

# O PODER DISCIPLINAR DO EMPREGADOR PÚBLICO

Angeline de Freitas Bonfim<sup>1</sup>

## 1 INTRODUÇÃO

Este artigo tem por desiderato promover a reflexão quanto aos limites do Poder Disciplinar do Empregador Público, considerando para tanto os órgãos da Administração Direta, cuja pessoa jurídica se confunde com o próprio ente federativo, as Autarquias e Fundações Públicas de direito público.

A análise perpassa, portanto, pelo tratamento dado aos empregados públicos, com vínculo celetista. Assim, o estudo se restringe aos trabalhadores que se enquadram no regime jurídico descrito na Consolidação das Leis do Trabalho – CLT e na legislação trabalhista como um todo, contratados pela Administração Direta dos entes federados, suas Autarquias e Fundações Públicas, todos pessoas jurídicas de direito público.

Verifica-se, desse modo, que o exame da matéria conduzir-se-á por meio de explanação acerca da existência, na Administração Pública, de empregados contratados como agentes públicos, submetidos às normas trabalhistas; do regime jurídico aplicável aos trabalhadores do serviço público; dos poderes do empregador; do poder disciplinar do empregador público e seus limites; bem como, da estabilidade conferida aos empregados públicos.

A relevância do tema reside escassa pesquisa entre os operadores do direito e na dificuldade encontrada entre os advogados públicos em lidar com temas referentes ao direito do trabalho e sua compatibilização com o direito administrativo, justamente por tais matérias se encontrarem em lados opostos,

---

1. Pós-graduada em direito do trabalho e direito processual do trabalho pelo Centro Universitário de Goiás. Ocupa o cargo de Gestor Jurídico do Estado de Goiás, desde 2007. Atualmente exerce as atribuições de Advogada Pública na Agência Goiana de Assistência Técnica, Extensão Rural e Pesquisa Agropecuária - EMATER.

tendo o direito laboral natureza jurídica privada<sup>2</sup>, conquanto possua nuances intervencionistas, e o direito administrativo natureza jurídica eminentemente pública.

## 2 AGENTES PÚBLICOS

Inicialmente, mister estabelecer o conceito de agentes públicos e quem está abarcado por ele. Referida missão não é tarefa das mais fáceis, tanto que não há acordo na doutrina. Podemos, contudo, nos socorrer da legislação pátria, sobretudo no disposto no artigo 2º da Lei nº 8.429/92, de onde podemos extrair que agentes públicos são todos aqueles que exercem, ainda que transitoriamente ou sem remuneração, por eleição, nomeação, designação, contratação ou qualquer outra forma de investidura ou vínculo, mandato, cargo, emprego ou função.

Sem adentrar à discussão quanto à classificação acima – reservada ao direito administrativo – resta claro que os trabalhadores contratados, ocupantes de emprego público, são considerados agentes públicos e se sujeitam às normas da Consolidação das Leis do Trabalho, com algumas derrogações em razão do interesse da coletividade que permeia o vínculo do agente com a Administração Pública.

Sendo assim, dentre outros fatores, a entrada desses trabalhadores na Administração se dá mediante concurso público; eles se submetem ao teto remuneratório constitucional; não podem acumular cargos, funções e empregos públicos, salvo nos casos permitidos pela própria Constituição Federal; a eles também é vedado o nepotismo; podem ser responsabilizados por improbidade administrativa; são considerados funcionários públicos, para os efeitos do Código Penal; a remuneração é instituída por lei e não estabelecem negociação coletiva com o respectivo empregador, com exceção de cláusulas sociais.

