

A DISPENSA DO EMPREGADO PÚBLICO E A NECESSIDADE DO DEVER DE MOTIVAÇÃO DOS ATOS ADMINISTRATIVOS

Gabriela de Araújo Bezerra¹

Humberto Lima de Lucena Filho²

RESUMO

Pesquisa-se como objetivo geral analisar a falta de concordância dentre a área jurídica, que explana sobre a necessidade do ato de motivação da dispensa do empregado público. Propõe-se ainda um estudo mais aprofundado no Direito Administrativo para que se possa entender de uma forma mais ampla, como funciona a dispensa como ato administrativo, tendo em vista a divergência doutrinária, constitucional e jurisprudencial, no que aduz a exclamação de qual seria a diferença entre as dispensas do servidor público e do empregado público, visto que são agentes administrativos e que para obterem cargo público necessitam de aprovação por concurso. Foi utilizado o método lógico-dedutivo pretendendo mostrar uma resposta para o problema apresentado. Aplicou-se estudos bibliográficos, além de consultas a outros dispositivos legais, tal como, busca atual da jurisprudência. O desfecho da pesquisa ressalta que atualmente os tribunais estão se posicionando a favor da motivação da dispensa do empregado público, deixando claro e observados os princípios constitucionais da impessoalidade e moralidade.

Palavras-chave: Dispensa. Motivação. Empregado Público.

A DISPENSA DO EMPREGADO PÚBLICO E A NECESSIDADE DO DEVER DE MOTIVAÇÃO DOS ATOS ADMINISTRATIVOS

ABSTRACT

The general objective is to analyze the lack of concordance in the judicial area, which explains the need to motivate the dismissal of the public employee. It is proposed a detailed study in administrative law to can be understood in a broader form as the dispensation works

¹ Graduanda em Direito pelo Centro Universitário do Rio Grande do Norte (UNI-RN)

² Especialista em Direito e Processo do Trabalho (UnP), Mestre em Direito Constitucional (UFRN). Doutor em Direitos Humanos e Desenvolvimento (UFPB). Professor de Direito do Trabalho. Oficial de Justiça Avaliador Federal do Tribunal Regional do Trabalho da 21ª Região.

as administrative act. In view of the doctrinal, constitutional and the jurisprudential divergence, what would be the difference between the dismissal of the public servant and the public employee, if they are administrative agents and that to obtain public employment need to be applied. It was used the logical and deducctive method intended to show an answer to the problem presented. Bibliographic studies were applied, as well as consultations with other legal mechanisms, such as, current search of jurisprudence. The conclusion emphasizes that currently the courts are positioning themselves in favor of the motivation of the dispensation of the public employee, making clear and observed the constitutional principles of impersonality and morality.

Keywords: Dispensation. Motivation. Employee Public.

1INTRODUÇÃO

A estabilidade do servidor público foi determinada na Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, que esclarece no artigo 41,³ que após nomeação para cargo, em decorrência de ter prestado concurso público, serão estáveis após 3 (três) anos de efetivo exercício.

Entretanto, o referido artigo traz no parágrafo 1º, as possibilidades em que o servidor público perderá o cargo. O dispositivo legal determina em seus decorrentes incisos que a dispensa do servidor público deve-se ocorrer através de sentença judicial transitada em julgado, processo administrativo em que seja assegurada a ampla defesa do servidor público e procedimento de avaliação de desempenho assegurada a ampla defesa.

Nota-se que o servidor público admitido por concurso público, caso venha a ser dispensado, será imprescindível a necessidade da motivação, destarte a situação, sendo ao contrário e partindo do pressuposto que irá aferir as normas constitucionais, exige-se que ao ser aprovado por concurso público, não se poderá haver dispensa sem motivo honrado.

No mesmo âmbito constitucional destaca-se o caput do artigo 37⁴ descrevendo a administração pública direta e indireta acompanhados dos princípios da legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência que estão presentes no ato da admissão

³Art. 41. São estáveis após três anos de efetivo exercício os servidores nomeados para cargo de provimento efetivo em virtude de concurso público. (Redação dada pela Emenda Constitucional nº 19, de 1998)

⁴Art. 37. A administração pública direta, indireta ou fundacional, de qualquer dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios obedecerá aos princípios de legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade.

do servidor público por meio de concurso público, quanto também é necessária a vinculação para a motivação, o ato administrativo da dispensa do empregado.

A orientação jurisprudencial 247 SDI-1⁵ do Tribunal Superior do Trabalho alicerçou o entendimento de que a dispensa de empregados de empresas públicas e sociedade de economia mista, independe de ato motivado para sua validade mesmo sendo admitido por concurso público, por se tratar de empregado regido pela Consolidação das Leis Trabalhistas, o referido tribunal estabeleceu essa direção.

No entanto, o Supremo Tribunal Federal proferiu a seguinte decisão no ano de 2013⁶, relacionando que mesmo o empregado público não sendo beneficiado da estabilidade do servidor público, sendo admissível a dispensa sem justa causa, fixou que a dispensa deve ser motivada, não aceitando a comunicação sem fundamento, ou seja, caso fosse apenas de interesse particular do empregador em realizar a dispensa.

O Supracitado entendimento do Supremo Tribunal Federal, ao trazer tais premissas na decisão, enfatizou os princípios relacionados no artigo 37 da Constituição Federal, aos quais são adotados pela administração pública direta e indireta. Assim sendo o entendimento sumular aduz que a administração pública tem o dever de motivar a dispensa sem justa causa do empregado, e evidenciar os fatores e as causas que o conduziram a tal ato, interpreta ainda que conforme são observados os princípios da administração pública na contratação, também deve ser levado em consideração no ato da demissão.

