

Entre as várias classificações doutrinárias existentes, adotaremos a de **Maria Sylvia Zanella di Pietro**. Dentro do **gênero** de **servidor público**, temos as seguintes **espécies**:

- Servidor estatutário – regido por estatuto;
- Empregado público – regido pela CLT;
- Servidor temporário.

O empregado público, portanto, é uma espécie de servidor público (gênero). Apesar de não ser regido por estatuto, terá sua investidura e algumas garantias semelhantes às dos funcionários estatutários.

Principais Dispositivos

- **Admissão (art. 37, II, CF)** – mediante **concurso público**;
- **Ausência de concurso público** – nulidade do contrato do empregado. Busca-se, assim, evitar o **patrimonialismo**.

Súmula 363, TST. O empregado público contratado de forma irregular receberá apenas o saldo salarial e o FGTS, não tendo direito aos demais benefícios (férias, décimo terceiro etc.).

Súmula 466, STJ. Garante ao empregado o direito de levantar o valor pago a título de FGTS.

- **Privatização** – caso ocorra privatização do ente público, eventuais **contratos irregulares serão convalidados**, e os empregados poderão continuar a trabalhar normalmente (**Súmula 430, TST**).
- **Jornada definida por lei** – é possível a alteração, sem que seja considerada prejudicial ao empregado.

OJ nº 308, SDI-1, TST: JORNADA DE TRABALHO. ALTERAÇÃO. RETORNO À JORNADA INICIALMENTE CONTRATADA. SERVIDOR PÚBLICO. DJ 11.08.03. O retorno do servidor público (administração direta, autárquica e fundacional) à jornada

inicialmente contratada não se insere nas vedações do art. 468 da CLT, sendo a sua jornada definida em lei e no contrato de trabalho firmado entre as partes.

- **Jornada reduzida – garantia de salário mínimo**, cujo valor deverá corresponder à remuneração total do empregado; ou seja: salário base + benefícios = salário mínimo (**OJ nº 358 da SDI-1 do TST, Súmula vinculante nº 16 do STF**). Aos demais empregados a jornada reduzida implica redução proporcional de salário.
- **Equiparação salarial** – não é possível ao empregado público, pois sua remuneração é prevista por lei. **Exceção:** empregados de empresas públicas e sociedades de economia mista, para os quais há aplicação do direito privado (**Súmula 455, TST**).
- **Cessão de empregados e equiparação salarial** – é possível, se a cessão for feita para empresa pública ou sociedade de economia mista (**Súmula nº 6, V, TST**).

Estabilidade do Empregado Público

Em regra, o empregado público não possui estabilidade. No entanto, este tema ainda é cercado por **grande discussão** doutrinária e jurisprudencial.

- Empregado de empresa pública ou sociedade de economia mista não detém estabilidade;
- Demais empregados (servidor público celetista, ou empregado público), beneficiam-se da estabilidade prevista no **art. 41** da CF.

Súmula 390, TST. Servidor público. Estabilidade. Celetista. Administração direta, autárquica ou fundacional. Aplicabilidade. Empregado de empresa pública e sociedade de economia mista. Inaplicável. CF/88, art. 41.

I - O servidor público celetista da administração direta, autárquica ou fundacional é beneficiário da estabilidade prevista no art. 41 da **CF/88** (ex-OJ 265/TST-SDI-I - Inserida em 27/09/2002 e ex-OJ 22/TST-SDI-II - Inserida em 20/09/2000).

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 prevista no art. 41 da CF/1988. (ex-OJ 229/TST-SDI-I - Inserida em 20/06/2001).

Entretanto, entende-se que a estabilidade do empregado público celetista é válida apenas para aqueles contratados em período anterior à **EC nº 19 de 1998**. Após esta data, não há direito à estabilidade.

Dispensa Imotivada

As decisões do TST vinham considerando a necessidade de motivação para a dispensa do empregado público. Isso porque, no âmbito trabalhista, em especial no emprego público, deve ser direito do empregado saber os motivos que ocasionaram sua demissão. No entanto, a **Orientação Jurisprudencial nº 247 da SDI-1 do TST** admite a possibilidade de dispensa imotivada.

Por fim, com a Reforma Trabalhista, foi inserido o art. 477-A na CLT, que autorizou as dispensas imotivadas. Com isso, há uma tendência de que a orientação jurisprudencial mude a posição que vinha adotando até agora.

Art. 477-A, CLT. As dispensas imotivadas individuais, plúrimas ou coletivas equiparam-se para todos os fins, não havendo necessidade de autorização prévia de entidade sindical ou de celebração de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho para sua efetivação.