O regime jurídico dos empregados públicos que assumem cargos e funções de direção nas empresas estatais

*Gustavo Alexandre Magalhães**

1. Introdução

Os servidores públicos vinculados às empresas estatais devem se sujeitar, necessariamente, ao regime jurídico trabalhista. Como as empresas públicas e as sociedades de economia mista possuem personalidade jurídica de direito privado, não podem contar com servidores estatutários (vínculo de direito público) no seu quadro de pessoal.

Também no âmbito das empresas estatais existem "cargos" e funções de direção, chefia e assessoramento, nos termos do art. 37, V, da Constituição.

Assim, apresenta-se uma aparente contradição entre o regime jurídico trabalhista do pessoal das empresas estatais e a nomeação para ocupar "cargos em comissão", típicos do regime jurídico estatutário.

2. Regime constitucional das empresas públicas

As empresas públicas e sociedades de economia mista são entidades dotadas de personalidade privada que integram a administração indireta. Dependem de autorização legal para sua criação, nos termos do art. 37, XIX.

---

* Procurador do município de Belo Horizonte-MG. Mestre e doutorando em direito administrativo pela Universidade Federal de Minas Gerais (UFMG). Professor de direito administrativo da Escola Superior Dom Hélder Câmara e da pós-graduação do Curso Aprobatum. O autor agradece ao advogado Luis André de Araújo Vasconcelos pela colaboração e pelas discussões quando da estruturação do presente artigo.

O Decreto-lei nº 200/1967, embora se preocupe apenas com a administração pública federal, define as empresas públicas no seu art. 5º, II, como:

> Entidade dotada de personalidade jurídica de direito privado, com patrimônio próprio e capital exclusivo da União, criada por lei para exploração de atividade econômica que o governo seja levado a exercer por força de contingência ou de conveniência administrativa, podendo revestir-se de qualquer das formas admitidas em direito.

Apesar de o Decreto-lei nº 200/1967 referir-se apenas às empresas públicas exploradoras de atividade econômica, é inquestionável que elas podem também visar à prestação de serviços públicos, nos termos do art. 175 da Constituição de 1988. É o caso, por exemplo, da Empresa Brasileira de Correios e Telégrafos, empresa pública federal.

Cumpre observar que, se por um lado as empresas públicas possuem personalidade jurídica de direito privado (o que daria maior flexibilidade ao regime das empresas estatais por meio da "flexibilização" do regime puramente público), por outro lado há que se considerar que a Constituição determina expressamente a incidência do regime jurídico-administrativo sobre todos os entes integrantes da administração indireta, entre os quais as empresas públicas (art. 37, *caput*).

Ao tratar especificamente das empresas públicas exploradoras de atividade econômica, a Constituição de 1988 determina expressamente a submissão ao regime próprio das empresas privadas*:*

> Art. 173 — (*omissis*)
> §1º A lei estabelecerá o estatuto jurídico da empresa pública, da sociedade de economia mista e de suas subsidiárias que explorem atividade econômica de produção ou comercialização de bens ou de prestação de serviços dispondo sobre:
> (...)
> II – a sujeição ao regime jurídico próprio das empresas privadas, inclusive quanto às obrigações trabalhistas e tributárias.

Assim, em se tratando de empresa pública exploradora de atividade econômica, haverá maior incidência do regime jurídico das empresas privadas (art. 173, §1º), ao passo que se a empresa pública for prestadora de serviços públicos (art. 175), o regime jurídico se aproximará mais daquele aplicável às pessoas jurídicas de direito público.

É importante lembrar que o regime jurídico das empresas estatais (empresas públicas e sociedades de economia mista) deverá sempre conciliar as normas cons-

titucionais inderrogáveis do regime jurídico-administrativo com algumas disposições de direito privado.