Como se vê, o entendimento do Tribunal Superior do Trabalho, está em dissonância com o que profere a Constituição, discordando também dos seus princípios abordados no

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

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

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

⁶ EMPRESA BRASILEIRA DE CORREIOS E TELÉGRAFOS – ECT. DEMISSÃO IMOTIVADA DE SEUS EMPREGADOS. IMPOSSIBILIDADE. NECESSIDADE DE MOTIVAÇÃO DA DISPENSA. RE PARCIALEMENTE 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. (RE 589998, Relator(a): Min. RICARDO LEWANDOWSKI, Tribunal Pleno, julgado em 20/03/2013, ACÓRDÃO ELETRÔNICO REPERCUSSÃO GERAL - MÉRITO DJe-179 DIVULG 11-09-2013 PUBLIC 12-09-2013).

presente artigo. Com base nesta problemática evoluirá a pesquisa, tendo como objetivo maior evidenciar a falta de sintonia entre os preceitos Constitucionais e jurisprudenciais em torno da motivação necessária. Respeitar os princípios que regem a administração pública citados na Constituição Federal, ou seguir o regimento celetista, conforme as empresas privadas, descumprindo os princípios constitucionais. Com base nisso o artigo visa mostrar a divergência entre os dispositivos jurídicos com que o assunto é tratado, e o que deverá prevalecer no tocante à dispensa do empregado público e a necessidade do dever de motivação dos atos administrativos.

A pesquisa utiliza o método lógico-dedutivo, por esse meio procura-se uma conclusão sobre o assunto e suas indagações. No entanto, emprega-se a verificação bibliográfica jurídica, além de buscas de entendimentos jurisprudenciais, como também a exploração de artigos por meio eletrônico.

O estudo encontra-se sistematizado na sequência, expondo o detalhamento com os objetivos específicos de aprofundar inicialmente sobre a discricionariedade administrativa e o dever de motivação dos atos administrativos. Na próxima fase, é explanado sobre a dispensa do empregado público como um ato administrativo, apontando as diferenças entre servidor e empregado público, e na terceira fase, ressaltam-se os aspectos jurisprudenciais sobre a moralidade e impessoalidade pública no contexto dos empregados públicos. Por fim a conclusão apresenta uma resposta sobre a polêmica necessidade do questionamento levantado, com a perspectiva de apaziguar a desigualdade na dispensa entre empregado e servidor público.

2 DISCRICIONARIEDADE ADMINISTRATIVA E O DEVER DE MOTIVAÇÃO DOS ATOS ADMINISTRATIVOS

Dentro da administração pública existem os poderes da administração, esses comandam a administração pública e possuem autoexecutoriedade, a própria administração tem autonomia em seus atos por ser o poder executivo, não se fazendo necessário que se consulte o Poder Judiciário para que a administração pública possa atuar ou não. Além disso, a administração pública possui dentro dos limites legais, uma margem de liberdade para decidir com base na Lei. Entretanto essa idéia trata-se da discricionariedade.

Compreendendo a discricionariedade como poder, pode-se evidenciar que trata-se de um tipo de regulação legítima, que possui a liberdade de determinar as conseqüências

jurídicas de um ato, e escolher como conduzir as relações em modos distintos, ao contrário do ato vinculado que tem suas consequências estabelecidas em lei (MAURER, 2006, p. 143).

Quando se fala em poder discricionário, é importante ressaltar que a discricionariedade tem como objetivo à defesa do interesse público primário e secundário, também se relaciona a oportunidade e conveniência, sendo intrinsecamente ligado aos princípios da legalidade e da finalidade. Dentro do parâmetro oportunidade e conveniência, entende-se que para se praticar os atos administrativos, adquire-se através desses dois pressupostos a liberdade em usar o poder discricionário. A discricionariedade deve ser utilizada quando estiverem presentes lacunas de interpretação e nesse caso quando a Lei assim permitir.

Faz-se necessário apontar um posicionamento sobre a discricionariedade, no qual “a doutrina contemporânea vem afirmando que, no geral, no cotidiano das atividades administrativas, são poucas as situações de vinculação pura e de discricionariedade pura, daí ser insustentável a oposição entre poder vinculado e poder discricionário” (MEDAUAR, 2002, p. 130).

Entre os princípios relacionados à discricionariedade, o princípio da legalidade aduz que os poderes da administração pública, com ênfase o poder discricionário, deve agir de acordo com as leis, para que sejam tomadas decisões no âmbito da administração pública em conformidade com o que foi legislado. Logo, qualquer ação que proceda do poder discricionário, terá de apresentar legalidade, e em caso de divergência, os atos praticados pela administração pública serão inválidos.

Compõe-se como um dos princípios mais importantes do ordenamento jurídico, o princípio da legalidade identificado no inciso II do artigo 5º da Constituição Federal, dispondo que “ninguém será obrigado a fazer ou deixar de fazer alguma coisa senão em virtude de lei”, trata de impedir que toda e qualquer divergência, os conflitos, as lides se resolvam pelo primado da força, mas, sim, pelo predomínio da lei. Também considerado pela doutrina um princípio genérico, uma vez que todos os demais princípios constitucionais derivam deste, sendo o princípio norteador e mais importante a ser observado pela Administração Pública.

Por este princípio podemos afirmar que o Estado só faz aquilo que a lei determinar, ou seja, um ato legal, legítimo é aquele praticado de acordo com os ditames legais. Enquanto o cidadão pode fazer tudo que a lei não proibir, o agir da Administração Pública necessita estar previsto em lei, esta deve agir quando, como e da forma que a lei determinar.

No mesmo passo, o princípio da finalidade visa garantir que sejam cumpridas as decisões proferidas pela administração pública, da mesma forma que o princípio da legalidade

garante que as decisões sejam coerentes e conforme a lei, o princípio da finalidade garante que a norma seja realizada. A lei só será compreendida se em sua edição houver a justificativa, a explicação para sua finalidade, não será possível existir leis sem objetivos.

Por ser assim, o princípio da finalidade explica e confere o sentido da norma, na qual o administrador fará com que suas competências sejam rigorosamente obedecidas, fazendo cumprir-se, não só apenas a letra da lei, mas também suas especificidades para que seja garantida a sua finalidade legal. Havendo desvio de poder e o ato sendo infringido, será nula a finalidade, tanto para os atos divergentes a utilidade pública, quanto para o fim necessário que a lei destacava para tal ato (MELLO, 2014, p. 110).