Finalmente, não é demais repetir, os empregados que trabalham na administração pública são considerados agentes públicos, razão pela qual apesar

---

2. Não é demais relembrar as teorias sobre a natureza jurídica do Direito do Trabalho que podem ser resumidas em cinco. 1. Direito Público, permeado por diversas normas estatais cogentes, imperativas ou de ordem pública; 2. Direito Privado, encontra fundamento no artigo 444 da CLT, pois as partes possuem liberdade de contratação, respeitando-se os direitos trabalhistas mínimos; 3. Direito Misto, porque possui normas de cunho privado e público; 4. Direito Unitário, sendo resultado da união entre o direito público e o privado; e 5. Direito Social, tendo por foco a proteção do trabalhador hipossuficiente, que é a parte mais fraca da relação. A teoria que encontra maior número de adeptos na doutrina é a que prega a natureza jurídica de direito privado desse ramo especializado do direito.

de se submeterem as normas da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, gozam de algumas garantias e possuem algumas restrições estabelecidas aos servidores públicos.

### 3 REGIME JURÍDICO DOS EMPREGADOS PÚBLICOS

Ao ser promulgada, a Constituição da República de 1988 previa no *caput* do seu artigo 39 que a União, os Estados, os Municípios e o Distrito Federal deveriam instituir regime jurídico único para os servidores da administração direta, das autarquias e fundações. A unicidade de regime teve, dentre outros, o escopo de oferecer tratamento igualitário entre os diversos agentes que atuavam no serviço público.

Entre os juristas convencionou-se que o melhor regime a ser aplicado para esses trabalhadores na Administração Pública seria o estatutário. Assim, cada ente federativo editaria uma lei cuja abrangência seria limitada ao âmbito do respectivo território.

Ocorre, porém, que já naquela época, da vigência da CF/88, existiam diversos trabalhadores contratados pelos entes federativos sob o regime celetista, todavia, o artigo 243 da Lei 8112/90 transformou o regime jurídico desses empregados, de celetistas para estatutários<sup>3</sup>.

Em 1998 a Constituição da República é novamente alterada extirpando a obrigatoriedade da instituição de regime jurídico único para os agentes públicos do seu artigo 39, oportunidade em que a União editou a Lei n. 9.962/00 que disciplina o regime dos empregados públicos contratados no âmbito da Administração Federal direta, autárquica e fundacional.

Em julgamento de medida liminar na Ação Direta de Inconstitucionalidade – ADI nº 2.135, no entanto, o Supremo Tribunal Federal suspendeu a vigência do artigo 39 da Carta Magna, com a redação que lhe foi dada pela Emenda

---

3.A constitucionalidade da disposição contida no artigo 243 da Lei n. 8112/90 está sendo questionada por meio da ADI n. 2968, ajuizada pelo Procurador-Geral da República, cujo fundamento pode ser resumido no seguinte trecho da peça que inaugura os autos: “8. Se a investidura em cargo ou emprego público depende de aprovação em concurso público, e o art. 243 da Lei nº 8112/90 passa a qualificar aqueles servidores antes regidos pela Lei nº1.711/52 e pela CLT como servidores públicos, sem lhes exigir qualquer condição, então o legislador ordinário laborou em flagrante inconstitucionalidade. É que todos os servidores abarcados pelo dispositivo impugnado foram investidos em cargos públicos apenas pela publicação do Regime Jurídico dos Servidores Públicos, portanto sem a prévia aprovação em concurso.”

Constitucional nº 19 de 1998, em razão de vício de inconstitucionalidade formal. Assim, considerando o efeito repristinatório das decisões em ADI, a redação original desse dispositivo voltou a vigorar e com ela o regime jurídico único.

A par de todo esse histórico legislativo, o fato é que os empregados públicos, ou seja, os agentes com vínculo regido pela CLT – sejam contratados anteriormente à Constituição de 1988, sejam no período em que não esteve em vigor a obrigação de instituição de regime jurídico único – existem no âmbito das pessoas jurídicas de direito público, o que leva a interpretações destoantes, às vezes dentro da própria administração direta, autárquica ou fundacional, sobre qual o correto enquadramento legal a ser dado a esses agentes públicos, mormente quando se trata de restrição de direitos e não concessão de benefícios.