3. Os cargos e funções de confiança no regime jurídico trabalhista

Os cargos e funções de confiança no regime estatutário

Como possuem personalidade jurídica de direito privado não é admissível que as empresas estatais tenham servidores estatutários, mas apenas empregados. É que a criação de cargos (postos ocupados pelos servidores estatutários) é privativa das pessoas jurídicas de direito público.[1]

É pacífico, tanto na doutrina quanto na jurisprudência, que os trabalhadores das empresas estatais são empregados, regidos pela legislação trabalhista editada pela União no desempenho da competência estabelecida no art. 22, I, da Constituição. É por isso que os trabalhadores das estatais são conhecidos por "celetistas".

Com o advento da Constituição de 1988 o regime jurídico dos empregados públicos sofreu substanciais modificações, principalmente quanto à necessidade de aprovação prévia em concurso público como requisito intransponível para a contratação pela administração direta e pela administração indireta.

Porém, diferentemente do critério utilizado para tratar dos empregados privados e dos servidores estatutários, ao cuidar dos empregados públicos o constituinte deixou uma série de lacunas normativas, que deverão ser preenchidas por meio da interpretação sistemática da própria Constituição e também por meio da regulamentação pelo legislador infraconstitucional.

O regime de emprego público deve ser compreendido a partir da abordagem constitucional de duas outras categorias: o regime de emprego previsto para os trabalhadores da iniciativa privada (art. 7º) e o regime jurídico estatutário, previsto para os servidores ocupantes de cargo público (art. 37 e seguintes).

O art. 37, II, estabelece que não é necessária a realização de concurso público para o provimento de cargos e funções de livre nomeação e exoneração. Trata-se, nos termos do art. 37, V, dos cargos e funções de confiança, para exercício de atividades de direção, chefia e assessoramento:

---

[1] A esse respeito diz Celso Antônio Bandeira de Mello (2000:233-235): "cargos são as mais simples e indivisíveis unidades de competência expressadas por um agente, previstas em número certo, com denominação própria, retribuídas por pessoas jurídicas de direito público e criadas por lei, e que seus ocupantes submetem-se a um regime especificamente concebido para reger esta categoria de agentes. Tal regime é estatutário ou institucional; logo, de índole não contratual".

> Art. 37 — (*omissis*)
> (...)
> V — as funções de confiança, exercidas exclusivamente por servidores ocupantes de cargo efetivo, e os cargos em comissão, a serem preenchidos por servidores de carreira nos casos, condições e percentuais mínimos previstos em lei, destinam-se apenas às atribuições de direção, chefia e assessoramento;

É a lei de cada ente federativo que definirá como cargo de confiança[2] ou como função de confiança o posto (plexo de atribuições)[3] a ser ocupado pelo agente público que exercerá a atividade, o que terá impacto direto no leque de opções do agente público com competência para escolher o servidor que exercerá a atividade.

Em outras palavras: se a lei criar um *cargo de confiança* poderá a autoridade competente escolher livremente a pessoa que o ocupará, independentemente de ser servidor de carreira ou não. Por isso é que os cargos de confiança são denominados coloquialmente de *cargos de recrutamento amplo*, já que podem ser escolhidas pessoas de dentro ou de fora da administração pública. Não havendo lei que fixa os percentuais mínimos de servidores de carreira que ocuparão os cargos em comissão, entende-se que todos os cargos poderão ser preenchidos por pessoas não integrantes da administração pública, tendo em vista que o art. 37, V, constitui norma constitucional de eficácia limitada, que depende de regulamentação para produzir todos os efeitos jurídicos pretendidos pelo constituinte. Por outro lado,

---

[2] Em razão de a expressão "cargo de confiança" ser amplamente utilizada pela doutrina, jurisprudência e também pela legislação infraconstitucional editada pelos entes federativos, este artigo adota como sinônimas as expressões "cargo comissionado" (prevista no art. 37, V) e "cargo de confiança".