A discricionariedade traz para o agente público a liberdade e o poder de agir, analisando os casos, pensando no bem comum e no interesse público, no que diz respeito aos quesitos de conveniência e oportunidade, mas sempre dentro de um certo limite imposto pela própria legislação vigente.

Através das suas atribuições, o administrador público está mais próximo à sociedade, e no desenvolvimento das suas aptidões demonstra maior sensibilidade de entender o que é melhor para a coletividade social. Devido o poder que lhe é conferido, diante de um caso concreto, o administrador poderá optar pela melhor possibilidade de resolução, respondendo o interesse público (FARIA, 2007, p. 286).

Sabe-se que dentro dos atos da administração, existem os atos administrativos, isto é, uma espécie de atos da administração. Trazendo extrema importância, pois, é através dos atos administrativos que serão criados os direitos, além disso, utiliza-se dois critérios para analisar quem dita o ato administrativo, primeiro é o critério objetivo no qual os órgãos administrativos ditam os atos, e em seguida o critério subjetivo, em que o ato administrativo, é somente aquele praticado no exercício concreto da função administrativa, tanto pelos órgãos judiciais ou legislativos. Para que um ato seja um ato administrativo, é importante que se tenha a produção de efeitos jurídicos imediatos.

Os atos administrativos praticados pela administração pública são possuidores de atributos e características que os distinguem dos demais atos de direito privado, concretizando-se então a idéia de supremacia que o Estado tem em relação aos particulares. Dentre os atributos estão a presunção de legitimidade, mostrando que todo ato administrativo é considerado válido, isso quer dizer que nesse ato administrativo, há presunção de legalidade, caso for comprovada a ilegalidade do ato, a presunção pode ser afastada.

Dentre mais atributos, para que o ato exista é necessário que se preencha alguns requisitos, como forma, motivo, finalidade, objeto e competência. O motivo é o pressuposto

de fato e de direito que serve de fundamento para a prática do ato administrativo. Pressuposto de direito é o dispositivo legal em que se baseia o ato. Pressuposto de fato como o próprio nome indica, corresponde ao conjunto de circunstâncias, de acontecimentos, de situações que levam a Administração Pública a praticar o ato, como exemplo tem o ato administrativo de punição do funcionário, o motivo é a infração que ele praticou; no ato de tombamento, o motivo é o valor cultural do bem tombado; na licença para construir, é o conjunto de requisitos comprovados pelo proprietário; na exoneração do funcionário estável, é o pedido por ele formulado.

No que concerne os atos administrativos, sabe-se que os agentes públicos tem o poder-dever de cumprir as regras das leis administrativas e que por serem de ordem pública, mesmo por conveniência ou coletividade, não se pode negar a aplicação das suas normas dentro da administração. Em outras palavras, os agentes públicos não podem deixar de operar conforme os deveres e poderes que a lei e lhes impõe. A Administração Pública através do seu poder, não pode se recusar e descumprir o que a Lei expressa em benefício da coletividade, sendo esse o único e principal objetivo de toda ação administrativa (MEIRELLES, 2014, p. 91).

O princípio da motivação exige que a Administração Pública, fundamente o ato por ela praticado, que correlacione e justifique seus atos, expondo os fundamentos e os fatos. É através do motivo que o ato administrativo é provocado, se o acontecimento não for evidenciado no ato administrativo, o agente administrativo poderá operar a discricionariedade, e definir o motivo por qual está praticando o ato.

No entanto, para que aconteça a prática do ato administrativo, subentende-se que se tenha o motivo para, ou seja, as razões, para que se exerça tal ato, deixando claro que existe diferença entre o motivo e a motivação. Motivo é o fato, o fundamento legal, que justifica o ato administrativo, e todo ato administrativo tem que ter um motivo, sem o motivo o ato se torna inválido à vista da legalidade. Enquanto a motivação é a exteriorização, é a manifestação de tais motivos por escrito e não requer que todos os atos administrativos sejam motivados. Sabe-se que é obrigatória a motivação do ato vinculado e facultativa a do ato discricionário.

Percebe-se que entre os doutrinadores ainda não existe um aprofundamento mais legível sobre a diferença entre motivo e motivação, onde alguns mencionam e caracterizam com divergência os dois institutos, para alguns o que se deve considerar é a forma expressa legalmente, onde se denomina “motivos”. Já em relação à motivação dos atos administrativos, discutia-se dentre a doutrina, sobre os atos vinculados e discricionários, com opiniões diversas, por um lado defendiam sobre a motivação dos atos vinculados e do lado oposto se

dispunham a argumentar sobre a motivação dos atos discricionários. Hoje em dia, a doutrina se iguala sustentando que ambos os atos devam ser motivados.

Dentre a diferença entre motivo e motivação, existe um termo em que freqüentemente é utilizado no texto constitucional que se denomina “motivadas”, no qual são claros os requisitos apresentados ao qual se pode admitir mais de um sentido, tanto revela que as decisões administrativas devam ter motivação, como também expressa que devam ser motivo. Nesse caso se o motivo for o sentido, para a doutrina não há inovação, pois já o julga como elemento, enquanto outros conceituam como validade dos atos administrativos (CARVALHO FILHO, 2017, p. 121).

Através da Constituição Federal de 1988, e dos princípios nela consagrados, visa-se que os direitos e garantias individuais dos cidadãos sejam resguardados. Os Estados impõem as leis e seus poderes regulamentam as relações entre os indivíduos e a coletividade. Assim acontece na Administração Pública, criou-se o princípio da motivação para que regesse a administração e os administrados.

