

SINDICATO DOS URBANITÁRIOS DA PARAÍBA

PROJETO DE LEI COMPLEMENTAR MINUTA DE PROJETO DE LEI ESTADUAL

OBJETIVO: Garantir o aproveitamento dos empregados públicos da CAGEPA em caso de desestatização.

DISPÕE SOBRE O APROVEITAMENTO DOS EMPREGADOS PÚBLICOS CONCURSADOS DA COMPANHIA DE ÁGUA E ESGOTOS DA PARAÍBA – CAGEPA, EM CASO DE PARCERIA PÚBLICO PRIVADAS, PRIVATIZAÇÃO, EXTINÇÃO, DESESTATIZAÇÃO, CONCESSÃO, ALIENAÇÃO DO CONTROLE ACIONÁRIO OU TRANSFORMAÇÃO DA PERSONALIDADE JURÍDICA, E DÁ OUTRAS PROVIDÊNCIAS.

CAPÍTULO I DAS DISPOSIÇÕES GERAIS

Art. 1º - Criação de uma Lei que estabelece diretrizes e garantias para a preservação dos direitos trabalhistas e da estabilidade dos empregados da Companhia de Água e Esgotos da Paraíba – CAGEPA, em casos de privatização, parceria público-privada, desestatização, concessão, cisão, transferência do controle acionário ou extinção da empresa.

Parágrafo único – Para os efeitos desta Lei, considera-se empregado público o agente público que ingressou no quadro efetivo da Companhia mediante aprovação em concurso público de provas ou provas e títulos.

Art. 2º - Fica assegurado o aproveitamento, em órgãos ou entidades da Administração Pública estadual direta, indireta, autárquica ou fundacional, dos empregados públicos concursados do quadro permanente da Companhia de Água e Esgotos da Paraíba – CAGEPA, em caso de:

- I. Desestatização, privatização total ou parcial;
- II. Extinção da empresa;
- III. Parcerias Público-Privadas
- IV. Transformação de sua natureza jurídica que implique alteração no regime contratual de trabalho.

SINDICATO DOS URBANITÁRIOS DA PARAÍBA

Art. 3º - O aproveitamento de que trata esta Lei dar-se-á mediante:

I – Relocação Obrigatória em Órgãos Públicos: Os empregados deverão ser absorvidos prioritariamente por órgãos e entidades da Administração direta ou indireta, autárquica ou fundacional, com a preservação integral de:

- a. Tempo de serviço;
- b. Salários;
- c. Gratificações;
- d. Benefícios diretos e indiretos

II – Qualificação e Requalificação Profissional: Os empregados terão direito a programas de qualificação e requalificação para os novos cargos públicos.

III – Requalificação profissional financiada pelo Estado, quando necessário.

IV – Fica instituído o Programa Estadual de Proteção ao Emprego dos trabalhadores da CAGEPA – PPT/CAGEPA com a responsabilidade da Secretaria de Administração e Recursos Humanos do Estado com os seguintes objetivos:

- a. Coordenar o processo de relocação funcional com a participação do Sindicato da Categoria;
- b. Oferecer capacitação e qualificação;
- c. Acompanhar a transição trabalhista.

V – Programa de Demissão Assistida (PDA): Os trabalhadores que não desejarem a recolocação para o serviço público estadual poderão aderir, de forma expressa e voluntária, ao Programa de Demissão Assistida, com compensações financeiras adequadas.

VI – Manutenção dos Direitos Coletivos: O Estado deverá assegurar o cumprimento integral do Acordo Coletivo de Trabalho (ACT) vigente até a efetiva implementação de uma das medidas protetivas previstas nesta Lei.

CAPÍTULO III DAS SANÇÕES

Art. 4º - O descumprimento das garantias estabelecidas nesta Lei sujeitará o Estado e os seus eventuais adquirentes dos serviços prestados pela CAGEPA às seguintes sanções:

I – Multa administrativa diária no valor de R\$ 30.000,00 (trinta mil reais) por trabalhador afetado, por dia de descumprimento.

II – Responsabilidade civil: Os responsáveis responderão por danos materiais e morais causados aos empregados.

