que decide pela reversão nas situações contrárias a esse entendimento consagrado, conforme pode ser observado pelos julgados a seguir transcritos:

RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO SOB A ÉGIDE DA LEI Nº 13.015/2014 – JUSTA CAUSA. ATO DE IMPROBIDADE. DESNECESSIDADE DE GRADAÇÃO DAS PENAS. A conduta do reclamante de subtrair cinco latinhas de refrigerante da empresa, ciente de que era norma da reclamada que os produtos ali fabricados somente poderiam ser consumidos internamente, configura ato de improbidade, o qual autoriza a aplicação da penalidade de dispensa por justa causa, nos termos do art. 482 a, da CLT, sem que haja necessidade de

¹⁹ DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 12. ed. São Paulo: LTr, 2013. p. 691-698.

²⁰ DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 12. ed. São Paulo: LTr, 2013. p. 705-706.

²¹ BARROS, Alice Monteiro. *Curso de Direito do Trabalho*. 9. ed. São Paulo: LTr, 2013. p. 703-704.

²² DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 12. ed. São Paulo: LTr, 2013. p. 706.

gradação da pena, uma vez que rompida a confiança que deve permeiar a relação de emprego, impossibilitando a continuidade do vínculo empregatício. Recurso de revista conhecido e desprovido. (Tribunal Superior do Trabalho. Recurso de Revista nº 9563320155090028. Min. Rel. Márcio Eurico Vitral Amaro. 8ª turma. 07 de junho de 2017). JUSTA CAUSA. AUSÊNCIA DE GRADAÇÃO DAS PENAS. NÃO PROVIMENTO.

A jurisprudência desta Corte Superior orienta-se no sentido de que, para ensejar a dispensa por justa causa do empregado, é necessária, como regra, a reiteração de sua conduta funcional irregular, nos moldes elencados no artigo 482 da CLT, salvo nas hipóteses em que a gravidade da falta cometida justifica a cessação imediata da fidúcia imprescindível à manutenção do pacto laboral. Além disso, a reação do empregador deve observar a proporcionalidade entre falta e medida disciplinar, bem como o princípio da gradação das penas. (Tribunal Superior do Trabalho. Recurso de Revista nº 23050820125030040. 5ª turma. Min. Rel. Caputo Bastos. 30 de junho de 2017).

Da mesma forma que a Lei nº 13.303/2016 nada disse acerca do regime dos empregados públicos, deixou de tratar também do direito disciplinar que deveria nortear as apurações de responsabilidade conduzidas internamente sempre que houver indícios do cometimento de infrações funcionais.

Diante desse cenário, em razão de a legislação não exigir que as empresas estatais adotem um rito para aplicação de penalidades, inclusive na hipótese de rescisão do contrato de trabalho por justa causa, em tese, bastaria ela estar caracterizada para que o empregado público seja demitido e se o ilícito grave estiver devidamente comprovado, da maneira que for, o ex-empregado não será reintegrado em eventual reclamação trabalhista.

Em algumas empresas privadas, as faltas funcionais são apuradas de modo a garantir um mínimo de contraditório aos empregados. Dessa forma, o TST editou o Enunciado nº 77 da Súmula, para consignar que “nula é a punição de empregado se não precedida de inquérito ou sindicância internos a que se obrigou a empresa, por norma regulamentar”, podendo, por óbvio, essa orientação ser seguida pelas empresas estatais.