Analizando a motivação, é através dela que a ação do administrador público é justificada, ficando necessário que se aponte os fatos e as normas jurídicas que consentem a sua prática, sendo observado também que para certos atos administrativos decorrentes do poder discricionário essa justificativa será prescindível, ou seja, bastando apenas declarar a aptidão para o exercício desse poder e a composição do ato com o interesse público. Nos atos que atingem o interesse individual, a motivação é fundamental para que sejam examinados os princípios da legalidade, finalidade e moralidade. Diante disso, a motivação é imprescindível para assegurar os direitos a ampla defesa e contraditório, previstos na Constituição (MEIRELLES, 2014, p. 107)

Independentemente de especificação, os atos administrativos devem ser motivados, a motivação pode ser recente, como também anterior, necessitando ser argüido o motivo existente a sua emissão. Caberá a administração atuar dentro dos trâmites legais, relacionando sempre ao motivo suas razões, não podendo agir precipitadamente. Compete ao administrador público exercer sua função de gestor e justificar os atos praticados, sempre visando a devida lei e não agindo por impulso próprio, circunstanciando os motivos de fato e de direito.

Quanto à motivação e o dever de motivação dos atos administrativos, nota-se que a administração pública, ou agente público, deve elencar e explanar, ou seja, deixar clara a forma de como interpreta a lei, explicitar os fatos e critérios utilizados para a caracterização do ato, deve-se obter concordância e satisfação, para ser entendido pelo agente alvo. Após o discurso de motivação, serão analisadas a razoabilidade e a interpretação da lei.

Nesse ponto de vista, o ato da dispensa das empresas estatais não deve atingir o direito ou interesse do empregado, portanto, deve ser motivado, uma vez que a sociedade está submetida aos princípios regidos pela Lei n. 9.784/99, deverá motivar os seus atos impreterivelmente, pois está sujeita as suas regras (FERRO, 2009, p. 57)

A motivação traz democraticamente a Lei do Processo Administrativo⁷ na qual traz expressos os pressupostos em que deva existir a motivação do ato administrativo, sabe-se que a obrigatoriedade da motivação independe de norma e está expressamente incluída na nossa Constituição.

Dar-se através do processo administrativo, a possibilidade do controle da atividade administrativa pelo judiciário, permite uma administração pública clara e eficaz, resguarda os administrados contra atos arbitrários, e legitima a atividade administrativa. Nota-se que se fortalece ainda mais a necessidade de motivação, diante do processo administrativo, porém, o processo só se torna concretizado, após a motivação do ato administrativo, caso o contrário, não será possível alegar a ampla defesa e contraditório ao administrado.

Devido à motivação ser considerada princípio implícito na Constituição Federal de 1988, é necessário que esteja atualmente nos atos vinculados ou discricionários, para que os praticantes do motivo tenham conhecimento do ato, investigar se os motivos existentes são verdadeiros, averiguar interpretação do ato e corroborar o discurso da administração.

3 A DISPENSA DO EMPREGADO PÚBLICO COMO UM ATO ADMINISTRATIVO

Sabe-se que a administração pública realiza sua função executiva por meio de atos jurídicos que recebem a denominação de atos administrativos. Tais atos, por sua natureza, conteúdo e forma, diferenciam-se dos que emanam do Legislativo (leis) e do judiciário (decisões judiciais), quando desempenham suas atribuições específicas (típicas) de legislação e jurisdição.

Quanto ao ato administrativo, trata-se de ser uma espécie dentro dos atos da administração, os atos administrativos criam direitos dentro da administração, logo tudo que acontecer dentro da administração pública que venha a modificar direitos, entende-se como ato administrativo. Os atos administrativos controlam as atividades da administração pública, dessa forma, a administração pública não pode iniciar qualquer atuação sem a prévia

⁷ Lei nº 9.874/99.

expedição do ato administrativo. Os atos administrativos são mais específicos do que os atos da administração que se tornam atos mais genéricos.

Existem critérios para analisar quem dita o ato administrativo, quanto ao critério objetivo, são os órgãos administrativos que ditam os atos administrativos, enquanto no critério subjetivo o ato administrativo é somente aquele praticado no exercício concreto da função administrativa, ou pelos órgãos judiciais ou legislativos. Muitos atos da administração pública não possuem efeitos jurídicos, portanto, os atos da administração que não produzem efeitos jurídicos, não são atos administrativos propriamente ditos. A importância para se caracterizar ato administrativo é a produção de efeitos jurídicos imediatos.

Porém, todo ato administrativo tem que existir finalidade pública, mesmo sendo ato vinculado ou discricionário, o direito positivo não permite sua ausência, a finalidade do ato se concretiza quando sua intenção é alcançada. Os atos que não corresponder o interesse público serão nulos. O administrador deverá utilizar a finalidade expressa na lei, não podendo deslocar a norma, caso o contrário o ato será considerado inválido e o administrador sofrerá pena caracterizando o desvio de poder (MEIRELLES, 2014, p. 150).

Os atos administrativos praticados pela administração pública são possuidores de atributos e características que os distinguem dos demais atos de direito privado, concretizando-se então, a idéia de supremacia que o Estado tem em relação aos Particulares. Na presunção de legitimidade todo ato administrativo é considerado válido, isso quer dizer que há neste ato administrativo a presunção de legalidade, a presunção de legitimidade deve tanto para os atos da administração quanto para os atos administrativos propriamente ditos. Quando se diz que o ato administrativo tem presunção de legitimidade, significa dizer que até que prove ao contrário o ato praticado é considerado legítimo verdadeiro e conforme os ditames legais. Com a inversão do ônus da prova, o administrado pode arguir ilegalidade do ato e terá que provar. Este atributo é importante pois viabiliza a celeridade, tão necessária, à prestação dos serviços e ao gerenciamento administrativo estatal.

A imperatividade ou coercibilidade implica que a posição do ato, independe da anuência do administrado. A imperatividade só existe nos atos administrativos que impõe obrigações (atos normativos, ordinatórios, punitivos), é o atributo pelo qual os atos administrativos se impõem coercitivamente a terceiros, independentemente de sua concordância. Trata-se de prerrogativa que o poder público tem de por meio dos atos unilaterais, impor obrigações à terceiros, sob pena de se sujeitarem à execução forçada pela administração ou pelo judiciário, quando do seu descumprimento.

No que se sabe sobre a exigibilidade, trata-se de ser a prerrogativa que permite que a administração pública puna os particulares por violação da ordem jurídica. Insere o poder de aplicar sanções administrativas aos particulares e utiliza-se do poder de polícia. A exigibilidade está ausente nos atos enunciativos, e não necessita de ordem judicial para que se puna o particular.

