Comissão de Coordenação de Correição

Os efeitos da aplicação da pena de destituição de cargo comissionado sobre o vínculo empregatício regido pela CLT entre o servidor apenado e a Administração Pública Federal

Durante a 12ª reunião desta Comissão, em 17 de abril de 2015, o tema "Os efeitos da aplicação da pena de destituição de cargo comissionado sobre o vínculo empregatício regido na CLT entre o servidor apenado e a Administração Pública Federal" foi a mim distribuído.

Embora se trate de tema de grande importância para a área correicional, é pouco abordado, de forma que se fez necessário recorrer também à doutrina e jurisprudência correlatas.

A partir das questões levantadas pelos membros e demais participantes por ocasião da 15ª Reunião desta Comissão de Coordenação de Correição, ocorrida em 8 de dezembro de 2015, o tema originalmente proposto foi ampliado, passando o presente relatório a abarcar situações relacionadas à apuração de falta funcional cometida por empregados público cedidos a entes de direito público, mas não ocupantes de cargos em comissão, e os efeitos da apuração disciplinar instaurada em face de empregados públicos conduzida e julgada diretamente pela CGU, enquanto Órgão Central do Sistema de Correição do Poder Executivo Federal.

Passo a relatar.

I - A Administração Pública Federal como empregador

1. O Decreto-Lei n.º 200, de 1967, dispõe em seu art. 4º que a Administração Federal compreende a Administração Direta e a Administração Indireta, sendo esta composta pelas autarquias, fundações públicas, empresas públicas e sociedades de economia mista.

2. Conforme o art. 84, inciso II, da Constituição Federal, compete ao Chefe do Poder Executivo o exercício da direção superior da Administração, o que engloba o desempenho do controle administrativo também sobre as empresas estatais.

3. Nesse sentido reconhece a jurisprudência pátria que órgãos e entidades da Administração Pública, pertencentes ao mesmo ente federativo e mesma esfera de Poder, atuam de forma similar aos integrantes de um mesmo grupo econômico para fins exclusivamente trabalhistas.

> "CESSÃO DE EMPREGADOS. RESPONSABILIDADE SOLIDÁRIA PELOS CRÉDITOS TRABALHISTAS. A cessão de empregados é instituto do Direito Administrativo que não é capaz de alterar o contrato de trabalho, mas apenas transferir ao cessionário o poder de direção. Assim, entende-se que **há configuração de grupo econômico entre cedente e cessionário** o que resultaria em responsabilidade solidária entre ambos, ou seja, tanto quem contratou o reclamante (cedente) quanto quem usufruiu de sua força de trabalho (cessionária) são responsáveis pelos débitos trabalhistas" (TRT18 - RO - 0000507-71.2010.5.18.0005 - RELATOR: DESEMBARGADOR DANIEL VIANA JÚNIOR. Julgado em: 09/02/2011). (grifei)

> "CESSÃO DE EMPREGADOS. MANUTENÇÃO DAS CONDIÇÕES DE TRABALHO OFERTADAS PELO CEDENTE. RESPONSABILIDADE SOLIDÁRIA ENTRE CEDENTE E CESSIONÁRIA PELOS CRÉDITOS TRABALHISTAS. Os princípios da continuidade da prestação do serviço público e da supremacia do interesse coletivo autorizam a **cessão de empregados no âmbito da Administração Pública** , contudo, **em contexto jurídico semelhante ao que ocorre na hipótese de grupo econômico** Por isso, esse arranjo administrativo não alija os operários cedidos dos direitos assegurados aos que integram o quadro de pessoal de sua empregadora (cedente) tampouco permite que suas condições de trabalho passem a ser menos benéficas, cabendo às entidades envolvidas responder solidariamente pelos créditos trabalhistas apurados, visto que uma ocupa a qualidade de efetiva empregadora e a outra, a condição de real beneficiada com a execução das atribuições funcionais." (RO 377-07.2012.5.18.0007, Relator Juiz Luciano Santana Crispim, 2ª Turma, Julgado em 05.09.2012). (grifei)

> ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA. CESSÃO DE EMPREGADOS. RESPONSABILIDADE SOLIDIÁRIA DO ÓRGÃO CESSIONÁRIO. A **cessão de empregados entre os órgãos da Administração Pública** importa na responsabilidade solidária do órgão cessionário pelos créditos devidos ao trabalhador. Isso porque, apesar de a cessão constituir instituto de direito administrativo, os órgãos envolvidos, **cedente e cessionário, figuram, para efeitos trabalhistas, como integrantes de um mesmo grupo econômico**, aplicando-se, na hipótese, o princípio da proteção ao hipossuficiente. (TRT18, RO - 0000847-35.2012.5.18.0008, Rel. BRENO MEDEIROS, 2ª TURMA, 22/03/2013). (grifei)

4. Tem-se, portanto, uma relação dual (teoria do empregador único) entre a Administração Pública e os empregados públicos, de forma que as empresas componentes do grupo econômico são, ao mesmo tempo, credoras da força de trabalho e devedoras das verbas trabalhistas. Tal noção pode ser depreendida da redação da Súmula 129 do C. TST, segundo a qual a prestação de serviços para várias

empresas do mesmo grupo econômico, durante a mesma jornada, não caracteriza, por si só, a existência de mais de um contrato de trabalho.

Da cessão de servidores públicos

5. No âmbito do Poder Executivo Federal, a cessão se encontra disciplinada no art. 93 da Lei n.º 8.112/1990, regulamentado pelo Decreto n.º 4.050/2001 e alterações posteriores, cabendo ao Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão orientar os órgãos sobre a questão, estando em vigor a Orientação Normativa n.º 4/2015, com alterações dadas pela Orientação Normativa n.º 7/2015.

6. A cessão do servidor público, *lato sensu*, entre os órgãos e entidades da Administração Pública Direta e Indireta acarretará na alteração de parte das condições previstas no pacto laboral, tais como a subordinação hierárquica, a forma da prestação de serviços e o local de trabalho, não acarretando, no entanto, a extinção do vínculo original.

7. Conforme art. 1º do citado Decreto, a cessão de servidores é realizada sem prejuízo da remuneração permanente, dos encargos sociais, abonos pecuniários e demais direitos já incorporados.

8. As informações quanto à movimentação do servidor ou do empregado público deverão constar dos seus assentamentos funcionais (art. 16 da Orientação Normativa MP n.º 4/2015).

II - O empregado público cedido e não ocupante de cargo comissionado

9. Ao ser cedido para ente de Direito Público, ainda que não ocupe cargo comissionado, o empregado público deve observância às normas disciplinares e regulamentares do órgão cessionário.

10. Nesse sentido é pacífico o entendimento do E. Tribunal Superior do Trabalho, conforme arrestos colacionados:

> NULIDADE. NEGATIVA DE PRESTAÇÃO JURISDICIONAL. REFERÊNCIA EXPRESSA NO JULGADO. DESNECESSIDADE. ORIENTAÇÃO JURISPRUDENCIAL Nº 118 DA SBDI-1 DO TST. [...] EMPREGADO DO BANCO DO BRASIL CEDIDO À CÂMARA DOS DEPUTADOS. PRETENSÃO DE USUFRUIR DA JORNADA REDUZIDA DO BANCÁRIO NO ÓRGÃO CESSIONÁRIO QUE ADOTA JORNADA DE OITO HORAS DIÁRIAS. HORAS

> EXTRAS INDEVIDAS. [...] **Durante a cessão, o reclamante sujeitava-se às regras disciplinares e regulamentares do órgão cessionário**, inclusive no que tange à jornada de trabalho por ele adotada, **sendo irrelevante ter ou não ocupado função comissionada**. [...] (RR - 752825-61.2001.5.10.5555 , Relator Ministro: Lelio Bentes Corrêa, Data de Julgamento: 08/11/2006, 1ª Turma, Data de Publicação: DJ 24/11/2006) (grifei)

> RECURSO DE REVISTA - CAIXA ECONÔMICA FEDERAL - BANCÁRIO CEDIDO AO MUNICÍPIO DE PELOTAS - CONVÊNIO DE COOPERAÇÃO TÉCNICA E ADMINISTRATIVA - HORAS EXTRAORDINÁRIAS INDEVIDAS. [...] A jurisprudência uniforme e reiterada do TST é firme, no sentido de que, **durante a cessão**, o empregado perde o direito de usufruir a jornada reduzida do bancário, porquanto **se sujeita às regras disciplinares e regulamentares do órgão cessionário**, inclusive quanto ao horário de trabalho, **sendo irrelevante a ocupação ou não de função comissionada** [...]. (RR - 79340-38.2006.5.04.0101 , Relator Ministro: Luiz Philippe Vieira de Mello Filho, Data de Julgamento: 29/08/2012, 4ª Turma, Data de Publicação: DEJT 06/09/2012) (grifei)

11. No entanto, o empregado cedido não estará sujeito às normas disciplinares contidas na Lei n.º 8.112/1990, uma vez que tal norma é expressa no sentido de apenas ser aplicada a servidores efetivos e ocupantes de cargos comissionados no âmbito da Administração Pública Federal.

