A dispensa de empregados nas empresas estatais

Guilherme Bohrer Lopes Cunha

Gerente Executivo da Corregedoria da Casa da Moeda do Brasil – CMB. Advogado Público. Pós-graduado em Direito Público pela Universidade Cândido Mendes – UCAM. Bacharel em Direito pela Universidade Federal do Rio de Janeiro – UFRJ.

Resumo: Analisam-se as questões relevantes envolvendo as espécies de dispensa de empregados nas empresas estatais (empresas públicas e sociedades de economia mista), com ou sem justa causa, bem como a natureza jurídica desse ato. Para melhor compreensão do tema, a primeira parte volta-se à análise da legislação pátria (Constituição Federal – CF e Consolidação das Leis do Trabalho – CLT) e da evolução da jurisprudência dos Tribunais Superiores (Supremo Tribunal Federal – STF e Tribunal Superior do Trabalho – TST). Na segunda parte são estudados os autores de direito administrativo e de direito do trabalho que trataram das hipóteses de dispensa dos empregados das empresas estatais, sendo abordadas a necessidade de motivação para o ato de dispensa, por ser ato administrativo, a diferenciação entre empresas que exercem atividade econômica e as que prestam serviço público e a garantia aos empregados do exercício da ampla defesa e do contraditório. A terceira parte, por fim, dedica-se a apresentar uma proposta de sistematização baseada em critérios subjetivos (rescisões contratuais motivadas a partir de fatores disciplinares – justa causa) e objetivos (fatores técnicos, econômicos ou financeiros – sem justa causa), bem como a necessidade de que as empresas estatais adotem regulamentação por normativo interno diante da omissão legislativa, devendo, pelo menos, ser oportunizado o exercício da defesa prévia antes da efetivação da dispensa.

Palavras-chave: Empresas estatais. Empregados públicos. Dispensa. Ato administrativo. Motivação.

Sumário: **1** Introdução – **2** Evolução jurisprudencial: da dispensa imotivada à necessidade de motivação para as prestadoras de serviço público (STF) e para todas as empresas estatais (TST) – **3** Posição doutrinária: necessidade de motivação independe da natureza da empresa estatal – **4** Proposta de sistematização: critérios subjetivos e objetivos previstos em regulamento – **5** Conclusão – Referências

1 Introdução

O objeto deste trabalho é analisar as hipóteses em que os empregados das empresas estatais podem ser dispensados, com ou sem justa causa, bem como a necessidade de haver motivação para legitimar o ato de dispensa e a previsão de regulamentação específica.

Primeiramente, será exposta a evolução da jurisprudência dos Tribunais Superiores que são competentes para julgar esse tipo de demanda, Supremo Tribunal Federal e Tribunal Superior do Trabalho, e aplicar a legislação correlata, Constituição Federal e Consolidação das Leis do Trabalho.

No início, as decisões consideravam que a motivação não representava um requisito necessário para a demissão desses empregados, enquanto atualmente essa posição passa a ser excepcionada expressamente para as empresas prestadoras de serviço público, de acordo com a jurisprudência, apesar de que há a possibilidade de esse posicionamento também ser aplicado às empresas que exercem atividade econômica.

Em segundo lugar, serão abordados os principais autores que se dedicaram ao tema. Vê-se que a doutrina majoritária defende a necessidade de motivação para o ato de dispensa independentemente da natureza do ramo em que atue a empresa estatal, atividade econômica ou prestação de serviço público, devendo ser oportunizado aos empregados o exercício da ampla defesa e do contraditório.

Diante da inexistência de uma lei que discipline o assunto, este trabalho propõe a criação de normativos internos pelas próprias empresas estatais, com o intuito de evitar decisões arbitrárias que venham a ser anuladas em sede judicial. Assim, as rescisões contratuais por justa causa ou sem justa causa devem ser motivadas, sendo garantido o direito à prévia defesa por parte do empregado antes da dispensa ser efetuada.

2 Evolução jurisprudencial: da dispensa imotivada à necessidade de motivação para as prestadoras de serviço público (STF) e para todas as empresas estatais (TST)

O inc. II do art. 37 da Constituição Federal (CF) dispõe que as admissões de empregados públicos nas empresas estatais, empresas públicas e sociedades de economia mista apenas poderão ocorrer mediante a prévia aprovação em concurso público, todavia, nada foi dito no texto constitucional a respeito das formas de dispensa, o que fez com que a jurisprudência dos Tribunais Superiores, com base no inc. II do §1º do art. 173, considerasse plenamente aplicável as regras previstas na legislação trabalhista, isto é, os seus contratos de trabalho podem ser rescindidos de maneira imotivada.