Já na autoexecutoriedade, a administração pública realiza a execução material dos atos administrativos usando a força física se necessário for para desconstituir situação violadora da ordem jurídica. Além disso, a autoexecutoriedade é realizada dispensado a autorização judicial.

E por último dos atributos administrativos, apresenta-se a tipicidade que dependendo da finalidade que a administração pública pretende alcançar, existe um ato definido em lei. Os atos administrativos em sua maioria estão tipificados em lei. Dentro dos atos administrativos também existe a classificação dos atos administrativos, onde encontra-se mais especificações sobre os atos. Quanto a formação de um ato administrativo, entende-se que é um ato unilateral formado pela manifestação de vontade de uma única pessoa, por exemplo: a demissão. Quanto a estrutura, tem os atos abstratos que são os que comportam reiteradas aplicações, sempre que se renove a hipótese nele prevista, como exemplo a punição. Por que a palavra punição seria um ato abstrato? O poder disciplinar pode ser vinculado ou discricionário, enquanto o poder de polícia serve para os administrados, o poder disciplinar serve para os servidores no exercício da sua função. Torna-se vinculado, pois o Estado tem que punir o erro do servidor, e é discricionário na escolha da pena. A punição é um ato abstrato, pois pode ser de várias formas, será estudado e analisado. Quanto à esfera jurídica de seus destinatários, segue os atos restritivos que são os que restringem a esfera jurídica do destinatário, ou seja, retiram direitos, como exemplo: demissões e revogação da permissão.

Para se compreender como o ato administrativo é exercido, foi feita essa breve apresentação, para que se possa entender o caminho que o ato percorre até chegar no poder discricionário, para se entender também como a dispensa do empregado público se encaixaria como ato administrativo. Nota-se que hoje em dia existe apenas a estabilidade do art. 41 da Constituição Federal de 1988, no que aduz que são estáveis após três anos de efetivo exercício os servidores nomeados para cargo de provimento efetivo em virtude de concurso público, ou seja, essa estabilidade de hoje só atinge servidores públicos civis e militares, nem mesmo os empregados públicos detêm essa vantagem.

Segundo a Súmula 390, TST, I e II: I – O servidor público celetista na administração direta, autárquica ou fundacional é benefício da estabilidade prevista no art. 41 da CF; II – Ao

empregado de empresa pública ou de sociedade de economia mista, ainda que admitido mediante aprovação em concurso público, não é garantida a estabilidade no art. 41 da CF.

Diante dessa súmula, percebe-se que o posicionamento do TST é que quanto à dispensa do empregado público, não necessita da motivação, e a única exceção seria para os empregados dos Correios. Conforme explicitam na OJ 247, SDI 1, 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.

Diante do que foi exposto, entende-se que a dispensa do empregado público não deveria ter motivação, segundo o posicionamento do Tribunal Superior do Trabalho, já que são empregados regidos pelo regime celetista e que apenas os empregados dos Correios teriam esse direito, de ter sua dispensa motivada, pois se equipara à Fazenda Pública. Porém, sabe-se que praticamente o empregado público goza das mesmas condições do servidor público, apenas não lhe é garantida a estabilidade conforme para o servidor. Por mais que não seja regido por estatuto, o empregado público por ser admitido através de concurso público, teria direito as prerrogativas do servidor público. Sendo legítima a abertura do processo administrativo para que se apure os motivos de sua dispensa.

Nessa linha, pode-se explorar o princípio da igualdade, onde todos devem ser tratados igualmente tanto quando se é concedido um benefício, isenções ou outorga vantagens como quando prescreve sacrifícios e sanções. Portanto se todos devem ser iguais perante a lei, na administração pública não pode ser diferente.

Muito embora também se apresente um leque de princípios em que podem ser citados a favor da motivação da dispensa, como o próprio princípio da motivação, onde afirma que todos os atos administrativos devem ser motivados, então logo a dispensa também tem que ser motivada.

Desta forma, salienta-se que a discricionariedade implementada pela Lei demonstra o melhor empenho para decidir e verificar os problemas enfrentados pela administração pública referente a casos concretos. Obediente ao interesse público, poder discricionário exercer a ação administrativa, escolhendo sempre beneficiar a coletividade, partindo do pressuposto obrigacional como princípio constitucional. Quanto as escolhas de melhor solução, o administrador tem que empregar sua melhor idéia, caso contrário perderá a eficiência diante da norma. O ato administrativo é intitulado conforme o juízo de oportunidade na

concretização que define a capacidade do regime jurídico da norma individual (FRANÇA, 2000, p. 93).

Nas palavras de França, percebe-se que a discricionariedade está vinculada ao ato administrativo e que para isso o interesse público prevalece acima das decisões e dos atos praticados pela administração pública.

No momento em que se extingue a relação entre servidor e Administração Pública Direta, autárquica ou fundacional pública, os atos administrativos são os de exoneração, de demissão e de revogação do ato de provimento. Após a consolidação desses atos, não existirá mais relação jurídica entre administração pública e servidor, a exoneração é a dispensa do servidor e podem ocorrer devido a contenção de despesas previsto no art. 169, § 4º, da CF/88, também por entender não ser mais pertinente ou proveitoso mantê-lo no cargo. Através da exoneração que é o desligamento do servidor, pode-se desligar o servidor de cargo efetivo em estágio probatório, sendo comprovada a sua inaptidão em suas atribuições, por processo administrativo, assim como também os titulares de cargo de provimento de comissão (GASPARINI, 2007, p. 247).

No que aduz a demissão do servidor público, o servidor será penalizado com a demissão caso cometa algum tipo de infração. Por mais que o servidor se sinta vinculado e tenha a convicção de que não poderá ser demitido, pois tem garantia da estabilidade, poderá sim ser desligado por falta grave cometida, conforme está previsto em lei.⁸ Para que se possa validar a demissão será necessário a abertura do processo administrativo para que sejam apuradas as causas e motivos da dispensa do servidor, caso ele seja estável, conforme prevê o artigo 41, § 1º da Constituição Federal.