[3] Entende-se que as funções de confiança constituem plexos unitários de atribuições, que são criados por lei com remuneração própria e nome próprio, a exemplo dos cargos e empregos, nos termos do art. 48, X, da Constituição (Mello, Celso Antônio Bandeira de. *Curso de direito administrativo*. 24. ed. São Paulo: Malheiros, 2007). As justificativas para se conceber a função de confiança como "posto" ou "lugar" a ser ocupado por um único servidor público são: a) a lei que cria a função de confiança deve estabelecer o número de "funções", ou seja, de postos que serão criados, sob pena de ofensa ao art. 48, X; b) ao exercer a função de confiança, o servidor não pode ficar "sem posto" na administração pública, sob pena de vagar no limbo, mas também não pode continuar no seu "posto originário" (cargo efetivo), sob pena de se configurar acumulação ilícita do cargo efetivo com a função de confiança. Assim, o servidor se afasta do seu "posto originário" e passa a ocupar, transitoriamente, outro "lugar" na administração pública, que consiste justamente na função de confiança. Dessa forma, cumpre observar que existem funções permanentes, que são as funções de confiança (funções gratificadas) e funções de natureza transitória, que correspondem às funções exercidas pelo servidor contratado temporariamente. As funções permanentes são plexos unitários de atribuições que só podem ser exercidas por servidores ocupantes de cargo público efetivo (art. 37, V), ao passo que as funções transitórias serão definidas no próprio contrato temporário, de acordo com as hipóteses previstas em lei. Já as funções transitórias têm natureza autônoma, e não é necessário que sejam criadas por lei. Observe-se que a previsão pelo art. 48, X, da criação de funções por meio de lei, refere-se apenas às funções permanentes, chamadas de *funções gratificadas*. A existência das funções provisórias deve-se à impossibilidade de se aguardar a criação de cargos ou empregos públicos por meio de lei (necessidades urgentes) ou à inconveniência de se vincular permanentemente um servidor que foi contratado para satisfazer necessidades públicas transitórias (necessidades públicas não urgentes).

se a lei criar uma *função de confiança*, também conhecida por *função gratificada*, deverá o agente competente para a nomeação escolher um entre os vários servidores efetivos integrantes da carreira.

Tratando-se de servidor público de carreira que irá ocupar cargo comissionado ou função de confiança em outro órgão ou entidade, cabe ao seu respectivo estatuto admitir ou não as hipóteses de afastamento de seu cargo efetivo. Pois embora os estatutos dos servidores públicos normalmente contenham a previsão de cessão para servir a outra entidade, trata-se de opção política do legislador de cada ente federativo.

No âmbito federal, o art. 93 da Lei nº 8.112/1990 admite o "afastamento para servir a outro órgão ou entidade".

> Art. 93. O servidor poderá ser cedido para ter exercício em outro órgão ou entidade dos poderes da União, dos estados, do Distrito Federal e dos municípios, nas seguintes hipóteses:
> I — para exercício de cargo em comissão ou função de confiança.(...)[4]

Os cargos de confiança no direito do trabalho — aplicável às empresas privadas

Como o regime jurídico dos trabalhadores das empresas estatais é o celetista, para que o empregado público seja colocado em um cargo ou em uma função de confiança devem ser observados os limites e requisitos impostos pela Consolidação das Leis do Trabalho.

De fato, o direito do trabalho já admite, mesmo no âmbito das empresas privadas, que um empregado seja colocado em um cargo de chefia ou direção, em caráter transitório. Percebe-se que não é prerrogativa exclusiva da administração pública a escolha de pessoal entre os trabalhadores do quadro permanente para desempenhar funções de confiança.[5]

---

[4] Ainda a título de exemplo, vale citar que o Estatuto dos Servidores Públicos de Belo Horizonte (Lei nº 7.169/1996) também prevê hipótese de cessão dos servidores. Assim, no âmbito do município de Belo Horizonte, o servidor é afastado do cargo efetivo para ocupar o cargo de confiança, passando a receber a remuneração do cargo para que foi cedido. "Art. 169. O servidor poderá ser cedido para ter exercício em outro órgão ou entidade dos Poderes da União, dos estados, do Distrito Federal e dos municípios, nas seguintes hipóteses: I — para exercício de cargo em comissão ou função de confiança (...). Parágrafo único — Na hipótese do inciso I deste artigo, o ônus da remuneração será do órgão ou entidade a que for cedido.