Esse posicionamento que abarcava todas as empresas estatais prevaleceu até recentemente no âmbito do Supremo Tribunal Federal (STF) e do Tribunal Superior do Trabalho (TST), conforme pode ser visto nas ementas a seguir transcritas:

> 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. (Supremo Tribunal Federal. Agravo Regimental no

> Agravo de Instrumento nº 648453. Relator Ministro Ricardo Lewandowski. Primeira Turma. 20.11.2007)
>
> DEMISSÃO SEM JUSTA CAUSA. SOCIEDADE DE ECONOMIA MISTA - A empresa estatal, seja qual for o seu tipo, dedicada à exploração de atividade econômica, está regida pelas normas trabalhistas das empresas privadas, por força do disposto no art. 173, § 1º, da Constituição Federal. Assim, dada a sua natureza jurídica, pode rescindir, sem justa causa, contratos de empregados seus, avaliando apenas a conveniência e a oportunidade, porque o ato será discricionário, não exigindo necessariamente que seja formalizada a motivação. Ressalte-se que, no terreno específico da administração pública direta, indireta e fundacional, a Constituição não acresceu nenhuma outra obrigação, salvo a investidura (art. 37, II) por meio de concurso público de provas e títulos. Não cogitou a Lei Magna em momento algum acrescer a obrigação de exigir motivação da dispensa. Recurso conhecido e desprovido. (Tribunal Superior do Trabalho. Recurso de Revista nº 632808.14.2000.5.07.5555. Relator Ministro Ronaldo José Lopes Leal. Primeira Turma. 4.4.2001)

A Subseção I da Seção de Dissídios Individuais (SBDI-I) do TST, inclusive, editou a Orientação Jurisprudencial (OJ) nº 247, em 20.6.2001, que possuía originalmente o seguinte teor: "Servidor público. Celetista concursado. Despedida imotivada. Empresa pública ou sociedade de economia mista. Possibilidade". E, na mesma data, o TST alterou a Enunciado nº 390 de sua súmula para fazer constar que "ao empregado de empresa pública ou de sociedade de economia mista, ainda que admitido mediante aprovação em concurso público, não é garantida a estabilidade prevista no art. 41 da CF/1988".

Nos últimos anos, algumas empresas estatais conseguiram junto ao STF obter prerrogativas inerentes à Fazenda Pública, não usufruídas pelas sociedades empresárias privadas, tais como a imunidade tributária recíproca (art. 150, VI, "a", da CF), a impenhorabilidade de seus bens e o pagamento de suas dívidas mediante regime de precatórios (art. 100 da CF). Para isso, adotou-se a classificação doutrinária que as diferencia entre exploradoras de atividade econômica e prestadores de serviço público. As primeiras, por atuarem em áreas que competem aos particulares, mas que por razões de segurança nacional ou relevante interesse coletivo são assumidas pelo Estado, de acordo com o art. 173 da CF, não fariam jus a essas benesses; enquanto que as segundas, por operarem em esferas peculiares ao Estado, sim.[1] Esse último grupo abarcaria a Empresa Brasileira de Correios e Telégrafos (ECT), a Empresa Brasileira de Infraestrutura Aeroportuária (Infraero), a Casa da Moeda do Brasil (CMB), dentre outras:

[1] DI PIETRO, Maria Sylvia Zanella. *Direito administrativo*. 27. ed. São Paulo: Atlas, 2014. p. 515-517; GRAU, Eros Roberto. *A ordem econômica na Constituição de 1988*. 16. ed. São Paulo: Malheiros, 2014. p. 101-108; BANDEIRA DE MELLO, Celso Antônio. *Curso de direito administrativo*. 19. ed. São Paulo: Malheiros, 2005. p. 174-175; MEIRELLES, Hely Lopes. *Direito administrativo brasileiro*. 32. ed. São Paulo: Malheiros, 2006. p. 360-361.

TRIBUTÁRIO. IMUNIDADE RECÍPROCA. ART. 150, VI, "A", DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL. EXTENSÃO. EMPRESA PÚBLICA PRESTADORA DE SERVIÇO PÚBLICO. PRECEDENTES DA SUPREMA CORTE. 1. 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. (Supremo Tribunal Federal. Ação Cível Originária nº 765. Relator Ministro Menezes Direito. Tribunal Pleno. 13.5.2009)

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. (Supremo Tribunal Federal. Recurso Extraordinário nº 220906. Relator Ministro Maurício Corrêa. Tribunal Pleno. 16.11.2000)

IMUNIDADE RECÍPROCA – INFRAERO – PRESTAÇÃO DE SERVIÇO PÚBLICO – ARTIGO 150, INCISO VI, ALÍNEA "A, DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL. O Tribunal reafirmou o entendimento jurisprudencial e concluiu pela possibilidade de extensão da imunidade tributária recíproca à Empresa Brasileira de Infraestrutura Aeroportuária – INFRAERO, na qualidade de empresa pública prestadora de serviço público. (Supremo Tribunal Federal. Agravo Regimental no Agravo de Instrumento nº 797034. Relator Ministro Marco Aurélio. 21.5.2013)

CASA DA MOEDA DO BRASIL (CMB) – EMPRESA GOVERNAMENTAL DELEGATÁRIA DE SERVIÇOS PÚBLICOS – EMISSÃO DE PAPEL MOEDA, CUNHAGEM DE MOEDA METÁLICA, FABRICAÇÃO DE FICHAS TELEFÔNICAS E IMPRESSÃO DE SELOS POSTAIS – REGIME CONSTITUCIONAL DE MONOPÓLIO (CF, ART. 21, VII) – OUTORGA DE DELEGAÇÃO À CMB, MEDIANTE LEI, QUE NÃO DESCARACTERIZA A ESTATALIDADE DO SERVIÇO PÚBLICO, NOTADAMENTE QUANDO CONSTITUCIONALMENTE MONOPOLIZADO PELA PESSOA POLÍTICA (A UNIÃO FEDERAL, NO CASO) QUE É DELE TITULAR – A DELEGAÇÃO DA EXECUÇÃO DE SERVIÇO PÚBLICO, MEDIANTE OUTORGA LEGAL, NÃO IMPLICA ALTERAÇÃO DO REGIME JURÍDICO DE DIREITO PÚBLICO, INCLUSIVE O DE DIREITO TRIBUTÁRIO, QUE INCIDE SOBRE REFERIDA ATIVIDADE – CONSEQUENTE EXTENSÃO, A ESSA EMPRESA PÚBLICA,

