

PROJETO DE LEI N. _____ DE 2023

(Do Sr. PATRUS ANANIAS –PT/MG)

Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, a fim de proporcionar segurança jurídica aos empregados de empresas públicas e sociedades de economia mista, bem como regulamentar a dispensa em massa.

O Congresso Nacional decreta:

Art. 1º Acresça-se à Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, os artigos 448-B e 477-C:

“Art. 448-B. A desestatização ou privatização, parcial ou total, de empresas públicas e sociedades de economia mista não afetará os contratos de trabalho dos seus respectivos empregados, assegurando-se a garantia da irredutibilidade remuneratória.

§1º A alteração dos contratos de trabalho a que se refere o *caput* deste artigo, será condicionada à negociação coletiva com o sindicato da categoria profissional e, ainda assim, desde que não resulte em prejuízos ao empregado, sob pena de nulidade.

§2º O empregado admitido por concurso público por empresa a que se refere o *caput* deste artigo poderá exercer o direito de oposição à transferência para a empresa privada sucessora, permanecendo vinculado à antiga empregadora no caso de manutenção de suas atividades, ou, caso seja ela extinta, terá o seu contrato de trabalho rescindido sem justa causa, recebendo as parcelas e indenizações rescisórias típicas desta modalidade de rompimento contratual”.

“Art. 477-C. Os empregados de empresas públicas e sociedade de economia mista, admitidos por concurso público, não poderão sofrer despedida arbitrária, entendendo-se como tal a que não se efetivar mediante procedimento administrativo e não se fundar em motivo disciplinar, técnico, econômico ou financeiro.

§1º A garantia a que se refere o *caput* deste artigo se estende aos empregados de empresas públicas e sociedades de economia mista submetidas ao processo de desestatização ou privatização, inclusive durante o contrato de trabalho firmado com a empresa privada sucessora”.



Art. 2º O art. 477-A da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, passa a vigorar com as seguintes alterações:

“Art. 477-A. As dispensas imotivadas plúrimas ou coletivas estão condicionadas à intervenção sindical e apresentação causas técnicas, econômicas ou financeiras.

§1º São consideradas plúrimas e coletivas as dispensas que, no período de noventa dias, afetem, ao menos, 50% (cinquenta por cento) dos trabalhadores, no caso de empresas que possuam até duzentos empregados, ou 30% (trinta por cento) dos trabalhadores, no caso de empresas que possuam mais de duzentos empregados.

§2º A intervenção sindical prévia é exigência procedimental imprescindível para a dispensa em massa de trabalhadores, podendo haver a celebração de convenção ou acordo coletivo.

§3º O trabalhador inserido no processo de dispensa coletiva ou plúrima tem direito à indenização, em dobro, prevista no § 1º do art. 18 da Lei nº 8.036, de 11 de maio de 1990, sobre o saldo do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, além das parcelas previstas para extinção do contrato por prazo indeterminado e de outras que vierem a ser previstas por norma coletiva ou contrato.

Art. 3º - Esta lei entra em vigor na data de sua publicação.

JUSTIFICAÇÃO

O presente projeto visa trazer segurança jurídica aos empregados de empresas públicas e sociedades de economia mista, relativamente às regras de alteração e rescisão dos seus respectivos contratos de trabalho, inclusive daqueles inseridos em processos de desestatização ou privatização, fenômenos que, não raro, culminam em dispensas em massa de trabalhadores.

Isso porque, seja no âmbito administrativo ou judicial, paira dúvida jurídica acerca do regime legal a que se submetem tais empregados públicos. Uma parte da doutrina e jurisprudência trabalhista entende pela submissão das empresas públicas ou de economia mista ao regime jurídico das empresas privadas, o que amplia a liberdade do empregador na alteração e rescisão dos respectivos contratos de trabalho. Para outros juristas, apesar da estabilidade do art. 41 da CR/88 não ser extensível aos empregados públicos, há necessidade de motivação e de processo administrativo disciplinar precedentes à eventual rescisão contratual.

O próprio Tribunal Superior do Trabalho, por meio da Orientação Jurisprudencial n. 247 da Seção de Dissídios Individuais 1, por um lado aplica indistintamente o regime jurídico das empresas privadas às empresas públicas e de economia mista, no entanto, por outro lado privilegiou os empregados da Empresa Brasileira de Correios e Telégrafos, sustentando a exigência de motivação para dispensa destes empregados públicos.

O Supremo Tribunal Federal, por sua vez, firmou tese, no intuito de auxiliar na pacificação do tema, nos autos do RE 589.998 (Tema 131 de Repercussão Geral) no sentido de se exigir a motivação do ato de dispensa do empregado público.



Esta insegurança jurídica reflete no mercado de trabalho. Por exemplo, inúmeros trabalhadores da antiga PETROBRAS DISTRIBUIDORA S/A, transformada em VIBRA ENERGIA S/A, aderiram ao “programa de desligamento optativo” após a privatização de 2017/2020, diante da perspectiva de perda de emprego a partir da nova administração da companhia¹. Mais recentemente, os quase 1600 empregados públicos metroviários sequer puderam acompanhar o processo de privatização da empresa da COMPANHIA BRASILEIRA DE TRENS URBANOS, tendo sido transferidos para a empresa privada que arrematou os ativos da empresa pública e assumiu o contrato de concessão do serviço de transporte metroviário de Belo Horizonte e região metropolitana², empregador que já lançou novo plano de demissão voluntária³.

A consequência lógica dos processos de desestatização ou privatização, permeados de planos de demissões “voluntárias”, é o aumento do exército de desempregados. A empresa que opta pela demissão em massa majora de forma drástica os índices de rotatividade de mão de obra do setor econômico a que pertence e – pior! – os números da desigualdade social. O mercado de trabalho e a sociedade não esperam pela despedida coletiva e podem demorar anos para recuperação.

Este projeto significará a regulamentação da alteração e rescisão dos contratos de trabalho de empregados públicos, inclusive daqueles inseridos em processos de desestatização ou privatização – distinguindo os poderes dos dirigentes de empresas públicas daqueles de empresas particulares – bem como a conceituação, requisitos e efeitos das despedidas em massa (coletivas e plúrimas).

São questões ainda não regulamentadas presentes nesse projeto de lei, que submetemos à apreciação dos nobres Colegas, cuja aprovação é forma de valorizar a pessoa humana e dignificar o trabalhador (art. 1º, I e IV, CF/88).

Sala das Sessões, em 23 de outubro de 2023.

Deputado PATRUS ANANIAS

¹ <https://www1.folha.uol.com.br/mercado/2019/11/br-distribuidora-pressiona-funcionarios-a-aderir-a-pdv-sem-dizer-qual-salario-terao-apos-cortes.shtml>

² <https://www.prt3.mpt.mp.br/procuradorias/prt-belohorizonte/2558-grupo-especial-do-mpt-que-atua-nos-impactos-trabalhistas-do-processo-de-desestatizacao-da-cbtu-mg-tem-reuniao-nesta-quinta-feira-16>

³ <https://mg.cut.org.br/noticias/pdv-e-demissoes-no-metro-de-bh-aumentam-pressao-e-sobrecarga-de-trabalho-7236>