III – Prioridade Judicial: O sindicato da categoria (STIUPB) poderá ajuizar ações coletivas com prioridade de tramitação para exigir o cumprimento desta Lei.

**StiuPB**Fenatemas
FEDERAÇÃO NACIONAL
DE EMPRESAS DE
SERVIÇOS DE MANUTENÇÃODIEESE
DEPARTAMENTO ESTADUAL DE
ECONOMIA E FINANÇAS

SINDICATO DOS URBANITÁRIOS DA PARAÍBA

CAPÍTULO IV DAS DISPOSIÇÕES FINAIS

Art. 5º - Fica expressamente vedada a obrigatoriedade da manutenção de empregados da CAGEPA na empresa privada que venha a assumir os serviços atualmente prestados pela Companhia.

Art. 6º - Esta Lei Complementar entra em vigor na data de sua publicação.

Art. 7º - Revogam-se as disposições em contrário.

JUSTIFICATIVA: Com a finalidade de garantir a continuidade de emprego, renda, qualificação profissional, dignidade, justiça social, segurança jurídica e respeito aos trabalhadores da CAGEPA, em caso de eventual desestatização da Companhia. Trata-se de uma medida preventiva e protetiva que assegura os direitos dos trabalhadores que dedicaram anos de serviço à população do Estado da Paraíba. Assim, evitamos desemprego em massa e, conseqüentemente desestruturação de centenas de famílias paraibanas.

PARECER JURÍDICO

Requerente: **Sindicato dos Urbanitários da Paraíba**, 02 de dezembro de 2025.

Tema: Reaproveitamento e relocação de empregados públicos concursados celetistas em caso de extinção, privatização, parceria público-privada e reestruturação administrativa.

I – CONSULTA FORMULADA

Solicita-se parecer jurídico sobre a possibilidade de relocação ou reaproveitamento funcional de empregados públicos celetistas concursados que exercem funções em empresas públicas ou sociedade de economia mista estaduais, em face de eventual reestruturação, extinção, privatização ou modificação substancial da empresa ou do contrato de trabalho, à luz da Constituição Federal, da jurisprudência do Supremo Tribunal Federal (STF), da Lei Estadual nº 9.836/2022 (RJ) e dos princípios que regem a Administração Pública.

II – FUNDAMENTAÇÃO

1. Natureza jurídica do vínculo dos empregados públicos

Os empregados públicos celetistas, admitidos mediante concurso público, possuem vínculo contratual com empresas estatais (administração indireta) e são regidos pela CLT, mas submetidos a uma relação jurídico-administrativa especial, com obrigações e garantias adicionais decorrentes do regime público de sua contratante. STF – Tema 390 (RE 589.998/PI): ‘A dispensa de empregado público concursado exige motivação do ato e observância do contraditório e da ampla defesa’.

2. Garantias mínimas dos empregados concursados celetistas

Embora não possuam estabilidade plena (art. 41 da CF/88), os empregados concursados gozam de garantias funcionais reforçadas, como: proibição de dispensa arbitrária ou imotivada; necessidade de motivação do ato de demissão; direito ao contraditório e a ampla defesa; e aplicação dos princípios da razoabilidade e proporcionalidade.

3. Princípios constitucionais aplicáveis

A Administração Pública está vinculada aos princípios do art. 37 da CF: legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência. A dispensa automática de trabalhadores concursados em razão de reestruturação violaria a moralidade administrativa, a eficiência e a segurança jurídica.

4. Reaproveitamento funcional como obrigação constitucional implícita

Em caso de extinção ou modificação da estrutura da Administração Indireta, deve-se priorizar o reaproveitamento, remanejamento ou relocação dos empregados concursados, STF (RE 647.827/PE): “O respeito ao concurso público como requisito de acesso à função pública impede o uso da dispensa arbitrária como forma de driblar a regra do mérito”.

