

# COMISSÃO DE ADMINISTRAÇÃO E SERVIÇO PÚBLICO

## PROJETO DE LEI Nº 4.433, DE 2021

Apensado: PL nº 5.104/2023

Institui, no âmbito da administração pública proibição de despedida/exoneração imotivadas, sem justa causa e sem previsão em Acordo Coletivo, de servidores e empregados públicos concursados.

**Autor:** Deputado LEONARDO MONTEIRO

**Relator:** Deputado REIMONT

### I - RELATÓRIO

De autoria do Deputado Leonardo Monteiro, o Projeto de Lei nº 4.433, de 2021, estabelece que a validade do ato de despedida, exoneração ou dispensa do servidor público, ou empregado público, seja da administração pública direta ou indireta, estão condicionados à motivação através do Acordo Coletivo ou Convenção Coletiva, ou mediante processo administrativo motivado, garantido sempre o direito ao contraditório e à ampla defesa, sob pena de nulidade absoluta.

A matéria foi distribuída à Comissão de Administração e Serviço e Serviço Público (CASP) e à Comissão de Trabalho (CTRAB), para análise do mérito; e à Comissão de Constituição e Justiça e de Cidadania (CCJC), para exame da constitucionalidade, juridicidade e técnica legislativa; estando a proposição sujeita à apreciação conclusiva pelas comissões (art. 24, II, RICD), em regime de tramitação ordinário (art. 151, III, do RICD).

Apensado a esta proposição está o Projeto de Lei nº 5.104, de 2023, do Deputado Patrus Ananias, que 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.

Transcorrido o prazo regimental, não foram apresentadas emendas perante a CASP.

É o relatório.

## II - VOTO DO RELATOR

As proposições a seguir relatadas são meritórias e oportunas, pois têm por objetivo proporcionar segurança jurídica aos empregados públicos, que são contratados após prévia aprovação em concurso público, são obrigados a seguir os ditames e princípios gerais da administração pública, mas não gozam da estabilidade concedida aos servidores públicos estatutários.

Com isso, no âmbito administrativo e judicial há divergências sobre a necessidade de motivação e de processo administrativo para a despedida de empregado público.

O Tribunal Superior do Trabalho (TST), por meio da Orientação Jurisprudencial nº 247 da Subseção I da Seção Especializada em Dissídios Individuais (SBDI-1), firmou o seguinte entendimento:

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



Por sua vez, o Supremo Tribunal Federal (STF), no julgamento do Recurso Extraordinário (RE) nº 589.998, realizado sob o regime de repercussão geral (Tema nº 131), e no RE 688267, realizado sob o regime de repercussão geral (Tema nº 1022), estabeleceu que a dispensa do empregado de empresas públicas e sociedades de economia mista que prestam serviços públicos exige simples motivação, não se exigindo, em especial, instauração de processo administrativo ou a abertura de prévio contraditório.

No âmbito internacional, cabe destacar que a Convenção no 158 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), inicialmente ratificada e posteriormente denunciada pelo Governo Federal<sup>1</sup>, estabelece limites ao poder potestativo do empregador, ao disciplinar a não possibilidade de dispensa de empregado, sem a existência de causa justificada relacionada com sua capacidade ou seu comportamento, nos casos de rescisão individual, ou por motivos econômicos, tecnológicos, estruturais ou análogos, quando se tratar de dispensa coletiva.

Ademais, quando ocorre a desestatização ou privatização de empresas públicas ou sociedades de economia mista, têm-se como consequência lógica a demissão em massa de empregados públicos. Desta forma, as proposições relatadas têm por objetivo pacificar o tema e garantir segurança jurídica aos empregados públicos.

Diante do exposto, votamos, no mérito, pela **aprovação** do Projeto de Lei nº 4.433, de 2021, e de seu apensado, Projeto de Lei nº 5.104, de 2023, na forma do Substitutivo anexo.

Sala da Comissão, em                      de                      de 2024.

Deputado REIMONT  
Relator

2024-4174

<sup>1</sup> [https://www.trt2.jus.br/geral/tribunal2/LEGIS/CLT/OIT/OIT\\_158.html](https://www.trt2.jus.br/geral/tribunal2/LEGIS/CLT/OIT/OIT_158.html).



## COMISSÃO DE ADMINISTRAÇÃO E SERVIÇO PÚBLICO

### SUBSTITUTIVO AO PROJETO DE LEI Nº 4.433, DE 2021

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 A 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. 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 em empresa pública ou sociedade de economia mista 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”. (NR)



“Art. 477-A. As dispensas imotivadas plúrimas ou coletivas estão condicionadas à intervenção sindical e apresentação de 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 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.” (NR)

“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”. (NR)

Art. 2º Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação.

Sala da Comissão, em                      de                      de 2024.

Deputado REIMONT  
Relator

2024-4174