#### **4 PODERES DO EMPREGADOR**

O artigo 2º da CLT prescreve que ao empregador compete dirigir a prestação de serviços de seus empregados, o que pode ser chamado de alteridade ou princípio da alteridade. Referido mandamento principiológico vaticina que os riscos do negócio correm para o empregador, pois como ele suporta o ônus do negócio, deve suportar o ônus, não sendo lícito repassar ao empregado os prejuízos do empreendimento.

É cediço que a visão celetista se restringe à atividade econômica. Quando se fala em prestação de serviço público, entretanto, a prerrogativa de direção do empregador resta ainda mais robusta, já que aqui o interesse deste se confunde com o próprio interesse da coletividade. Sendo assim, a sociedade merece ser destinatária de um serviço público eficiente, de qualidade, e, para que isso ocorra, o empregador pode (e deve!) se valer de seus poderes.

Não é demais relembrar que o foco do presente estudo restringe-se aos empregados públicos. Esses empregados, diferentemente dos servidores públicos estatutários, não estão submetidos a uma lei editada pelo ente federativo contratante, mas à própria CLT e a eventuais normativas internas do órgão ou entidade que, obviamente, não contrariem o disposto na norma celetista.

Os poderes do empregador se dividem em diretivo, de organização, de controle e disciplinar. Em síntese, o poder diretivo diz respeito à própria

determinação das tarefas que serão exercidas, quem são seus responsáveis e como serão executadas; o poder de organização se refere ao modo de prestação dos serviços; o poder fiscalizatório ou de controle quer se referir à fiscalização no exercício das atividades laborais por seus empregados, como a forma de controle de jornada. Já o poder disciplinar se refere ao direito do empregador de punir o empregado que cometa atos faltosos. Frise-se, de antemão, que nenhum dos poderes é absoluto, tendo seus limites estabelecidos em normas constitucionais, legais, infralegais e até mesmo em instrumentos coletivos.

Godinho Delgado<sup>4</sup> ensina que esses poderes patronais que decorrem de efeito próprio do contrato de trabalho podem ser divididos em: diretivo, regulamentar, fiscalizatório e disciplinar. Para o autor, o poder de direção se refere à própria organização da estrutura e espaço empresariais internos. Noutro ponto, o poder regulamentar quer demonstrar a prerrogativa de o empregador fixar regras a serem seguidas por seus empregados dentro do complexo empresarial. O poder fiscalizatório ou de controle emerge do acompanhamento contínuo da prestação de serviços e da vigilância efetivada internamente na empresa. Enfim, o poder disciplinar garante ao empregador o direito de impor sanções aos trabalhadores que descumpram as obrigações contratuais.

A despeito da importância de todos esses poderes, a prática demonstra que os poderes diretivo e disciplinar possuem maior relevância na relação entre as partes do contrato de trabalho, e, o último, suscita maiores questionamentos, justamente por ser exercício concreto de restrição de direitos dos trabalhadores.

## **5 O PODER DISCIPLINAR DO EMPREGADOR PÚBLICO**

Frise-se que o poder em voga se constitui em um conjunto de prerrogativas do empregador em aplicar a sanção cabível em face do descumprimento do Contrato de Trabalho por parte do empregado.

Certo é que a CLT não traz minuciosamente o rito a ser seguido pelo empregador em tais casos, tampouco a sanção que seria adequada a cada caso de cometimento de infração contratual pelo trabalhador. Ao contrário, a norma celetista

---

4. DELGADO, Maurício Godinho. Curso de Direito do Trabalho. 13ª Edição. Editora LTr. São Paulo, 2014.

prevê apenas no artigo 474 que a suspensão não poderá ultrapassar 30 (trinta dias) e, ainda, em seu artigo 482 descreve as hipóteses consideradas como de justa causa.

Não se pode olvidar, todavia, que o poder disciplinar, sendo expressão de uma restrição de direitos, merece obedecer a critérios para sua aplicação tais como imediatidade, adequação, proporcionalidade, nexos de causalidade e a proibição ao *bis in idem*. Tais critérios também podem ser divididos em objetivo, que se refere a apuração da falta cometida, subjetivo, diz respeito à existência de dolo ou culpa e circunstanciais, abrangendo nexos causal, proporcionalidade entre a falta e a pena aplicada, imediatidade da punição, ausência de discriminação e gradação de penalidades, entre outros.