Assim, vemos que “a necessidade de motivação não pode gerar a conclusão de que os empregados das empresas estatais somente serão demitidos após um processo administrativo disciplinar, nos moldes previstos para os servidores públicos ocupantes de cargos efetivos”, mas que, na verdade, basta “um procedimento formal que sirva para registrar os fundamentos e as justificativas para a dispensa”,²³ de maneira que sejam asseguradas ao empregado as garantias à ampla defesa e ao contraditório, cabendo ao administrador decidir de acordo com os princípios extraídos do ordenamento jurídico, diante da omissão legislativa na disciplina da

²³ CUNHA, Guilherme Bohrer Lopes. A dispensa de empregados nas empresas estatais. *Revista de Direito da Advocef*, v. 1, p. 213-230, 2016. p. 222.

dispensa de empregados públicos, sendo válida essa constatação para apuração de irregularidades passíveis de penalidades mais brandas (advertência e suspensão), bem como para casos mais complexos, envolvendo ilícitos de improbidade administrativa e criminais, em especial relativos à corrupção.

De acordo com relatório emitido pela Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OCDE), as empresas estatais são entidades públicas mais propícias à corrupção em razão da “falta de padrões de transparência”, da ausência de um controlador ou proprietários e da “possibilidade de alternância na indicação de seus dirigentes entre o Poder Executivo e o Legislativo, como forma de conferir cargos à base de coalizão do Executivo”,²⁴ de maneira que a existência de um normativo interno específico para aplicação de eventuais punições aos empregados que cometam atos ilícitos serve para fortalecer o combate à corrupção dentro das empresas estatais ao explicitar aos seus empregados o compromisso da alta administração com a ética e a probidade.

Em que pese não haver a obrigatoriedade de um processo administrativo disciplinar nos moldes da Lei dos Servidores Públicos (Lei nº 8.112/90), cujo regime estatutário não pode ser confundido com o regime aplicável aos empregados públicos, em nome da segurança jurídica, é prudente que cada empresa estatal elabore normativo interno para regular os procedimentos que serão adotados para os casos de apuração de responsabilidade, com o fim de evitar punições baseadas em arbitrariedades, perseguições ou retaliações, bem como fortalecer o combate à corrupção.

5 Conclusão

A Lei nº 13.303/2016 (Lei das Estatais), embora tenha trazido grandes avanços para uma maior autonomia das empresas estatais, sendo compatível com o texto constitucional, foi omissa no que tange ao regime jurídico dos empregados públicos e ao direito disciplinar aplicável para a realização de adequados processos de apuração de responsabilidade.

A ausência de regramento legal para tratar dos direitos trabalhistas nas empresas estatais faz com que persista um cenário de insegurança jurídica, em especial no que diz respeito à exigência ou não de motivação para os atos de dispensa dos empregados públicos, pois, se, de um lado, a doutrina majoritária entende que essa obrigação valoriza os princípios de direito público, a jurisprudência dos tribunais superiores vem se mostrando oscilante, o que reforça a necessidade da promulgação de uma lei para trazer uma maior previsibilidade para a questão.

²⁴ PINHO, Clovis Alberto Bertolini de Pinho; RIBEIRO, Marcia Carla Pereira Ribeiro. Corrupção e *compliance* nas empresas públicas e sociedades de economia mista: racionalidade das disposições da Lei de Empresas Estatais (Lei nº 13.303/2016). *Revista de Direito Administrativo*, v. 277, p. 241, 2018. p. 246.

Desse modo, em razão da omissão legislativa, caberia ao Poder Legislativo sanar essa situação, mas também às próprias empresas estatais estipularem normativos internos para tratar do regime jurídico aplicável às relações trabalhistas com seus respectivos empregados, devendo ser guiados, além da legislação do setor privado, pelo texto constitucional e pelas relevantes contribuições da doutrina pátria; e, no que se refere à questão disciplinar, aliar a necessidade de garantir aos empregados o exercício dos direitos à ampla defesa e ao contraditório, com o fortalecimento do combate à corrupção.

Legal regime of public employees and disciplinary law: a critical to the omission of law nº 13.303/2016 (State-owned enterprises law)

Abstract: This article analyzes the relevant issues involving the legal regime of state-owned enterprises after the promulgation of Law nº 13.303/2016, especially the public employees regime and the disciplinary law.

Keywords: State-owned Enterprises. Public employees. Legal Regime. Disciplinary Law.