> EM MATÉRIA DE IMPOSTOS, DA PROTEÇÃO CONSTITUCIONAL FUNDADA NA GARANTIA DA IMUNIDADE TRIBUTÁRIA RECÍPROCA (CF, ART. 150, VI, "a") – O ALTO SIGNIFICADO POLÍTICO-JURÍDICO DESSA PRERROGATIVA CONSTITUCIONAL, QUE TRADUZ UMA DAS PROJEÇÕES CONCRETIZADORAS DO PRINCÍPIO DA FEDERAÇÃO – IMUNIDADE TRIBUTÁRIA DA CASA DA MOEDA DO BRASIL, EM FACE DO ISS, QUANTO ÀS ATIVIDADES EXECUTADAS NO DESEMPENHO DO ENCARGO QUE, A ELA OUTORGADO MEDIANTE DELEGAÇÃO, FOI DEFERIDO, CONSTITUCIONALMENTE, À UNIÃO FEDERAL – DOUTRINA (REGINA HELENA COSTA, "INTER ALIOS") – PRECEDENTES – RECURSO DE AGRAVO IMPROVIDO. (Supremo Tribunal Federal. Agravo Regimental no Recurso Extraordinário nº 610517. Relator Ministro Celso de Mello. 3.6.2014)

Tendo em vista que a ECT foi a empresa estatal pioneira em obter junto ao STF tratamento similar ao da Fazenda Pública, o TST resolveu alterar a OJ nº 247 da SBDI-1, por meio da Resolução nº 143/2007, publicada em 13.11.2007, dividindo-a em dois incisos, de maneira que os seus empregados apenas devem ser demitidos de maneira motivada:

> Orientação Jurisprudencial nº 247, da Subseção I da Seção de Dissídios Individuais (SBDI-I) - (alterada – Res. nº 143/2007) - DJ 13.11.2007
>
> Orientação Jurisprudencial nº 247 da SDI – I do TST.
>
> 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.

Em determinada reclamação trabalhista, após a ECT recorrer extraordinariamente de decisão do TST, baseada nessa OJ (Recurso Extraordinário nº 589.998/PI), o STF, em julgamento de 20.3.2013, não apenas referendou essa posição como também resolveu ampliá-la para todas as empresas estatais que sejam exclusiva ou preponderantemente prestadoras de serviço público.[2] Assim, apesar de reconhecer a inaplicabilidade da estabilidade prevista no art. 41 da CF[3] aos empregados públicos, passou-se a ser exigida a motivação para a prática legítima do ato de rescisão

[2] De maneira espirituosa, o Ministro Marco Aurélio afirmou durante o julgamento "que ela (a ECT) veio buscar lã e vai sair tosquiada".

[3] Os servidores públicos são estáveis após três anos de efetivo exercício, apenas podendo perder o cargo "em virtude de sentença judicial transitada em julgado", "mediante processo administrativo em que lhe seja assegurada ampla defesa" ou "mediante procedimento de avaliação periódica de desempenho, na forma de lei complementar, assegurada ampla defesa".

unilateral do contrato de trabalho para essas estatais, por não serem alcançadas pelas disposições do art. 173, §1º, da CF, visando resguardar os seus empregados de uma possível quebra do postulado da impessoalidade por parte do agente estatal investido do poder de demitir.[4]

> EMPRESA BRASILEIRA DE CORREIOS E TELÉGRAFOS – ECT. DEMISSÃO IMOTIVADA DE SEUS EMPREGADOS. IMPOSSIBILIDADE. NECESSIDADE 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 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. 20.3.2013)

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".[5]

Os ministros do STF, de acordo com os debates registrados no acórdão, tiveram o cuidado em distinguir a motivação da justa causa trabalhista, já que nem

[4] Cabe ser dito que essa decisão ainda não transitou em julgado, já que a ECT opôs embargos declaratórios e os autos foram conclusos ao Relator em 17.10.2014.

[5] O STF já havia anulado demissão de empregado público por ter sido comprovado que o ato se deu por perseguição política no início da década de 90 do século passado: "CONSTITUCIONAL. TRABALHISTA. NULIDADE DE ATO DE DESPEDIDA DE EMPREGADOS DE SOCIEDADE DE ECONOMIA MISTA, POR RAZOES DE ORDEM POLÍTICO-PARTIDARIA. VIOLAÇÃO DO ART. 153, PARÁGRAFOS 1., 5., 6. E 8., DA CF/69. Decisão incensurável, por haver-se configurado flagrante violação ao princípio da liberdade de convicção política, constitucionalmente consagrado, ao qual estão especialmente adstritos os entes da Administração Pública. Recurso não conhecido" (Recurso Extraordinário nº 130.206/PR. Relator Ministro Ilmar Galvão. Primeira Turma. 17.9.1991).

todas as demissões motivadas correspondem às situações previstas no art. 482 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), de maneira que, por exemplo, podem ocorrer dispensas de empregados por razões de interesse público, em decorrência de uma crise econômica ou para observar as exigências da Lei de Responsabilidade Fiscal (Lei Complementar nº 101/2000).