[5] No âmbito da administração pública, o art. 37, V, autoriza a admissão de pessoal para atividades de direção, chefia e assessoramento, ao passo que no direito do trabalho só há previsão de empregados ocuparem cargos de confiança para exercerem atividades de direção ou chefia. Não existe, portanto, na legislação trabalhista, cargos ou funções de confiança para "assessoria".

Óbvio que, como é cargo de confiança, interessa à empresa que o empregado fique naquele posto enquanto o empregador nele confiar, ou seja, é inerente ao poder diretivo do patrão poder retirar, a qualquer momento, o trabalhador do exercício de atividade de caráter estratégico na empresa.

Mas em razão do princípio da irredutibilidade salarial, a CLT impõe algumas restrições para que o empregado possa retornar ao seu emprego efetivo, com o consequente restabelecimento da sua remuneração originária. Somente na hipótese de restar configurada a cessação da função de confiança é que o empregado poderá ter redução nominal de valores no seu contracheque, que se deve ao retorno do trabalhador ao seu cargo originário (art. 468 da CLT).

Assim, para a classificação do posto como cargo de confiança, é imprescindível que o empregado tenha poder de decisão (aí reside a confiança) e que receba uma gratificação de pelo menos 40% sobre o salário base (art. 62, parágrafo único, da CLT).

Os cargos e funções de confiança no regime de emprego público

Terminologia

Em relação à existência de cargos em empresas públicas, ainda que o art. 37, V, da Constituição de 1988 somente faça menção aos cargos de confiança que se referem ao regime estatutário, deve-se considerar que o art. 39 admite a instituição de cargos e funções de confiança no regime jurídico trabalhista (aplicável às empresas públicas).

Como foi restabelecida a imposição do regime jurídico único pelo Supremo Tribunal Federal no julgamento da Ação Direta de Inconstitucionalidade nº 2.135,[6] é incompatível a existência dentro da mesma pessoa jurídica de cargos e funções de natureza estatutária e de empregos públicos celetistas.

[6] Há que se ressaltar que, de acordo com o antigo art. 39 da Constituição Federal de 1988, foi estabelecida às entidades federativas a obrigação de instituição, no âmbito de sua organização, do regime jurídico único, inclusive para as empresas públicas e sociedades de economia mista. O regime jurídico único foi extinto com o advento da Emenda Constitucional nº 19/1998, que revogou o art. 39 da CF/88. Contudo, no presente momento, encontra-se vigente medida cautelar concedida pelo Supremo Tribunal Federal no âmbito da Ação Direta de Inconstitucionalidade nº 2.135/2000, restabelecendo a aplicação da redação originária do referido dispositivo constitucional, impondo a obrigação da instituição do regime jurídico único de pessoal à administração direta e indireta, ressaltando a sua não aplicação às relações jurídicas até então travadas já que a liminar, como de regra, foi concedida com efeitos meramente prospectivos, isto é, *ex nunc*. Diante disso, nas relações de trabalho envolvendo as empresas públicas e os empregados efetivos que estejam ocupando cargos comissionados, também se aplica o regime jurídico celetista, próprio dos empregados de instituições privadas.

Assim, no caso das empresas públicas o termo cargo (inclusive no que se refere aos cargos de confiança) não é utilizado com a conotação dada no caso do regime estatutário, mas refere-se a um posto, ou seja, um lugar integrado no chamado "plano de *cargos* e salários", que toda empresa tem.

Logo, no âmbito do regime jurídico celetista, não é vedado, ou mesmo incorreto, que se denomine "cargo de diretor" ou "cargo de presidente" etc. O que deve ficar claro é que o termo compõe o nome do posto ocupado pelo diretor ou por quem possua funções de direção e chefia ou assessoramento na administração.