> Art. 1º Esta Lei institui o Regime Jurídico dos Servidores Públicos Civis da União, das autarquias, inclusive as em regime especial, e das fundações públicas federais.
>
> Art. 2º Para os efeitos desta Lei, **servidor é a pessoa legalmente investida em cargo público**.
>
> Art. 3º Cargo público é o conjunto de atribuições e responsabilidades previstas na estrutura organizacional que devem ser cometidas a um servidor.
>
> Parágrafo único. Os cargos públicos, acessíveis a todos os brasileiros, são criados por lei, com denominação própria e vencimento pago pelos cofres públicos, para **provimento em caráter efetivo ou em comissão**.

12. Não obstante, embora os procedimentos disciplinares cabíveis a tais empregados seja o regulado em normas internas da empresa estatal com a qual mantenha vínculo empregatício, cabe a instauração de procedimento investigativo pelo cessionário, nos moldes estabelecidos na Portaria CGU

n.º 335/2006, uma vez que a comissão instaurada no local de ocorrência dos fatos tem melhores condições de produzir provas para sua elucidação. Ao final da investigação, cópia do procedimento deverá ser encaminhada à autoridade competente no âmbito da referida empresa estatal, para ciência e providências cabíveis.

III - O empregado público cedido para ocupar cargo comissionado

13. Com maior razão o empregado público cedido a ente de Direito Público para ocupar cargo em comissão deve se pautar pelas regras regulamentares do cessionário, estando, ademais, submetido às normas entabuladas na Lei n.º 8.112/1990, conforme disposição expressa do art. 2º c/c art. 3º, parágrafo único.

14. Tal submissão abarca as regras concernentes à competência para apuração de responsabilidade decorrente de infração disciplinar praticada no exercício das atribuições do cargo ou que com elas tenha relação (art. 148 da Lei n.º 8.112/1990).

15. Portanto, enquanto a simples cessão de empregado altera as condições relativas à subordinação hierárquica, à forma da prestação de serviços e ao local de trabalho; a cessão do empregado público para exercer cargo em comissão em órgão integrante da Administração Pública Direta, Autárquica ou Fundacional, também dota o cessionário do poder disciplinar em relação àquele.

16. Nesses termos já se posicionou o Tribunal Superior do Trabalho por diversas vezes.

> **Exercendo cargo em comissão na Administração Direta Federal cabia ao Reclamante laborar oito horas diárias, sujeitando-se às regras disciplinares e regulamentares de seu órgão**, inclusive no que concerne à jornada de trabalho. O fato de parte da remuneração do Reclamante continuar a ser paga pelo Reclamado ou ter ele jus às vantagens salariais concedidas aos empregados do Banco do Brasil não implica afirmar que a sua jornada de trabalho deve ser idêntica a dos bancários, pois, a partir do momento em que é cedido, o Reclamante submete-se a regime jurídico diverso e aos horários e deveres impostos aos servidores da Administração Direta. (TST-RR-436.336/1998.6, Rel. Min. Maria Cristina Peduzzi, 3ª Turma, DJU de 19/09/2003) (grifei)

> "RECURSO DE EMBARGOS. INTERPOSIÇÃO ANTERIOR À VIGÊNCIA DA LEI N.º 11.496/2007. BANCO DO BRASIL. ACORDO COLETIVO QUE REDUZ JORNADA DE TRABALHO. INAPLICABILIDADE A EMPREGADO BANCÁRIO CEDIDO À ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA. [...] O **exercício de função comissionada perante o órgão requisitante**, desempenhada pelo obreiro, conforme