**StiuPB**Fenatema
FEDERAÇÃO NACIONAL
DE EMPREGADOS NAS
INDÚSTRIAS URBANASDIEESE
DEPARTAMENTO
INDUSTRIAL E
DE EMPREGADOS

SINDICATO DOS URBANITÁRIOS DA PARAÍBA

5. Lei Estadual nº 9.836/2022 (RJ): reforço normativo

A Lei Estadual nº 9.836/2022, em vigor desde 2 de setembro de 2022, dispõe sobre o aproveitamento dos empregados público da Companhia Estadual de Águas e Esgotos do Rio de Janeiro (CEDAE) pela administração direta e indireta do Rio de Janeiro, além de outras providências. Isso reforça o dever de reaproveitamento funcional dos empregados públicos concursados regidos pela CLT.

6. Supremo Tribunal Federal -STF - ADI 2689 RN

3º DO ART. 4º DA LEI COMPLEMENTAR Nº 233/2002, DO ESTADO DO RIO GRANDE DO NORTE. TRANSFERÊNCIA OU APROVEITAMENTO DE FUNCIONÁRIOS DE SOCIEDADES DE ECONOMIA MISTA ESTADUAIS EM LIQUIDAÇÃO PARA CARGOS OU EMPREGOS DE ENTIDADES E ÓRGÃOS DA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA ESTADUAL. EXIGÊNCIA DO CONCURSO PÚBLICO. ART. 37, II DA CF. SERVIDORES PÚBLICOS ESTADUAIS. NORMA INTRODUZIDA POR EMENDA PARLAMENTAR. INICIATIVA DE LEI RESERVADA AO PODER EXECUTIVO. VEDAÇÃO DE EMENDA QUE IMPORTE NO AUMENTO DA DESPESA PREVISTA. A hipótese em questão não se encontra abarcada pelo disposto no art. 19, caput do ADCT, que só concedeu a estabilidade excepcional aos servidores públicos da administração direta, autárquica e das fundações públicas, ficando excluídos, dessa forma, os empregados das sociedades de economia mista. Conforme jurisprudência sedimentada deste Supremo Tribunal, a vigente ordem constitucional não mais tolera a transferência ou o aproveitamento como formas de investidura que importem em ingresso de cargo ou emprego público sem a devida realização de concurso público de provas ou de provas e títulos. Precedentes: ADI nº 1.350, Rel. Min. Celso de Mello e ADI nº 231, Rel. Min. Moreira Alves. Inconstitucionalidade formal do dispositivo impugnado, tendo em vista tratar-se de matéria atinente à organização do regime de pessoal do Estado, ocupando-se de tema de interesse de setor específico do funcionalismo estadual, cuja elaboração normativa, sem a iniciativa do Governador, afronta a reserva legislativa àquele atribuída pelo art. 61, § 1º, II, c, da CF. Precedente: ADI nº 805, Rel. Min. Sepúlveda Pertence. Ação direta de inconstitucionalidade julgada procedente.

**StiuPB**

Fenatamsa

DIEESE



SINDICATO DOS URBANITÁRIOS DA PARAÍBA

7. Soluções alternativas à dispensa

Diante da necessidade de extinção, redução da estrutura ou privatização de determinada empresa pública, recomenda-se: reaproveitamento funcional, redistribuição, requalificação profissional e manutenção do vínculo mediante plano de transição.

III – CONCLUSÃO

À luz do exposto, conclui-se que:

- A relocação ou reaproveitamento de empregados públicos concursados, regidos pela CLT, deve ser preferida à dispensa, especialmente em contextos de reestruturação da Administração Indireta;

- O Estado do Rio de Janeiro, por força da Lei nº 9.836/2022, está vinculado ao dever de justificar qualquer demissão de concursado com mais de três anos de serviço, garantindo o processo administrativo prévio e o respeito ao concurso público;

- A dispensa automática por extinção de órgão ou empresa pública é ilegal, salvo prova inequívoca de impossibilidade de relocação;

Assim, recomenda-se a adoção de medidas administrativas voltadas à absorção funcional dos trabalhadores, em consonância com a jurisprudência do STF, a Constituição Federal e a legislação estadual vigente.

Campina Grande- PB, 02 de dezembro de 2025.

Wilton Maia Velez
Presidente do STIUPB