Portanto, o lugar (cargo submetido ao regime jurídico trabalhista) a ser ocupado pelo servidor para exercer funções de direção, chefia ou assessoramento, denomina-se *emprego de confiança* ou *emprego em comissão*.

Tecnicamente os cargos em comissão das empresas públicas são um emprego, pois são regidos pelo regime jurídico trabalhista (celetista). Seria contraditório dizer que um cargo (que na acepção técnica correspondente ao plexo de atribuições a serem exercidas por um único empregado) dentro de uma empresa pública fosse regido pelo regime estatutário (o que inclusive foi vedado com o restabelecimento do regime jurídico único no julgamento da ADI nº 2.135 pelo STF).

Formalização do emprego de confiança

Na hipótese de o empregado público efetivo passar a ocupar "cargo de confiança" (na verdade se trata de emprego de confiança), deverá a empresa pública anotar na carteira de trabalho do servidor a suspensão do contrato de trabalho do emprego efetivo para ocupar o cargo comissionado. A referida suspensão é vinculada à ocupação do cargo comissionado, de modo que, cessada a ocupação do cargo, o empregado volta a ocupar o emprego efetivo.

A suspensão do contrato de trabalho efetivo possui o único efeito prático de evitar a acumulação ilícita de empregos públicos, vedada pelo art. 37, XVI, da CR/88, e não há qualquer prejuízo ao empregado público quanto à contagem de tempo de contribuição, período aquisitivo de férias, ou de qualquer outra vantagem que lhe seja devida. Em suma, ao ocupar um cargo comissionado, considera-se o empregado público, para todos os fins, em efetivo exercício no seu emprego originário.

A anotação na carteira de trabalho também é requisito básico para a formalização do exercício de função de confiança na empresa, devendo a empresa pública anotar na CTPS do empregado o exercício de função de confiança com acréscimo da gratificação respectiva.

Há que se ressaltar que nessa hipótese também não se apresenta a acumulação ilícita de cargos públicos, afinal, o empregado público exercerá apenas a fun-

ção gratificada, já que o emprego efetivo é um mero requisito para o exercício de tal função. A função de confiança engloba o emprego efetivo, razão pela qual o servidor continua tendo um único vínculo com a administração. Com isso, ainda que o empregado público esteja exercendo uma função de confiança na empresa pública, poderá cumular o exercício de tal função com uma de magistério, como lhe faculta o art. 37, XVI, "b" da CR/1988, desde que haja compatibilidade de horário.

Da remuneração

É possível que a legislação local crie as atividades de direção, chefia e assessoramento como *emprego de confiança* ou como *função de confiança*. No caso dos empregos de confiança podem ser admitidas pessoas que não integram a estrutura permanente da administração, ao passo que no caso do exercício de função de confiança só podem ser admitidos empregados integrantes da carreira.

As alterações na remuneração dos empregados efetivos que passam a desempenhar atividades de direção, assessoramento ou chefia vão depender dos valores previstos na lei que trata do seu respectivo "plano de cargos e salários", mas também da natureza do "posto" de chefe, diretor ou assessor. Poderão ser distintos os efeitos, assim, se o "posto" corresponder a uma função de confiança ou a um emprego de confiança.

É a lei que criou o emprego de confiança ou o cargo de confiança que determinará as condições da remuneração. Pode a lei prever, por exemplo, que será pago ao servidor efetivo um determinado valor (quantia fixa) a título de gratificação complementar pelo exercício da função de chefe.

Pode também a lei criar uma remuneração própria para o emprego de confiança, situação em que normalmente concede-se ao empregado a faculdade de optar pela melhor remuneração (do emprego efetivo ou do emprego de confiança). Mas pode a lei, por outro lado, não conferir ao empregado público a opção, estabelecendo que ele deverá receber, necessariamente, a remuneração prevista para o emprego de confiança específico.

Também não é incomum que tanto nas hipóteses de servidores efetivos exercerem função de confiança, quanto nas situações em que ocupam cargos ou empregos de confiança, que a lei estabeleça, a título de gratificação, um percentual incidente sobre a sua remuneração do cargo efetivo.