Além disso, para o STF, 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, de acordo com o art. 41, §1º, inc. II, da CF e o Título V da Lei nº 8.112/90, sendo necessário, na verdade, apenas um procedimento formal que sirva para registrar os fundamentos e as justificativas para a dispensa.[6]

Desde a publicação desse *leading case*, o TST passou a entender que estaria superada a segunda parte da OJ nº 247 da SBDI-1, decidindo pela reintegração no emprego daqueles que tenham sido dispensados imotivadamente por empresas estatais federais, estaduais, distritais e municipais.

> 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 irrestritamente 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 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.

[6] Entretanto, quando a própria empresa estatal tiver elaborado um normativo interno que trate do processo disciplinar, será obrigada a adotá-lo para fundamentar a punição, conforme o Enunciado nº 77 da Súmula do TST: "Punição de Empregado - Inquérito ou Sindicância Internos - Norma Regulamentar. Nula é a punição de empregado se não precedida de inquérito ou sindicância internos a que se obrigou a empresa, por norma regulamentar".

> 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. 26.6.2013)
>
> RECURSO DE REVISTA. RECLAMADA. SOCIEDADE DE ECONOMIA MISTA INTEGRANTE DA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA INDIRETA. REINTEGRAÇÃO FUNDAMENTADA NA FALTA DE MOTIVAÇÃO DO ATO DE DISPENSA. DECISÃO DO STF. O Supremo Tribunal Federal, no julgamento do Recurso Extraordinário nº 589.998-Piauí, em 20/3/2013, relator Ministro Ricardo Lewandowski, decidiu pela necessidade de motivação do ato de dispensa de empregados de empresas públicas e sociedades de economia mista, em atenção aos princípios da impessoalidade e da isonomia. Logo, o entendimento do Supremo Tribunal Federal afasta a aplicação da Orientação Jurisprudencial nº 247 da SBDI-1. Recurso de revista de que não se conhece. (Tribunal Superior do Trabalho. Recurso de Revista nº 1281-03.2012.5.01.0071. Relatora Ministra Kátia Magalhães Arruda. 6ª Turma. 19.11.2014)

Entretanto, a discriminação efetuada pelo STF, no sentido de que a necessidade de motivação para a dispensa de empregados apenas deve abranger as empresas estatais prestadoras de serviço público, parece não ser seguida nesses estritos termos pelo TST, já que seus acórdãos enfocam os argumentos do ingresso mediante concurso público e da observância dos princípios de direito público, chegando, inclusive, a adotar esse entendimento para a Petróleo Brasileiro S/A (Petrobras), empresa considerada pelo STF como destinada à exploração econômica e, por isso, não atingida pelas prerrogativas aplicáveis à Fazenda Pública.

> CONSTITUCIONAL. TRIBUTÁRIO. IMUNIDADE TRIBUTÁRIA RECÍPROCA (ART. 150, VI, A DA CONSTITUIÇÃO). IMÓVEL UTILIZADO PARA SEDIAR CONDUTOS DE TRANSPORTE DE PETRÓLEO, COMBUSTÍVEIS OU DERIVADOS. OPERAÇÃO PELA PETRÓLEO BRASILEIRO S.A. - PETROBRÁS. MONOPÓLIO DA UNIÃO. INAPLICABILIDADE DA SALVAGUARDA CONSTITUCIONAL. 1. Recurso extraordinário interposto de acórdão que considerou tributável propriedade imóvel utilizada pela Petrobrás para a instalação e operação de condutos de transporte de seus produtos. Alegada imunidade tributária recíproca, na medida em que a empresa-agravante desempenha atividade sujeita a monopólio. 2. É irrelevante para definição da aplicabilidade da imunidade tributária recíproca a circunstância de a atividade desempenhada estar ou não sujeita a monopólio estatal. O alcance da salvaguarda constitucional pressupõe o exame (i) da caracterização econômica da atividade (lucrativa ou não), (ii) do risco à concorrência e à livre-iniciativa e (iii) de riscos ao pacto federativo pela pressão política ou econômica. 3. A imunidade tributária recíproca não se aplica 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 primário; 3.2. A Petrobrás visa a 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 Regimental no Recurso Extraordinário nº 285-716/SP. Relator Ministro Joaquim Barbosa. Segunda Turma. 3.3.2010)
>
> REINTEGRAÇÃO. EMPREGADO DE SOCIEDADE DE ECONOMIA MISTA. MOTIVO DA DISPENSA DESCONSTITUÍDO EM JUÍZO. O eg. STF no julgamento do RE-589.998/PI decidiu que é necessária a motivação do ato de rescisão do contrato de trabalho do servidor empregado de empresas estatais e sociedades de economia mista, tanto da União quanto dos estados, municípios e do Distrito Federal, contratado após prévia aprovação em concurso público. Ou seja, consagrou a tese segundo a qual, o mesmo rigor exigido do empregado para o ingresso na Administração Pública deve ocorrer quando de seu egresso, em razão dos princípios da isonomia, moralidade e impessoalidade, a que está adstrita. E, embora a Administração Pública indireta usufrua de regime jurídico próprio das empresas privadas, conforme o art. 173, §1º, II, da Carta Magna, inclusive no que diz respeito às obrigações trabalhistas, após a decisão do STF há necessidade de motivação do ato demissional. Isso porque, a liberdade de que gozam as empresas públicas, em razão do interesse público, não é absoluta, encontrando limites na própria Constituição Federal Após a decisão do e. STF, é necessária a motivação do ato demissional do empregado público concursado, sob pena de revelar-se ilegal e abusiva, em razão do interesse público subjacente. No caso dos autos, o fundamento utilizado pela reclamada para dispensar o reclamante fora desconstituído em juízo, o que torna o ato imotivado. Precedentes. Recurso de revista conhecido e provido. (Tribunal Superior do Trabalho. Recurso de Revista com Agravo nº 259400-82.2004.5.01.0481. Relator Ministro Aloysio Corrêa da Veiga. 6ª Turma. 21.5.2014)[7]