> restou consignado pela decisão regional, torna ainda mais imprópria a pretensão quanto à jornada reduzida. Isso porque, **a partir da cessão ocorrida, o Reclamante passou a sujeitar-se ao regime jurídico próprio do órgão da administração direta para o qual prestava, efetivamente, os seus serviços**, cumprindo os deveres e horários impostos pela entidade pública requisitante. Nesse sentido, precedentes desta Corte. Intacto, portanto, o artigo 896 da CLT. Recurso de Embargos não conhecido." (TST - E-RR: 585013621999510555 585013-62.1999.5.10.5555, Relator: Maria de Assis Calsing, Data de Julgamento: 29/09/2008, Subseção I Especializada em Dissídios Individuais,, Data de Publicação: DJ 10/10/2008.) (grifei)

17. Na mesma linha, esclarece Pessoa[1] que os empregados públicos nomeados para exercício de cargo em comissão na Administração Direta, Autárquica e Fundacional, conforme disposto no art. 93, I e § 5º da Lei n.º 8.112/1990, serão regidos pelo Estatuto dos Servidores Públicos Civis da União.

18. De forma que, ao praticar um ilícito funcional, o ocupante de cargo comissionado na esfera federal se sujeitará aos procedimentos disciplinares dispostos na Lei n.º 8.112/1990.

Da aplicação da penalidade pelo ente de direito público

19. A partir da cessão efetivada, o poder disciplinar deverá ser exercido pela autoridade competente do órgão cessionário, que, ao ter ciência de suposta irregularidade cometida, promoverá a imediata e devida apuração, nos termos do art. 143 da Lei n.º 8.112/1990.

20. Após o devido processo, comprovada ocorrência da infração disciplinar perpetrada pelo servidor ocupante de cargo em comissão, deverá a autoridade competente proceder ao julgamento, podendo ser-lhe aplicadas as penalidades de advertência ou de destituição do cargo em comissão, nos termos do art. 135 da Lei n.º 8.112/1990.

> Art. 135. A destituição de cargo em comissão exercido por não ocupante de cargo efetivo será aplicada nos casos de infração sujeita às penalidades de suspensão e de demissão.

Da repercussão da penalidade no contrato de trabalho do empregado público

21. Aplicada a penalidade de destituição de cargo em comissão, considerando ser a Administração Pública o empregador, caberá verificar se a infração funcional cometida infringiu também o regulamento de pessoal da empresa estatal com a qual o empregado mantém vínculo contratual, as normas coletivas e/ou o texto celetista.

22. Assim, em atendimento aos princípios que informam toda a Administração Pública, entre os quais sobressaem a moralidade, a eficiência e a primazia do interesse público primário (art. 37 da CF e art. 2º da Lei n.º 9.784/1999), deverão os autos ser remetidos à empresa estatal.

23. No âmbito da empresa estatal, caberá à autoridade competente adotar, alternativamente, uma das seguintes providências:

> a) proceder à ratificação dos atos praticados pela comissão processante para, em seguida, analisar a conduta perpetrada pelo agente, conforme as provas contidas nos autos, fazer o devido enquadramento em face aos tipos contidos nos normativos aplicáveis à espécie, aplicando, sempre que for o caso, a correspondente penalidade; ou
>
> b) proceder à instauração de novo procedimento disciplinar nos moldes descritos no normativo interno da empresa estatal, apensando aos novos autos, o Processo Administrativo Disciplinar findo no ente de direito público.

24. O que não se mostra razoável, frente à obrigação do gestor público em apurar, é a inércia da estatal, sobretudo quando já finda a apuração que culminou com aplicação de penalidade por parte da Administração Pública Direta, Autárquica ou Fundacional.

Da ausência de prejuízo

25. Tal procedimento não implica em prejuízo ao empregado público, uma vez que oportunizado o exercício do seu direito à ampla defesa e ao contraditório.

26. Quanto a tal aspecto, cabe rememorar que conforme decidido pelo Supremo Tribunal Federal, em sede de Recurso Especial (RE 589998/PI), as empresas públicas e sociedades de economia

---

[1] Pessoa, André Magalhães. Apuração disciplinar de atos praticados por servidores celetistas em atividade perante entes federais de direito público. Disponível em: < http://www.agu.gov.br/page/download/index/id/16111026>. Acesso em: 11 nov. 2015.

mista devem motivar a dispensa de seus empregados, ante a necessidade de observância dos princípios da impessoalidade e da isonomia por parte da Administração Pública, os quais regem a admissão por concurso público e devem também reger a extinção contratual.