Cumpre ressaltar que no regime de emprego público não incide o requisito referente ao adicional mínimo de 40% sobre a remuneração do emprego efetivo, previsto no art. 62, parágrafo único da CLT, e aplicável diuturnamente para os empregados das empresas privadas. No setor privado a preocupação é com eventual fraude aos direitos trabalhistas, de modo que se não forem cumpridos os requisitos do art. 62 e do art. 468 da CLT, forma-se o vínculo trabalhista com base na

maior remuneração (no caso do cargo de confiança), que passa a ser irredutível. Entende-se que em tal hipótese ocorre alteração (ainda que tácita) do contrato de trabalho celebrado entre empregado e empregador. Por exemplo, se determinado banco privado alterar a carteira de trabalho de um atendente para estabelecer que ele passará a ocupar o cargo de confiança de gerente, conferindo-se gratificação de 20%, não poderá mais a empresa retornar o empregado para a função anterior com redução de salário.

Já no setor público, não há o risco de se estabelecer o vínculo permanente com base na função de confiança, nos termos do art. 37, II, da Constituição. Como o servidor faz concurso público para ocupar um cargo específico e determinado, não existe a possibilidade de alteração de seu regime jurídico. O servidor tem direito de receber, em caráter permanente, a remuneração prevista para o cargo ou emprego efetivo para o qual ele fez concurso. Não existe possibilidade de se mudar o servidor de cargo ou emprego (aumentando-se sua remuneração em caráter definitivo) sem que haja ofensa ao princípio constitucional do concurso público. A possibilidade de retornar o servidor ao seu emprego de origem é prevista expressamente no art. 37, II, e também no art. 37, V.

Além disso, como toda e qualquer remuneração ou gratificação deve ser prevista em lei, a própria lei definirá o adicional (em valores fixos ou em percentual) devido ao empregado. Pode, assim, o empregado público exercer a função de confiança (direção, chefia ou assessoramento) com o recebimento de gratificação inferior a 40% ou até mesmo sem o recebimento de qualquer gratificação, o que é comum nas hipóteses de servidores antigos que possuem elevada remuneração pelo cargo efetivo.

4. Incompatibilidade do pagamento de aviso prévio e multa de 40% sobre o FGTS nos cargos em comissão

O Supremo Tribunal Federal já definiu que é incompatível, com a natureza de livre provimento e exoneração dos cargos comissionados, o pagamento de aviso prévio e de multa de 40% sobre o FGTS.

A incompatibilidade está exatamente no fato de tais cargos serem de livre provimento e exoneração, ou seja, não pode existir ônus a ser arcado pela entidade nomeante, sob pena de se inibir a maleabilidade que devem ter esses postos de trabalho.

Exatamente nesse sentido é a jurisprudência dos tribunais superiores:

> AÇÃO DIRETA DE INCONSTITUCIONALIDADE. INDENIZAÇÃO COMPENSATÓRIA PAGA PELOS COFRES PÚBLICOS POR OCASIÃO DA

> EXONERAÇÃO OU DISPENSA DE QUEM, SEM OUTRO VÍNCULO COM O SERVIÇO PÚBLICO, SEJA OCUPANTE DE FUNÇÃO OU CARGO EM COMISSÃO DE LIVRE EXONERAÇÃO. ART. 287 DA CONSTITUIÇÃO DO ESTADO DE SÃO PAULO. 1. A nomeação para os cargos em comissão é feita sob a cláusula expressa de livre exoneração. A disposição que prevê o pagamento pelos cofres públicos de indenização compensatória aos ocupantes de cargos em comissão, sem outro vínculo com o serviço público, por ocasião da exoneração ou dispensa, restringe a possibilidade de livre exoneração, tal como prevista no art. 37, II, combinado com o art. 25 da Constituição Federal. 2. Ação direta julgada procedente para declarar a inconstitucionalidade e a consequente ineficácia do art. 287 da Constituição do estado de São Paulo, desde a sua promulgação (STF-ADIn 326 SP TP, rel. min. Paulo Brossard, *DJU* 19.9.1997).
>
> AGRAVO DE INSTRUMENTO. CARGO DE LIVRE NOMEAÇÃO E EXONERAÇÃO. AVISO PRÉVIO. MULTA DE 40% SOBRE O FGTS. Os ocupantes de cargos de livre nomeação e exoneração providos na forma do art. 37, II, da Carta Maior têm com a administração pública uma relação precária, sendo a ela inerente a previsibilidade da dispensa a qualquer tempo. Assim, aqueles não se encontram abrigados pelas normas trabalhistas que visam compensar a dispensa imotivada, uma vez que esta figura não tem compatibilidade com o cargo em foco. Ilesos, pois, se revelam os dispositivos legais pela parte invocados, já que sua inaplicabilidade ao caso *sub judice* mostrou-se correta. Agravo não provido (TST-AIRR-752.153/2001.9, 1ª Turma, rel. juiz convocado Guilherme Bastos, *DJU* 4.3.2005).

Nesse contexto, no caso dos empregados efetivos ocupantes de cargo em comissão retornarem ao cargo efetivo que ocupam na empresa, não lhes serão devidos os pagamentos de aviso prévio ou de multa de 40% sobre o FGTS.

5. Conclusão

Diante de tudo o que foi exposto, conclui-se que:

- a relação entre as empresas estatais e os empregados efetivos (concursados) que ocupem cargo de diretoria é regida pela Consolidação das Leis do Trabalho, atendendo a algumas particularidades do regime jurídico administrativo;
- à medida que o empregado efetivo passa a ocupar emprego de confiança, deve-se anotar na CTPS do empregado a suspensão do contrato de trabalho referente

ao emprego efetivo, ficando tal suspensão vinculada ao exercício do emprego de confiança;

- a suspensão do vínculo efetivo tem como único efeito prático evitar a cumulação ilícita de cargos, não havendo qualquer prejuízo ao empregado público quanto à contagem de tempo de contribuição, período aquisitivo de férias, ou de qualquer outra vantagem devida ao servidor;
- no que se refere à remuneração, deve-se analisar o plano de cargos e salários da respectiva empresa estatal para verificar se será devida ao empregado a remuneração correspondente ao emprego de confiança ou se lhe será devida alguma gratificação (fixa ou um percentual sobre a remuneração) correspondente ao exercício das funções de direção, chefia e assessoramento. No caso de ser legalmente previsto o pagamento da gratificação, ela deve ser paga separada da remuneração do cargo efetivo, de forma que se evite a incorporação do valor da gratificação na remuneração;
- o exercício do emprego efetivo é condição para o exercício da função de confiança, ressaltando-se que, como a função de confiança engloba o emprego efetivo, o servidor continua tendo um único vínculo com a administração pública. Não há que se falar, nesta hipótese, em acúmulo ilícito de funções públicas;
- por fim, no caso de exoneração ou do retorno do servidor ao cargo efetivo, não é devida a multa de 40% sobre o FGTS nem o pagamento de aviso prévio.

Referências

ARAÚJO, Florivaldo Dutra de. *Motivação e controle do ato administrativo*. 2. ed. Belo Horizonte: Del Rey, 2005.

CARVALHO FILHO, José dos Santos. *Manual de direito administrativo*. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2008.

DI PIETRO, Maria Sylvia Zanella. *Direito administrativo*. São Paulo: Atlas, 2008.

MAGALHÃES, Gustavo Alexandre. *Contratação temporária por excepcional interesse público*: aspectos polêmicos. Belo Horizonte: LTr, 2005.

MELLO, Celso Antônio Bandeira de. *Curso de direito administrativo*. 13. ed. São Paulo: Malheiros, 2000.

_____. *Curso de direito administrativo*. São Paulo: Malheiros, 2008.

ROCHA, Carmen Lúcia Antunes. *Princípios constitucionais dos servidores públicos*. São Paulo: Saraiva, 1999.