Quando restar comprovada a motivação do desligamento, por outro lado, o TST não acolhe a reclamação do trabalhador dispensado, como no caso transcrito a seguir em que o contexto probatório permitiu constatar que a empresa estatal reclamada fundamentou a dispensa pelo fato de a empregada reclamante ter-se recusado a ocupar outra vaga.

> RECURSO DE REVISTA. SERVIDOR PÚBLICO. CELETISTA. CONCURSADO. DISPENSA IMOTIVADA. EMPRESA PÚBLICA. POSSIBILIDADE. Recurso

[7] A Petrobras apresentou embargos de declaração para atacar essa decisão, sendo um dos argumentos para o recurso "que o entendimento do STF quanto à necessidade de motivação está adstrita às empresas públicas e sociedades de economia mista prestadoras de serviços públicos, a teor da RE 589.998/PI e da ADI 1642, o que não é o caso da embargante, exploradora de atividade econômica". O relator do acórdão, por sua vez, limitou-se a afirmar a "necessidade de motivação da dispensa do servidor empregado de sociedade de economia mista, que tenha ingressado em seus quadros por concurso público, caso dos autos, sob pena de revelar-se não somente ilegal, mas também abusiva, em razão do interesse público subjacente", decidindo pela inexistência de contradição a ser sanada (Embargos de Declaração em Recurso de Revista com Agravo nº 259400-82.2004.5.01.0481. Relator Ministro Aloysio Corrêa da Veiga. 6ª Turma. 6.8.2014). De maneira que a decisão embargada, salvo melhor juízo, não restou devidamente esclarecida no que tange à distinção entre exploradoras de atividade econômica e prestadoras de serviço público.

> fundamentado em violação do art. 173, § 1º, II, da Constituição Federal de 1988 e contrariedade à Súmula 390 do TST e à Orientação Jurisprudencial nº 247 da e. SBDI. O e. TRT da 4ª Região considerou nula a dispensa do empregado ao fundamento de que, – ainda que haja controvérsia acerca da necessidade de motivação dos atos discricionários, deve-se observar o seguinte: tendo sido atribuído motivo ao ato de dispensa, o referido desligamento estará submetido à legalidade e real existência do motivo indicado, sob pena de nulidade do ato e retorno ao status quo ante, em conformidade com a teoria dos motivos determinantes. No caso dos autos, o contexto probatório do caso vertente permitiu constatar que a ré fundamentou a dispensa obreira pelo fato dela ter-se recusado a ir para outra vaga (doc. fl. 59) –. (NEGRITEI). Nos termos da Súmula nº 390, II, do TST e da Orientação Jurisprudencial nº 247 da e. SBDI-1, ao empregado de empresa pública ou de sociedade de economia mista, ainda que admitido mediante aprovação em concurso público, não era garantida a estabilidade prevista no art. 41 da Constituição Federal de 1988, sendo possível até mesmo a sua dispensa imotivada. Não haveria, portanto, que se falar em nulidade da dispensa nem em reintegração, tendo em vista que a empresa poderia, por ato unilateral, até mesmo dispensar o empregado imotivadamente. Entretanto, o excelso STF, ao julgar em composição plenária o recurso extraordinário nº RE-589.998/PI, deu-lhe provimento parcial para reconhecer a inaplicabilidade do art. 41 da Constituição Federal e exigir-se [sic]a necessidade de motivação para a prática legítima do ato de rescisão unilateral do contrato de trabalho, vencidos parcialmente os Ministros Eros Grau e Marco Aurélio. O Relator reajustou parcialmente seu voto. Em seguida, o Tribunal rejeitou questão de ordem do advogado da Empresa Brasileira de Correios e Telégrafos - ECT que suscitava fossem modulados os efeitos da decisão – (grifos não constantes do original) – acórdão publicado no DJe de 12/9/2013. Nesse contexto, inviável a aplicação da Súmula nº 390, II, do TST e da Orientação Jurisprudencial nº 247 da e. SBDI-1, ex vi da Súmula nº 401 do excelso STF. No entanto, in casu, conforme foi declinado no v. acórdão recorrido, há registro nos autos da motivação da dispensa, qual seja, – recusa de ir para outra vaga (doc. fl. 59) –. Por conseguinte, a tese recorrida encontra-se em consonância com o julgamento em composição plenária do recurso extraordinário nº RE-589.998/PI, razão pela qual, indenes os artigos 7º, XXX, 37 e 41 da Constituição da República. Recurso de revista não conhecido, no tópico. (Tribunal Superior do Trabalho. Recurso de Revista nº 865-83.2011.5.03.0113. 3ª Turma. 30.10.2013)

Assim, verifica-se que a jurisprudência dos Tribunais Superiores não mais considera que os empregados públicos das empresas estatais que prestam serviço público possam ser demitidos de maneira imotivada, desde o julgamento pelo STF do Recurso Extraordinário nº 589.998/PI, em razão da exigência da realização de concurso para o ingresso nessas entidades, bem como pela influência dos princípios de direito público, com o intuito de evitar arbitrariedades. Sendo certo que o TST, mesmo que de uma forma não explicitamente fundamentada, ampliou esse entendimento para também abarcar as que exercem atividade econômica.