Referências

- ÁVILA, Humberto. *Teoria dos Princípios: da definição à aplicação dos princípios jurídicos*. 7. ed. aum. e atual. São Paulo: Malheiros, 2007.
- BARROS, Alice Monteiro. *Curso de Direito do Trabalho*. 9. ed. São Paulo: LTr, 2013.
- BEMQUERER, Marcos. *O regime Jurídico das Empresas Estatais após a Emenda Constitucional nº 19/1998*. Belo Horizonte: Fórum, 2012.
- CARVALHO FILHO, José dos Santos. *Manual de Direito Administrativo*. 21. ed. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2009.
- CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa; JORGE NETO, Francisco Ferreira. *O empregado público*. 4. ed. São Paulo: LTr, 2014.
- CUNHA, Guilherme Bohrer Lopes. A dispensa de empregados nas empresas estatais. *Revista de Direito da Advocéf*, v. 1, p. 213-230, 2016.
- DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 12. ed. São Paulo: LTr, 2013.
- DI PIETRO, Maria Sylvia Zanella. *Direito administrativo*. 27. ed. São Paulo: Atlas, 2014.
- FERRO, Marlúcia Lopes. *O devido processo legal na dispensa do empregado público*. São Paulo: LTr, 2009.
- FONSECA, Gustavo Moreira; VASCONCELLOS, Juliana Fabião Barbeito de Vasconcellos. Atividade econômica e serviços públicos na Lei nº 13.303/16 à luz da doutrina de Eros Grau. *Revista de Direito da Advocéf*, v. 1, p. 35-54, 2016.
- FREITAS, Ney José de. *Dispensa de empregado público e o princípio da motivação*. Curitiba: Juruá, 2009.
- GRAU, Eros Roberto. *A Ordem Econômica na Constituição de 1988*. 16. ed. São Paulo: Malheiros, 2014.

JUSTEN FILHO, Marçal. A constitucionalidade da Lei nº 13.303/2016: a distinção entre sociedades estatais “empresárias” e “não empresárias”. *Revista Eletrônica da PGE RJ*, v. 1, n. 1, p. 1-20, 2018.

MELLO, Celso Antônio Bandeira de. *Curso de Direito Administrativo*. 19. ed. São Paulo: Malheiros, 2005.

PINHO, Clovis Alberto Bertolini de Pinho; RIBEIRO, Marcia Carla Pereira Ribeiro. Corrupção e *compliance* nas empresas públicas e sociedades de economia mista: racionalidade das disposições da Lei de Empresas Estatais (Lei nº 13.303/2016). *Revista de Direito Administrativo*, v. 277, p. 241, 2018.

PINTO, Henrique Motta; PINTO JUNIOR, Mario Engler. *Empresas Estatais*. São Paulo: Saraiva, 2013.

SILVEIRA, Verena Sapucaia da. Da impossibilidade de dispensa desmotivada de empregados públicos das empresas estatais. *Revista Trabalhista: direito e processo*, Rio de Janeiro v. 10, n. 38, p. 51-68, abr./jun. 2011.

VIGO, Rodolfo Luís. *Interpretação Jurídica*. 2. ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2011.

ZYMLER, Benjamin. Considerações sobre o estatuto jurídico das empresas estatais (Lei nº 13.303/2016). *Revista Interesse Público*, Belo Horizonte, ano 19, n. 102, p. 15-26, mar./abr. 2017.

Informação bibliográfica deste texto, conforme a NBR 6023:2018 da Associação Brasileira de Normas Técnicas (ABNT):

CUNHA, Guilherme Bohrer Lopes. Regime Jurídico dos empregados públicos e direito disciplinar: uma crítica à omissão da Lei nº 13.303/2016 (Lei das Empresas Estatais). *Revista Fórum Trabalhista – RFT*, Belo Horizonte, ano 9, n. 37, p. 111-128, abr./jun. 2020.