No entanto, conforme as OJs 229 e 247 DA SDI-I do TST e a Súmula II, da mesma corte, os empregados de empresas públicas e sociedades de economia mista, dentre outras instituições conduzidas pelo Estado não deveriam ser protegidos pelo art. 41 da Constituição, mesmo que os trabalhadores fossem admitidos por concurso público (DELGADO, 2014, p. 1.318).

Percebe-se que o ato administrativo é uma manifestação de vontade que expressa fisicamente uma ação ou omissão que são aspectos que não se confundem, conforme a reação de um sujeito que dirige essa vontade a alguma finalidade (JUSTEN FILHO, 2016, p. 219).

Para que se exista a dispensa do empregado público regido pela CLT, não é necessária a motivação, porém, o Tribunal Superior do Trabalho entende que apenas a Empresa de

⁸ No art. 132 do Estatuto Federal estão arroladas as hipóteses em que essa pena poderá ser aplicada.

Correios e Telégrafos, por exercer uma função pública com monopólio e não ter concorrência deveria ser equiparada a Fazenda Publica. Porém os Correios recorreram da decisão ao Supremo Tribunal Federal, e teve o recurso rejeitado, onde a decisão foi contrária, sendo interposto que qualquer empresa pública e sociedade de economia mista devem motivar suas dispensas, além de rejeitar o recurso, o STF reformulou a posição do TST nas demais empresas públicas e sociedades de economia mista e ainda afirmou que qualquer uma delas fazem parte da administração pública indireta.⁹ Diante da dispensa do empregado público como o um ato administrativo, apresenta-se divergências entre tribunais, porém a decisão que prevalece é a do Supremo Tribunal Federal.

4 ASPECTOS JURISPRUDENCIAIS SOBRE A MORALIDADE, IMPESSOALIDADE PÚBLICA NO CONTEXTO DOS EMPREGADOS PÚBLICOS

Observa-se que alguns doutrinadores defendem que para o ato da dispensa do empregado público, seja fundamental a motivação, destacando os princípios constitucionais da moralidade e da impessoalidade. A moralidade se compara a boa-fé do administrador, sendo também conceituada como a boa administração, aquela que não segue apenas o regimento interno da administração, mas que com lealdade e competência, auxilia nas boas condutas, ética e disciplina dentro da administração.

Entretanto sabe-se que a doutrina e a jurisprudência discordam em relação a necessidade da motivação da dispensa do empregado público, parte da doutrina diverge dos tribunais devido o empregado público ser regido pela Consolidação das Leis Trabalhistas, e entendem que não necessita de processo administrativo para que seja motivada a dispensa do empregado público e sim apenas a dispensa do servidor público que deve ser motivada, conforme está previsto no estatuto dos servidores.

Diante da discussão Cassar (2009, p. 54-57), posiciona-se:

Dando continuidade, a divergência doutrinária aponta que a dispensa do empregado não se correlaciona com a condição de admissão, pois Constituição e CLT nada mencionam sobre. Desconsidera o argumento de que a Administração Pública deve motivar a dispensa, na qual será utilizado o ato discricionário e não vinculado, necessitando de justificativa ou motivação, ficando assim, a cargo do administrador como realizar a dispensa (CASSAR, 2009, p. 54-57).

⁹ RECURSO EXTRAORDINÁRIO 589.998 SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL.

Desta forma, por a dispensa se tratar de ato discricionário, o administrador pode utilizar o pretexto como escolha, conforme seu interesse e oportunidade para decidir.

Nota-se então, que a própria doutrina diverge entre si, são posicionamentos diferentes, que defendem os dois lados da dispensa, um lado aponta que se torna concludente o empregado público ter a dispensa motivada, uma vez que os empregados de empresa pública e sociedade de economia mista devem ser regidos pela CLT, e por outro lado também fica claro que, os princípios constitucionais não devem ser esquecidos pela Administração Pública, assim o administrador se baseará nos princípios para motivar a dispensa.

Compreendendo ainda a doutrina, conclui-se que os atos da administração pública ainda que indireta necessitam ter finalidade pública. Sabe-se que a admissão é antecedida de concurso público, logo o administrador de estatal seguirá as regras da Constituição que determinam o acesso de pessoal no serviço público, em compensação não lhe é possível usar dessas mesmas normas para as justificativas da dispensa de seus empregados, se torna ilegal o ato da dispensa, que acaba afetando a classe mais humilde entre os trabalhadores(SOUZA, 2000, p. 483)

Portanto, além do princípio da moralidade, pode-se falar no princípio da impessoalidade ou finalidade, princípios estes que fazem parte da Administração Pública, destarte o princípio da impessoalidade se torna uma espécie de finalidade para que o administrador público apenas pratique o que está determinado na norma expressa.

O administrador não tem autonomia para usar objetivos determinando exigências e praticar atos denominados de seu próprio interesse ou de outros, é necessário que sejam respeitados os princípios da impessoalidade ou finalidade para praticar atos com finalidade pública. O ato administrativo tem que demonstrar o interesse público e não a utilidade para a administração, sendo desvio de finalidade o favorecimento aos interesses privados e se caracterizando abuso de poder. Portanto enfoca-se que os princípios estão interligados ao princípio da igualdade, o qual aduz que a Administração Pública deve tratar todos igualmente (MEIRELLES, 2014, p. 95-96).