3 Posição doutrinária: necessidade de motivação independe da natureza da empresa estatal

A doutrina brasileira que trata do assunto geralmente não entra no mérito do tipo de atividade exercida pela estatal, como fez o STF por meio do RE nº 589.998/PI, somente concluindo pela necessidade de que sejam observados os princípios de direito público para a dispensa, afastando parcialmente as regras celetistas, em razão de a CF exigir a realização de concurso público para a admissão de empregados públicos, tal como aparentemente se posiciona o TST. Nesse sentido, por todos, cabe ser transcrita a lição de Celso Antônio Bandeira de Mello:[8]

> 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, devendo-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 polícia 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.[9]

Por outro lado, da mesma forma que o STF decidiu recentemente, alguns autores advogavam ser necessário identificar o tipo de atividade desempenhada pelas empresas estatais, de maneira que a ausência de motivação fulminaria de nulidade a demissão de empregados quando a empresa estatal fosse prestadora de serviço público, enquanto que na hipótese de exercer atividade econômica em sentido estrito, em concorrência com a iniciativa privada, a dispensa imotivada poderia ocorrer se necessária aos imperativos da sobrevivência concorrencial.[10]

---

8 BANDEIRA DE MELLO, Celso Antônio. *Curso de direito administrativo.* 19. ed. São Paulo: Malheiros, 2005. p. 205.

9 O Ministro Ayres Brito, durante o julgamento do RE nº 589.998, sintetizou o pensamento de Celso de Mello da seguinte forma: "Então, quem não é livre para admitir não é livre para demitir".

10 SALIM, Adib Pereira Netto. A dispensa de empregados em empresas públicas e sociedades de economia mista prestadoras de serviços públicos ou exploradoras de atividades econômicas em regime de monopólio.

O ato de dispensa de empregados públicos configura ato administrativo, pois praticado por quem faz as vezes do Estado,[11] devendo ser motivado, em face dos princípios constitucionais que regem o exercício da função administrativa. O Estado empregador submete-se ao regime trabalhista, contudo, sofre também o influxo de princípios e regras de direito público, formando um regime híbrido. A própria CF revoga parcialmente a legislação trabalhista ao dispor que a contratação deve ser precedida de concurso público (art. 37, II) e estender aos empregados públicos a proibição de acumulação de cargos, empregos e funções (art. 37, XVII). Assim, o Estado não possui o mesmo poder potestativo do empregador privado, já que se trata de relação jurídica que adquire o timbre da publicização, compelindo-o a motivar o ato de dispensa.[12]

Na seara dos contratos trabalhistas firmados por empresas privadas, Maurício Godinho Delgado critica o fato de o direito brasileiro não ter incorporado, "como regra geral, a necessidade de motivação consistente para a resilição unilateral por ato do empregador, exigindo causas jurídicas relevantes para seu exercício", advogando, com isso, o "fim da dispensa meramente arbitrária no mercado laborativo do país, que se realiza por meio de simples ato potestativo empresarial". A dispensa do empregado deve se basear em motivo relevante, seja disciplinar, "como ocorre com a dispensa por justa causa, tipificada na CLT, e enquadrada como resolução contratual", seja em "técnico, econômico ou financeiro, segundo a Consolidação, casos em que a dispensa se enquadra como resilição do contrato de trabalho (resilição motivada, é claro)".[13] Essas propostas apresentadas pelo insigne autor podem, por óbvio, ser aplicadas às relações celetistas das empresas estatais.

A impossibilidade de os empregados públicos serem demitidos de maneira imotivada não se confunde com a estabilidade dos servidores públicos, como decidido pelo STF, pois a motivação do ato de dispensa simplesmente representa indicar os pressupostos de fato e de direito, sem, necessariamente, apontar-se causas caracterizadoras de falta grave. Pode-se motivar o ato de dispensa com base em fundamentos jurídicos válidos alicerçados em pressupostos econômicos, tecnológi-

Revista Nacional de Direito do Trabalho, Ribeirão Preto, v. 9, n. 103, p. 28, nov. 2006; OLIVA, José Roberto Dantas. Empresas públicas e sociedades de economia mista prestadora de serviços públicos: necessidade de motivação para despedir seus empregados. *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região*, Campinas, n. 36, p. 109-134, jan./jun. 2010.

11 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. 115; 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.

12 FREITAS, Ney José de. *Dispensa de empregado público e o princípio da motivação*. Curitiba: Juruá, 2009. p. 114-133; BEMQUERER, Marcos. *O regime jurídico das empresas estatais após a Emenda Constitucional nº 19/1998*. Belo Horizonte: Fórum, 2012. p. 144-147.