Destarte, diante de indícios do cometimento de alguma infração, a apuração da falta cometida, no âmbito da Administração Pública, sempre se dará por meio de um processo administrativo, mormente por anteceder a realização de um ato a ser praticado pela autoridade competente. Ademais, a existência do elemento subjetivo da conduta e todas as circunstâncias do fato serão no mesmo procedimento investigado.

Nota-se que antes mesmo da promulgação da Constituição Federal de 1988, o Supremo Tribunal Federal já possuía o entendimento firmado na Súmula nº. 20 de que *é necessário processo administrativo, com ampla defesa, para demissão de funcionário admitido mediante concurso*.

É de se notar que quando se fala em Administração Pública, apesar da transição legal e cultural pela qual passa hoje a sua concepção; ainda vigora entre nós, entre outros aspectos, o formalismo. Logo, um ato que na iniciativa privada é praticado pelo empregador potestativamente, dentro da Administração esse ato deve ser elaborado no bojo de um processo administrativo que siga, em âmbito federal, a Lei n. 9.784/99, se não houver procedimento próprio, e obedeça aos princípios constitucionais e infraconstitucionais reservados à Administração Pública, mormente da ampla defesa e do contraditório.

Alerta-se, que em decisão<sup>5</sup> recente no Recurso Extraordinário 589998, dotado de Repercussão Geral, o Supremo Tribunal Federal reconheceu a necessidade de motivação da dispensa unilateral de um empregado dos Correios. Referido entendimento já encontrava-se consubstanciado na Orientação Jurisprudencial 247<sup>6</sup> da SDI-1 do TST. É cediço, no entanto, que a Empresa Brasileira de Correios e Telégrafos é uma pessoa jurídica de direito privado, integrante da administração indireta. Com mais razão, a motivação é necessária para dispensa de um empregado público dentro da administração direta, até mesmo porque o motivo é um dos requisitos do ato administrativo e deve estar presente na aplicação de qualquer sanção ao empregado que cometa um ato faltoso.

Nesse passo, alguns critérios circunstanciais são analisados com reserva quando se trata de empregador público. Como ele necessitará instaurar um processo administrativo, os limites do seu poder disciplinar são ainda mais contundentes, já que, como dito anteriormente, a elaboração de um ato administrativo deve seguir as normas trazidas na lei específica de cada ente, tal como a Lei n. 9.784/99 no âmbito federal, com garantia de ampla defesa e contraditório.

Dentre esses elementos, o conceito de imediatidade sofrerá adaptações, pois a própria lei do ente federativo respectivo trará um procedimento de instrução com prazos a serem observados para apresentação de defesa, produção de provas, alegações finais e decisão da autoridade competente. Nessa linha, a jurisprudência reconhece a não ocorrência do perdão tácito quando instaurada sindicância investigativa ou qualquer procedimento para apuração do ato faltoso, até mesmo em razão do caráter da dialeticidade do procedimento. Vejamos:

---

5. Ementa: 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. (RE 589.998. Relator(a): Min. RICARDO LEWANDOWSKI. Julgamento: 20/03/2013. Órgão Julgador: Tribunal Pleno).

6.247. 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.

JUSTA CAUSA. IMEDIATIDADE ENTRE O ATO FALTOSO E A DISPENSA. PERDÃO TÁCITO NÃO CONFIGURADO. A ausência de imediatidade entre o ato faltoso e a resolução do contrato de trabalho por justa causa não caracteriza perdão tácito quando a reclamada instaura sindicância para apuração da falta cometida e posterior efetivação da dispensa por justa causa. A exigência de prévia instauração de sindicância em empresas de grande porte é salutar. E a apuração dos fatos, por certo, demanda algum tempo e se reveste de natureza complexa, pois carece de efetiva apuração, com investigação cuidadosa por parte do empregador, justamente para que não aja injustiça na punição. De tal sorte, o procedimento não admite solução instantânea e, via de conseqüência, os dias ou alguns meses tomados para apuração dos fatos ocorridos de maneira alguma implicam perdão tácito. Este (perdão tácito) poderia restar presumido ante a falta de interesse do empregador na apuração da falta, o que efetivamente não ocorreu no presente caso. Recurso de revista parcialmente conhecido e desprovido. (TST - RR: 5808449119995155555 580844-91.1999.5.15.5555, Relator: José Antônio Pancotti, Data de Julgamento: 10/03/2004, 4ª Turma,, Data de Publicação: DJ 02/04/2004.)