De acordo com o STF, ressalta-se num informativo, que o objetivo maior da admissão de empregados das estatais por meio do certame público seria garantir a primazia dos princípios da isonomia e da impessoalidade, a impedir escolhas de índole pessoal ou de caráter puramente subjetivo no processo de contratação. Ponderou que a motivação do ato da dispensa, na mesma linha de argumentação, teria por objetivo resguardar o empregado de eventual quebra do postulado da impessoalidade por parte do agente estatal investido do poder de demitir. Declarou ainda, do fato de os agentes estatais liderarem com a *res publica*, tendo

em vista o capital das empresas estatais – integrais, majoritária ou mesmo parcialmente – pertencer ao Estado, isto é, a todos os cidadãos. Esse dever, além disso, estaria ligado à própria idéia de Estado Democrático de Direito, no qual a legitimidade de todas as decisões administrativas teria como pressuposto a possibilidade de que seus destinatários as compreendessem e o de que pudessem, caso quisessem, contestá-las.¹⁰

Diante do despacho, fica claro que a motivação da dispensa, não será justificada por qualquer motivo, para motivar, tem que existir fundamentos que provem a sua legalidade e validade. Ainda assim o Ministro também enfatiza que a estabilidade fica resguardada e que o fundamento da motivação não interfere na garantia da estabilidade, porém, só serão garantidos ao empregado público, os direitos relacionados à dispensa já constituídos na CLT.

Na decisão proferida pelo Ministro Ricardo Lewandowski, esclareceu ele que já houve manifestação da Corte pela equiparação da Empresa de Correios e Telégrafos à Fazenda Pública, foi declarada como prestadora de serviços públicos. No entanto, assegurou que todas as empresas públicas e sociedades de economia mista que prestam serviços, devem sim motivar o ato da dispensa do empregado público.¹¹

Ainda contestando a alegação da Empresa de Correios e Telégrafos, na qual sustenta que o ato de dispensa é um ato administrativo discricionário, o Ministro ressaltou que a natureza vinculada ou discricionária do ato administrativo seria irrelevante para a obrigatoriedade da motivação da decisão. O que configuraria a exigibilidade da motivação no caso concreto não seria a discussão sobre o espaço para o emprego de juízo de oportunidade pela Administração, mas o conteúdo da decisão e os valores que ela envolveria.

A partir dessa decisão, o Supremo Tribunal Federal deu a determinação parcial ao recurso (RE) para que se torne obrigatória a motivação no ato da dispensa de empregado por qualquer empresa pública ou sociedade de economia mista que concern a União, Estados, Distrito Federal e Municípios. E ainda destacou a desnecessidade de instauração de Processo Administrativo para motivar o ato da dispensa. Não satisfeita com a decisão, a ECT requereu a modificar os efeitos da decisão, o Ministro informou que o pedido pode ser feito através dos embargos de declaração para que a Corte se pronuncie.

¹⁰Informativo do STF nº 699 de 29.03.2013.

¹¹ADPF 46/DF (DJe 26.02.2010)

Constata-se que diante das decisões dos tribunais¹², os princípios da moralidade e impessoalidade prevalecem, ou seja, os princípios constitucionais são importantes para que o ato administrativo de dispensa seja motivado.

Levando em consideração a doutrina, se fosse ao contrário e as empresas estatais aproveitassem da mesma autonomia que constitui as empresas privadas, haveria engajamento de suas finalidades e funções, porém apresentaria sérios riscos à integridade no manuseio dos recursos absolvidos nos cofres públicos (MELLO, 2013, p. 199-200)

Sabe-se que os servidores públicos possuem regalias, sendo regidos por estatuto próprio, e que os empregados de empresas públicas e sociedades de economia mista são regidos pela CLT, ambos com investidura de concurso para assumir cargos públicos, e a diferença destes cargos trata-se de ser apenas a motivação da dispensa. O servidor público dispõe de privilégios no caso da dispensa, acontece a instauração do processo administrativo

¹² **RECURSO DE REVISTA DA EMPRESA. EMPRESA PÚBLICA. EMPREGADO CELETISTA CONCURSADO. DESPEDIDA SEM JUSTA CAUSA. POSSIBILIDADE.** Recurso de revista fundamentado em violação do artigo 173, § 1º, II, da Constituição da República, contrariedade à Orientação Jurisprudencial nº 247 da SBDI-1 e em divergência jurisprudencial. **O e. Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região considerou nula a despedida do autor, sob o fundamento de que a sua admissão mediante concurso público obsta a despedida imotivada e que, no caso, - A despedida do autor ocorreu após quase 05 anos de trabalho à ré, sem qualquer das garantias asseguradas pela Constituição Federal.** Observa-se, ainda, que não há nos autos qualquer indicação de que a autora, alguma vez, tenha sido punida, sequer com advertência.- (fls. 468v). 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) - cujo acórdão foi publicado no DJE de 11/9/2013. 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. Recurso de revista não conhecido. [...] (RR - 1658200-68.2007.5.09.0015, Relator Ministro: Alexandre de Souza Agra Belmonte, Data de Julgamento: 11/12/2013, 3ª Turma, Data de Publicação: 13/12/2013). **RECURSO DE REVISTA. EMPREGADO PÚBLICO CONCURSADO DE EMPRESA PÚBLICA OU SOCIEDADE DE ECONOMIA MISTA. IMPOSSIBILIDADE DE DESPEDIDA IMOTIVADA.** O Supremo Tribunal Federal, em composição plenária, no julgamento do Recurso Extraordinário n.º 589.998/PI, ocorrido em 20.03.2013, decidiu que a validade do ato de despedida de empregado das entidades estatais organizadas como empresas públicas, sociedade de economia mista e congêneres depende da existência de consistente motivação, não prevalecendo a simples despedida arbitrária, desmotivada, ainda que as relações trabalhistas sejam regidas pelo art. 173, § 1º, II, da CF. É que, na área estatal, em decorrência do princípio da motivação dos atos administrativos, decorrente dos princípios da legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência, também manifestamente incorporados pela Constituição de 1988 (art. 37, caput), não há espaço para semelhante ato arbitrário e desfundamentado. **Nestes termos, afasta-se o entendimento consubstanciado na OJ 247/I/SBDI-1 desta Corte e confere-se efetividade ao moderno entendimento do STF.** Precedentes. Recurso de revista não conhecido (RR - 32-40.2012.5.04.0004, Relator Ministro: Mauricio Godinho Delgado, 3ª Turma, DEJT 25/10/2013).

para que se apure os fundamentos e motivos da dispensa, ainda percebendo o direito de ampla defesa e contraditório, ao contrário do empregado público regido pela CLT, onde a dispensa é imotivada sem necessidade de fundamentos e processo administrativo.