13 DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 12. ed. São Paulo: LTr, 2013. p. 1203-1206.

cos, estruturais ou análogos, os quais caracterizariam ruptura contratual sem justa causa. Logo, não há relação entre motivação e estabilidade, mas sim o resguardo da Administração Pública contra o arbítrio,[14] pois "com a motivação da dispensa, o administrador aponta as razões de interesse público que justificaram o ato, além de livra-se de eventual acusação de perseguição ou arbitrariedade".[15]

Com isso, aponta-se que não se está a afirmar ser obrigatória a realização de processo administrativo semelhante ao previsto na Lei nº 8.112/90 para a dispensa em todos os casos,[16] apenas que seja assegurado ao empregado a ampla defesa e o contraditório, cabendo ao administrador decidir de acordo com os princípios extraídos do ordenamento jurídico diante da omissão legislativa na disciplina da dispensa de empregados públicos.[17]

4 Proposta de sistematização: critérios subjetivos e objetivos previstos em regulamento

Esse estado de insegurança descrito acima existe, dentre outros motivos, pela ausência de definição legal de um regime jurídico para as empresas estatais. A União deveria ter editado uma lei de abrangência nacional, prevista no art. 173, §1º, da CF, para estabelecer o estatuto da empresa pública e da sociedade de economia mista aplicável às exploradoras de atividade econômica, bem como uma lei federal para regular as prestadoras de serviço público no âmbito da Administração Pública federal.[18] Com uma normatização infraconstitucional, pelo menos na esfera federal, ter-se-ia a base para disciplinar as hipóteses e os procedimentos para se efetivar a dispensa do empregado público.

Enquanto as citadas leis não são editadas, com base na doutrina acima listada e na recente tendência da jurisprudência trabalhista, recomenda-se que a necessidade de motivação para o devido ato de dispensa do empregado público seja observada pelas empresas estatais. Assim, com o intuito de evitar decisões arbitrárias, as rescisões contratuais devem ser motivadas por fatores disciplinares, caracterizando

[14] PORTO NETO, José Mário. Considerações acerca do ato de dispensa dos empregados de sociedades de economia mista. *Revista Trabalhista: Direito e Processo*, Rio de Janeiro, v. 11, n. 43, p. 119-128, jul./set. 2012; BEMQUERER, Marcos. *O regime jurídico das empresas estatais após a Emenda Constitucional nº 19/1998*. Belo Horizonte: Fórum, 2012. p. 148.

[15] LIMA FILHO, Claudio Dias. Inexistência de estabilidade e a confusão jurisprudencial formada em torno da dispensa do empregado público concursado. *Revista Trabalhista: Direito e Processo*, Rio de Janeiro, v. 9, n. 33, p. 140, jan./mar. 2010.

[16] OLIVA, José Roberto Dantas. Empresas públicas e sociedades de economia mista prestadora de serviços públicos: necessidade de motivação para despedir seus empregados. *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região*, Campinas, n. 36, p. 109-134, jan./jun. 2010.

[17] 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.

[18] BEMQUERER, Marcos. *O regime jurídico das empresas estatais após a Emenda Constitucional nº 19/1998*. Belo Horizonte: Fórum, 2012. p. 177-184.

a justa causa (critérios subjetivos), ou fatores técnicos, econômicos ou financeiros, quando se dará sem justa causa (critérios objetivos), sendo garantido o direito à prévia defesa por parte do empregado antes da dispensa ser efetuada. Além disso, em nome da segurança jurídica, é prudente que cada pessoa jurídica institua normativo interno para regular os procedimentos que serão adotados.

No caso de rescisão do contrato de trabalho por justa causa, hipótese que se encontra prevista no art. 482 da CLT, há uma demissão motivada por critérios subjetivos, por se tratar de faltas graves cometidas pelo trabalhador, isto é, a motivação da demissão se encontra em uma infração disciplinar cometida. Nessas situações, o direito defesa do empregado público deverá ser amplo e irrestrito, garantindo-lhe todos os meios de prova legítimos (documental, testemunhal, pericial etc.) e apresentação de uma defesa escrita para atacar as suspeitas de irregularidade que lhe tenham sido imputadas, cabendo a uma autoridade previamente determinada o julgamento dos fatos apurados ao final.[19]

Ao passo que, na demissão motivada sem justa causa, a arbitrariedade não se consumará quando ocorrer por expressos critérios objetivos, não imputáveis a fatos cometidos por determinado empregado, mas baseados em fatores técnicos, econômicos ou financeiros, tais como a necessidade de redução dos quadros de pessoal ou a supressão de determinado setor da empresa cuja atividade não mais interessa ao seu objetivo empresarial. O direito de defesa aqui terá uma natureza restrita em comparação à hipótese de justa causa, podendo limitar-se a oportunizar ao empregado que apresente uma manifestação escrita para impugnar a motivação de sua dispensa, por meio da qual apontaria que foi equivocadamente incluído no rol daqueles que serão demitidos, sendo certo que a norma interna da empresa deve estipular que será apreciada antes da efetivação da dispensa.

Assim, cabe à legislação, desde leis nacionais e federais até regulamentos internos, estabelecer as hipóteses de dispensa motivada dos empregados públicos e os procedimentos cabíveis para a realização desse ato, sendo necessário distinguir se a motivação se baseará em critérios subjetivos ou objetivos para definir a forma como ocorrerá a apresentação de defesa.