IMEDIATIDADE DA APURAÇÃO ENTRE O ATO FALTOSO E A DISPENSA POR JUSTA CAUSA. PERDÃO TÁCITO. NÃO-CARACTERIZAÇÃO. O transcurso de alguns dias ou mesmo meses entre a falta cometida e a despedida por justa causa não implica ausência de imediatidade e perdão tácito, porquanto o tempo gasto entre a apuração dos fatos varia de acordo com o tamanho da empresa e a complexidade para se apurar o ocorrido. Restando cabalmente provado que a EBCT - Empresa Brasileira de Correios e Telégrafos - , empresa pública de grande porte, adotou todos os procedimentos cabíveis para que a ruptura do contrato por justa causa observasse os ditames legais, instaurando o devido inquérito administrativo para apuração do ato ilícito, não se há falar em ausência de imediatidade, porquanto não permaneceu a empregadora inerte diante do ato praticado pelo empregado, atuando ininterruptamente durante todo o período entre a instauração do processo administrativo e a dispensa do empregado. Buscou assegurar, a Ré, que a dispensa ocorresse em consonância com o ordenamento jurídico que rege a despedida por justa causa. Recurso Ordinário a que se nega provimento. (...) (TRT-23 - RO: 799201006623000 MT 00799.2010.066.23.00-0, Relator: DESEMBARGADORA

Esclareça-se que o empregador público, diante da comprovação de prática de falta grave cometida por seu empregado, deverá garantir a este a oportunidade de se defender, não podendo aplicar sanção imediatamente, ainda que adequada ao caso. Nota-se que mesmo respeitando os critérios acima descritos, o empregador público deverá ainda obedecer às regras do processo administrativo, uma vez que este poderá dar ensejo à aplicação de uma sanção trabalhista, que, nesse caso, assume o caráter de ato decisório administrativo.

A despeito de inexistirem regras específicas na CLT, também a gradação de penalidades deve ser observada. A lei trabalhista traz, no artigo 482, hipóteses restritas e taxativas, de faltas graves que podem ensejar a dispensa por justa causa. O cometimento de um ato faltoso dessa natureza poderia levar a aplicação da pena maior do Contrato de Trabalho. Em razão da razoabilidade e proporcionalidade que deve permear a aplicação graduada de penalidades dentro do processo administrativo, o empregador público poderá, embora sem previsão legal específica, advertir o empregado ou suspender o contrato de trabalho por até 30 (trinta) dias, anteriormente à aplicação da sanção máxima.

Referida afirmação se faz com base nos princípios constitucionais da proporcionalidade, bem como por se tratar de imposição de critérios benéficos ao empregado. Nesse sentido, Godinho Delgado<sup>7</sup>:

O fato de a advertência não estar tipificada na CLT não a torna irregular. Ao contrário, a doutrina e a jurisprudência firmemente têm considerado a gradação de penalidades um dos critérios essenciais de aplicação de sanções no contexto empregatício, surgindo, desse modo, a advertência verbal ou escrita como o primeiro instante de exercício do poder disciplinar em situações de conduta faltosa do empregado. Apenas em vista de cometimento de falta muito grave pelo obreiro, consubstanciada em ato que não comporte gradação de penalidades, é que esse critério tende a ser concretamente afastado.

---

7. Idem. p. 718.

Dessa forma, a específica previsão legal das penalidades adequadas a cada situação, em tais casos, cede espaço aos princípios constitucionais e à principiologia do direito do trabalho, dispensando ao empregado tratamento mais benéfico e, ao final, concretizando o caráter pedagógico do exercício do poder disciplinar.