Conclui-se que diante do processo administrativo disciplinar, seja comprovado o ato ilegítimo do servidor, o poder discricionário mediante o regime jurídico, estabelecerá as aptidões em que os agentes públicos desenvolverão suas funções, dentre as aptidões os agentes públicos poderão atuar para satisfazer os interesses da coletividade (FRANÇA, 2000, p. 91).

A motivação é requisito lógico e necessário para o ato administrativo, sendo derivada dos princípios da publicidade, moralidade, e da legalidade, também considerada requisito de validade do ato administrativo.

4 CONCLUSÃO

Diante de todo o conteúdo, a pesquisa procurou demonstrar de forma transparente, o quanto os princípios constitucionais são importantes dentro da administração pública, seja ela direta ou indireta. Com a motivação da dispensa, observa-se que na Constituição não está expressa a motivação e sim nos atos administrativos da Administração Pública. Porém, sabe-se que para que o servidor público seja dispensado, necessita que esse ato da administração seja motivado, com abertura do processo administrativo para que sejam apuradas as causas da motivação.

Constatou-se que para o empregado público, o regime de dispensa é diferente do que se refere à dispensa do servidor público, que tem estatuto próprio. Enquanto o empregado público sendo empregado de empresas públicas ou sociedades de economia mista, obedece a Consolidação das Leis Trabalhistas, a mesma que as empresas privadas seguem. Logo, o ato da dispensa do empregado público não necessita ter motivação, devido ao regime celetista, porém, os princípios que vem aludir a administração pública, são os mesmos que os empregados públicos se submetem, devido serem princípios norteadores da Administração Pública.

Para que o ato administrativo seja validado, é necessária a motivação, de maneira que se há a investigação por meio de um processo administrativo e ficar claro que o motivo trata-se de ser falso ou inexistente, o ato será nulo. Portanto, com o empregado público, não é possível validar o ato, pois devido ao regime das empresas privadas não expressar a necessidade de motivação da dispensa, o empregado público poderá ser dispensado a qualquer

momento, por não obter estabilidade igualmente o servidor público e muito menos o direito a ter um processo administrativo para que sejam definidos os motivos e causas de sua dispensa.

Devido ao que foi explanado durante o estudo, percebe-se que o empregado público não obtém as mesmas regalias que um servidor público, mas, para poder ter a posse do cargo, é necessário que seja aprovado em concurso público, onde a Constituição Federal de 1988 exige que para ingressar na administração pública é obrigatória a realização do concurso, assim obedecendo os princípios norteadores da administração, onde o nexo de causalidade se torna muito forte diante das normas. Ou seja, seguem-se princípios constitucionais diante de contratação, e no ato da dispensa, os princípios se tornam esquecidos, o empregado é dispensado da mesma forma como se trabalhasse em empresa privada. Há divergências na própria Constituição, onde da mesma forma que o empregado público é contratado, deveria ser dispensado, seguindo os princípios.

Ademais evidencia-se que, a necessidade da motivação da dispensa do empregado público, se tornou um assunto discutido com frequência nos tribunais, onde o Tribunal Superior do Trabalho se posiciona de forma contrária numa Orientação Jurisprudencial nº 247 da (SDI-1) onde permitia a demissão do empregado público sem motivação, dando assim o direito apenas aos empregados da Empresa Brasileira de Correios e Telégrafos a serem dispensados mediante ato administrativo validado. Porém, hoje após decisões da Suprema Corte, em relação ao mesmo tema, serem posições contrárias, ou seja, posicionamento favorável ao empregado público em que aduz que é necessária a motivação da dispensa, o TST passou a seguir o mesmo entendimento do Supremo Tribunal Federal.

Por fim, ressalta-se que diante da divergência constitucional e jurisprudencial, o STF como protetor e conservador da nossa Constituição, interpreta de forma benéfica, baseado nos princípios da administração pública a necessidade da motivação da dispensa do empregado público, portanto, sendo dever do gestor motivar e explicar as causas para que aconteça a dispensa.

REFERÊNCIAS

BRASIL. Constituição. **Constituição Federal da República do Brasil de 1988**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm>. Acesso em: 22 nov. 2017.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Súmula nº 390: estabilidade. art. 41 Da CF/1988. Celetista. Administração direta, Autárquica ou fundacional. Aplicabilidade. Empregado de empresa pública e sociedade de economia mista. inaplicável (conversão

das Orientações Jurisprudenciais nºs 229 e 265 da SBDI-1 e da Orientação Jurisprudencial nº 22 da SBDI-2) - Res. 129/2005, **DJ** 20, 22 e 25.04.2005[...].

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

CASSAR, Vólia Bonfim. **Direito do Trabalho**. 2.ed. Niterói: Impetus, 2008.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 13.ed. São Paulo: LTr, 2014.

FARIA, Edimur Ferreira de. **Curso de Direito Administrativo Positivo**. 6. ed. Belo Horizonte: Del Rey, 2007.

FERRO, Marlúcia Lopes. **O Devido Processo Legal na Dispensa do Empregado Público**. São Paulo: LTr, 2009.

FRANÇA, Vladimir da Rocha. **Invalidação Judicial da Discricionariedade Administrativa**: no regime jurídico-administrativo brasileiro. Rio de Janeiro: Forense, 2000.

GASPARINI, Diogenes. **Direito Administrativo**. 12.ed. São Paulo: Saraiva, 2007.

JUSTEN FILHO, Marçal. **Curso de Direito Administrativo**. 12.ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2006.

MAURER, Hartmut. **Direito Administrativo Geral**. Trad. HECK, Luís Afonso. Barueri: Manole, 2006.

MEDAUAR, Odete. **Direito Administrativo Moderno**. 6. ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2002.

MEIRELLES, Hely Lopes. **Direito Administrativo Brasileiro**. 40. ed. São Paulo: Malheiros, 2014.

MELLO, Celso Antonio Bandeira de. **Curso de Direito Administrativo**. 31. ed. São Paulo: Malheiros, 2014.