[19] Apesar de a ordem jurídica exigir a imediaticidade da punição, isto é, "que a aplicação de penas trabalhistas se faça tão logo se tenha conhecimento da falta cometida, [...] esse prazo pode ampliar-se ou reduzir-se em função da existência (ou não) de algum procedimento administrativo prévio à efetiva consumação da punição. Se houver instalação de comissão de sindicância para apuração dos fatos envolventes à irregularidade detectada, por exemplo, obviamente que disso resulta um alargamento do prazo para consumação da penalidade, já que o próprio conhecimento pleno do fato, sua autoria, culpa ou dolo incidentes, tudo irá concretizar-se apenas depois dos resultados da sindicância efetivada" (DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 12. ed. São Paulo: LTr, 2013. p. 704).

5 Conclusão

Como pôde ser observado, a jurisprudência dos Tribunais Superiores adota atualmente a posição expressa de que os empregados públicos das empresas estatais que prestam serviço público não podem ser demitidos de maneira imotivada, em razão da exigência da realização de concurso para o ingresso nessas entidades e pela influência dos princípios de direito público. Todavia, há decisões que, mesmo que de uma forma não explicitamente fundamentada, ampliam esse entendimento para também abarcar as que exercem atividade econômica, gerando uma situação de insegurança jurídica diante da inexistência de legislação para disciplinar o assunto.

A doutrina majoritária, por outro lado, aponta a necessidade de motivação independentemente da natureza da atividade exercida pela empresa estatal, por se tratar de ato administrativo, bem como que seja assegurado ao empregado a ampla defesa e o contraditório antes da efetivação da dispensa.

Dessa forma, diante da omissão legislativa e com o intuito de estabelecer um regramento claro para evitar arbitrariedades, cabe às próprias empresas estatais se adequarem aos rumos da jurisprudência, já antevistos pela doutrina, estabelecendo em normativos internos as hipóteses de dispensa motivada de seus empregados públicos e os procedimentos cabíveis para a realização desse ato, sendo necessário distinguir se a motivação se baseará em critérios subjetivos, enquadráveis como rescisão do contrato de trabalho por justa causa, ou objetivos, dispensa sem justa causa baseada em fatores técnicos, econômicos ou financeiros.

Abstract: This article analyzes the relevant issues involving the dismissal of employees in state-owned enterprises (public enterprises and joint stock companies), with or without cause, and the legal nature of that act. For better understanding of the topic, the first part turns to the analysis the Brazilian legislation (Federal Constitution – CF and Consolidation of Labor Laws – CLT) and the evolving of the decisions in Superior Courts (Supreme Court – STF and the Superior Labor Court – TST). In the second part, the authors of administrative law and labor law that dealt with the dismissal of employees of state-owned enterprises are studied, discussed the need for motivation for the act of dismissal, being administrative act, the differentiation between undertakings engaged economic activity and those providing public service and to guarantee employees the exercise of legal defense and contradictory. The third part, finally, is dedicated to propose a systematization based on subjective criteria (contract terminations motivated from disciplinary factors – cause) and objective criteria (technical, economic or financial factors – without cause) and the need for state-owned enterprises to adopt internal regulations on the legislative omission, should at least be allowed the exercise of prior defense before the effective dismissal.

Keywords: State-owned enterprises. Public employees. Dismissal. Administrative act. Motivation.

Referências

BANDEIRA DE MELLO, Celso Antônio. *Curso de direito administrativo*. 19. ed. São Paulo: Malheiros, 2005.

BEMQUERER, Marcos. *O regime jurídico das empresas estatais após a Emenda Constitucional nº 19/1998*. Belo Horizonte: Fórum, 2012.

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.

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.

LIMA FILHO, Claudio Dias. Inexistência de estabilidade e a confusão jurisprudencial formada em torno da dispensa do empregado público concursado. *Revista Trabalhista: Direito e Processo*, Rio de Janeiro v. 9, n. 33, jan./mar. 2010.

MEIRELLES, Hely Lopes. *Direito administrativo brasileiro*. 32. ed. São Paulo: Malheiros, 2006.

OLIVA, José Roberto Dantas. Empresas públicas e sociedades de economia mista prestadora de serviços públicos: necessidade de motivação para despedir seus empregados. *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região*, Campinas, n. 36, p. 109-134, jan./jun. 2010.

PORTO NETO, José Mário. Considerações acerca do ato de dispensa dos empregados de sociedades de economia mista. *Revista Trabalhista: Direito e Processo*, Rio de Janeiro, v. 11, n. 43, p. 119-128, jul./set. 2012.

SALIM, Adib Pereira Netto. A dispensa de empregados em empresas públicas e sociedades de economia mista prestadoras de serviços públicos ou exploradoras de atividades econômicas em regime de monopólio. *Revista Nacional de Direito do Trabalho*, Ribeirão Preto, v. 9, n. 103, nov. 2006.

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.

Informação bibliográfica deste texto, conforme a NBR 6023:2002 da Associação Brasileira de Normas Técnicas (ABNT):

CUNHA, Guilherme Bohrer Lopes. A dispensa de empregados nas empresas estatais. *Revista Fórum Trabalhista – RFT*, Belo Horizonte, ano 4, n. 18, p. 115-130, jul./set. 2015.