## **6 ESTABILIDADE DO CELETISTA NO SERVIÇO PÚBLICO**

O artigo 41 da Constituição Federal garante ao servidor nomeado para ocupar cargo de provimento efetivo estabilidade no serviço público após 3 (três) anos, quando aprovado no estágio probatório.

A redação atualmente dada ao dispositivo, no entanto, foi inserida com a já mencionada Emenda Constitucional nº. 19 de 1998. Anteriormente, a leitura da disposição constitucional não trazia a expressão “cargo de provimento efetivo”. Como o conceito de agente público sempre encontrou divergência na doutrina e jurisprudência, o Tribunal Superior do Trabalho passou a entender que na expressão servidor do artigo 41 estavam abrangidos os empregados públicos da Administração Direta, das Autarquias e Fundações, ou seja, das pessoas jurídicas de direito público. Tal entendimento culminou na edição da Súmula 390 do TST.

Nesse passo, para o Egrégio Tribunal Superior do Trabalho, até a edição da EC nº. 19 de 04 de junho de 1998, os empregados públicos contratados pelas pessoas jurídicas de direito público estariam abrangidos pela estabilidade no serviço público. Somente para os empregados contratados após essa data, quando a Constituição passou a prever a estabilidade apenas para os ocupantes de cargo de provimento efetivo, é que ela deixou de ser conferida aos empregados das pessoas jurídicas de direito público.

Para os empregados estáveis, a Constituição Federal determina que só poderão perder o emprego público mediante processo administrativo em que lhes seja assegurada a ampla defesa ou em razão de decisão judicial.

Destarte, não basta que o empregador possua elementos suficientes para uma dispensa por justa causa. Esta só poderá ocorrer no bojo de um processo administrativo. Como visto, a conclusão, no entanto, não se restringe apenas aos empregados estáveis. Os atos administrativos devem obedecer uma forma,

devem ser realizados pela autoridade competente, necessitam ter objeto, motivo e finalidade pública.

Outrossim, diante de tudo que foi explanado, é forçoso concluir que para que ocorra a dispensa de qualquer empregado público, estável ou não, dentro da Administração Direta dos entes federativos, das Autarquias e das Fundações Públicas, é necessário a instauração de um processo administrativo com a finalidade de que a autoridade competente possa praticar o ato respectivo.

Logo, não se pode olvidar que a estabilidade tratada não conduz à necessidade de ajuizamento de inquérito para apuração de falta grave do empregado público, podendo esta ser apurada mediante o processo administrativo, no qual o empregador público poderá usar do poder disciplinar a ele conferido.

## 7 CONCLUSÃO

À guisa de conclusão o presente estudo pode ser resumido nos seguintes tópicos:

- a) Os empregados públicos são espécie do gênero agentes públicos;
- b) Mesmo após a edição da Constituição Federal existem empregados públicos na Administração Direta, Autárquica e Fundacional, seja em razão de serem contratados anteriormente à promulgação da CF/88, seja no período em que não vigorou o regime jurídico único;
- c) O empregador público também possui os poderes diretivo, de organização, controle e disciplinar, assim como o empregador privado, cuja liberdade de exercício resta mitigada;
- d) O poder disciplinar do empregador público deve ser exercido no bojo de um processo administrativo, em que seja assegurada ao empregado a ampla defesa e o contraditório, porquanto diante de provas cabais e robustas para aplicação imediata da sanção adequada ao descumprimento do contrato de trabalho;
- e) O exercício do poder disciplinar pelo empregador público configura-se em ato administrativo e deve obedecer aos aspectos legais para sua confecção;
- f) A estabilidade do empregado público tratada na Súmula 390 do TST refere-se às contratações efetuadas anteriormente à edição da Emenda Constitucional n. 19 de 1998;
- g) Estáveis ou não, o exercício do poder disciplinar do empregador público em relação aos seus empregados segue a mesma lógica.