27. No mesmo sentido, ensina Celso Antônio Bandeira de Mello[2]:

> Assim como não é livre a admissão de pessoal, também não se pode admitir que os dirigentes da pessoa tenham o poder de desligar seus empregados com a mesma liberdade com que o faria o dirigente de uma empresa particular. É preciso que haja uma razão prestante para fazê-lo, não se admitindo caprichos pessoais, vinganças ou quaisquer decisões movidas por mero subjetivismo e, muito menos, por sectarismo político ou partidário.

28. Após a citada decisão do STF, o Tribunal Superior do Trabalho alterou o seu posicionamento sobre o tema, de forma que a exceção anteriormente aplicável apenas à ECT, agora deve ser estendida a todas as empresas estatais que prestam serviços públicos.

> RECURSO DE REVISTA - SOCIEDADE DE ECONOMIA MISTA - EMPRESA PÚBLICA – RESCISÃO CONTRATUAL IMOTIVADA - IMPOSSIBILIDADE - ENTENDIMENTO DO STF – RECURSO EXTRAORDINÁRIO Nº 589.998 – PRINCÍPIOS CONSTITUCIONAIS DA LEGALIDADE, ISONOMIA, MORALIDADE E IMPESSOALIDADE. O Plenário do Supremo Tribunal Federal, o julgamento do Recurso Extraordinário nº 589.998, ocorrido em 20/3/2013, entendeu que as empresas públicas e as sociedades de economia mista precisam motivar o ato de rompimento sem justa causa do pacto laboral. Em face dos princípios constitucionais da legalidade, da isonomia, da moralidade e da impessoalidade, o ente da administração pública indireta que explora atividade econômica deve expor as razões do ato demissional praticado e a elas fica vinculado. A motivação do ato de dispensa resguarda o empregado e, indiretamente, toda a sociedade de uma possível quebra do postulado da impessoalidade e moralidade por parte do agente estatal investido do poder de demitir. Além disso, a exposição dos motivos viabiliza o exame judicial da legalidade do ato, possibilitando a compreensão e a contestação da demissão pelos interessados. Assim, a falta da exposição dos motivos ou a inexistência/falsidade das razões expostas pela Administração Pública para a realização do ato administrativo de rescisão contratual acarreta a sua nulidade. Logo, deve ser reputada nula a demissão sem justa causa do reclamante que não apresenta motivação. Diante do moderno entendimento do STF, deixo de aplicar a Orientação Jurisprudencial nº 247, I, do TST. Recurso de revista não conhecido.” (RR-938-28.2012.5.18.0008, Rel. Min. Luiz Philippe Vieira de Mello Filho, Data de Publicação: 20/9/2013)

[2] MELLO, Celso Antônio Bandeira de. Curso de Direito Administrativo. 30. ed. São Paulo: Malheiros, 2013, p. 225.

29. Tal entendimento, entretanto, não implica a obrigatoriedade de instauração de processos disciplinares, exceto quando existir tal previsão em normativo interno da entidade ou norma coletiva para verificação de responsabilidade dos empregados, nos termos do entendimento sumulado do Tribunal Superior do Trabalho.

> **Súmula nº 77 do TST**
>
> **PUNIÇÃO (mantida) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003**
> Nula é a punição de empregado se não precedida de inquérito ou sindicância internos a que se obrigou a empresa por norma regulamentar.

30. Havendo a previsão de procedimento disciplinar no âmbito das empresas estatais, adota-se um dos modelos a seguir descritos.

31. O primeiro apresenta o procedimento disciplinar dividido em duas fases bem distintas: a primeira, de aspecto inquisitorial, na qual são produzidas as provas necessárias para a convicção da comissão responsável; e a segunda, em regra formalizada por meio de espécie de instrumento no qual restará firmada a conclusão preliminar da comissão acerca da materialidade e autoria do fato sob apuração, ou seja, se ocorreu a irregularidade e quais os empregados envolvidos. Apenas nesta segunda fase do processo é estabelecido o contraditório, a partir da formalização da peça de acusação em desfavor dos envolvidos, facultando-lhes solicitar a produção de novas provas ou mesmo contestar aquelas levantadas previamente.

32. O segundo modelo se mostra similar ao estabelecido na Lei n.º 8.112/1990, sendo o acusado notificado desde a instauração do procedimento, para exercer o contraditório e a ampla defesa. Diferença importante neste procedimento se refere a ser opcional a defesa por parte do indiciado, razão pela qual é possível o reconhecimento da revelia.

33. Apenas cabe ressaltar que na ausência de previsão em normativo interno de apuração de falta por meio de procedimento administrativo disciplinar caberá à entidade estatal tão somente oportunizar ao empregado o exercício do contraditório e da ampla defesa.

34. A partir do cotejo entre os procedimentos disciplinares acima descritos e o Processo Administrativo Disciplinar previsto na Lei n.º 8.112/1990, possível concluir que este último oferece maiores garantias ao acusado/indiciado, pois, além de ser notificado para o acompanhamento dos atos

probatórios, caso não apresente defesa escrita, deverá a autoridade instauradora nomear-lhe um defensor dativo.

35. Assim, não se vislumbra a ocorrência de prejuízo ao empregado público no caso da adoção do referido procedimento, aplicando-se à hipótese o brocardo "*pas de nullité sans grief*", segundo o qual não há nulidade sem manifesto prejuízo.

36. Tal brocardo está previsto no art. 794 da Consolidação das Leis Trabalhistas e no art. 563 do Código de Processo Penal.

> CLT
> Art. 794 - Nos processos sujeitos à apreciação da Justiça do Trabalho só haverá nulidade quando resultar dos atos inquinados manifesto prejuízo às partes litigantes.
>
> CPP
> Art. 563. Nenhum ato será declarado nulo, se da nulidade não resultar prejuízo para a acusação ou para a defesa.

37. Também o Código de Processo Civil de 1973 trazia a previsão em seu art. 244.

> Art. 244. Quando a lei prescrever determinada forma, sem cominação de nulidade, o juiz considerará válido o ato se, realizado de outro modo, lhe alcançar a finalidade.

38. Já o Novo Código de Processo Civil, em vigor desde 18 de março do ano corrente, traz redação diversa no seu art. 277, de forma a estender a possibilidade de validade também ao ato cuja forma determinada não tenha sido verificada, desde que sua finalidade tenha sido alcançada e tenham sido observados os direitos fundamentais processuais, a exemplo do contraditório e da ampla defesa.

> Art. 277. Quando a lei prescrever determinada forma, o juiz considerará válido o ato se, realizado de outro modo, lhe alcançar a finalidade.

39. Ressalta-se que, diante de lacunas ontológica e axiológica do processo administrativo, incluindo o de natureza disciplinar, deverão ser aplicadas à espécie as regras do novo Código de Processo Civil, conforme previsão expressa no art. 15 do Código de Processo Civil.

40. Desvincula-se, assim, o reconhecimento das nulidades processuais à mera inobservância de formalidade prevista em normativo interno da empresa estatal e passa-se a atrelar o seu reconhecimento à ocorrência de violação às garantias constitucionais do contraditório, ampla defesa, imparcialidade e fundamentação das decisões, as quais devem estar presentes em todo procedimento administrativo disciplinar.

41. Cabe frisar, ademais, que a cessão é realizada também no interesse direto e pessoal do empregado, que, entre outras vantagens, conta com a percepção de benefícios financeiros junto ao ente público cessionário, tendo no momento da posse, aderido livremente ao Estatuto dos Servidores Públicos Civis. Ciente, portanto, do procedimento a ser adotado por ocasião do cometimento de uma falta disciplinar.

42. A situação em análise se assemelha à opção por novo regulamento de pessoal implantado na empresa, sendo a jurisprudência pacífica no sentido de não restar configurada alteração lesiva ao empregado.

> Com efeito, **para configurar alteração contratual unilateral, portanto lesiva ao trabalhador, é necessário que esta ocorra como ato único e positivo patronal**. Na espécie, contudo, o reclamado, quando da implantação de um novo e mais vantajoso plano de cargos, ofereceu o direito de opção aos trabalhadores, vindo estes, espontaneamente, manifestar se queriam, ou não, aderir ao novo plano. Esta opção constitui ato unilateral do empregado, sendo, portanto, inaplicável o art. 468 da CLT, o qual assinala ser nula a cláusula que implique em prejuízo para o empregado. Na hipótese vertente destes autos, a reclamante livremente, porque não há qualquer alegação de que a opção tenha se dado viciadamente, optou por um regime mais vantajoso, abrindo mão de um outro que assegurava a estabilidade contratual. Essa opção, com certeza, deve ter trazido resultados financeiros imediatos, pois a reclamante poderia ter ficado no plano anterior, inclusive desfrutando da estabilidade lá prevista. O que não pode, todavia, é pretender obter a vantagem de um plano (melhoria salarial) e manter a estabilidade contratual prevista em um outro, fazendo uma verdadeira colcha de retalhos favorável ao obreiro". (TST - ERR-280.680/96, in DJ de 12.3.1999) (grifei)

> AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. ADICIONAL DE HORAS EXTRAS . OPÇÃO POR NOVO REGULAMENTO. ALTERAÇÃO DE VANTAGENS DEFERIDAS ANTERIORMENTE. Agravo de instrumento a que se dá provimento para determinar o processamento do recurso de revista, em face de haver sido demonstrada possível contrariedade à Súmula nº 51, II, do TST . RECURSO DE REVISTA. ADICIONAL DE HORAS EXTRAS . OPÇÃO POR NOVO REGULAMENTO . ALTERAÇÃO DE VANTAGENS DEFERIDAS ANTERIORMENTE. Conforme o entendimento consubstanciando na Súmula nº 51, II, do TST, "havendo a coexistência de dois regulamentos da empresa, a opção do empregado por um deles tem efeito jurídico de renúncia às regras do sistema do outro". Na hipótese, o Tribunal Regional consignou que **o autor fez opção de adesão pelo novo regulamento instituído na empresa. Não foi demonstrado, sequer alegado, qualquer vício na manifestação de vontade do reclamante quando da opção** ou, ainda, registro fático no acórdão recorrido de que a norma empresarial SIRD/2009, em detrimento da redução efetuada nos adicionais de horas extras, não acarretou outros benefícios aos empregados optantes. Assim, é válida a opção efetuada pelo reclamante acerca do novo regulamento, o que implica renúncia às regras do sistema antigo. Recurso de revista de que se conhece e a que se dá provimento. (TST -

> RR: 7978220115040024, Relator: Cláudio Mascarenhas Brandão, Data de Julgamento: 18/03/2015, 7ª Turma, Data de Publicação: DEJT 20/03/2015) (grifei)

43. Ante o exposto, o aproveitamento dos atos da comissão processante no procedimento conduzido no âmbito do ente de direito público é medida adequada, proporcional e necessária, estando em consonância com os direitos e garantias asseguradas ao acusado, bem como com os princípios constitucionais inerentes a toda a Administração Pública, proporcionando maior efetividade e economia ao procedimento administrativo disciplinar.

IV – O julgamento do processo disciplinar pela CGU

44. Situação diversa ocorre quando o processo disciplinar é conduzido diretamente pela CGU, a qual, na condição de Órgão Central do Sistema de Correição do Poder Executivo Federal, com supedâneo no art. 18 da Lei n.º 10.683/2003 e disposições contidas no art. 4º do Decreto n.º 5.480/2005, detém competência para instaurar e avocar procedimentos disciplinares em curso em órgão ou entidade da Administração Pública Federal direta ou indireta.

45. Nos termos do Parecer ASJUR/CGU/PR n.º 170/2006:

> Desse modo, o fato das sociedades de economia mista e das empresas públicas possuírem personalidade de Direito Privado e seus empregados serem regidos pela Consolidação das Leis Trabalhistas – CLT não desnatura a ingerência das normas de Direito Público e, por conseguinte, não afasta a possibilidade de ser exercido em face das mesmas os mecanismos de controle seja através do Tribunal de Contas da União, do próprio cidadão ou pelas vias do controle interno e demais desdobramentos através da Controladoria-Geral da União.

46. No mesmo sentido já se pronunciaram as Cortes Superiores:

> ADMINISTRATIVO. MANDADO DE SEGURANÇA. EMPREGADO DA ECT. SINDICÂNCIA NA EMPRESA PÚBLICA E SIGILO TELEFÔNICO E DE DADOS AUTORIZADOS JUDICIALMENTE. ATOS NÃO RELACIONADOS AO PRATICADO PELA AUTORIDADE IMPETRADA. NÃO CABIMENTO DA IMPETRAÇÃO NESSA PARTE. ENTES DA ADMINISTRAÇÃO INDIRETA DA UNIÃO. COMPETÊNCIA CORREICIONAL DA CGU. POSSIBILIDADE. AUSÊNCIA DE ILEGALIDADE. 1. Incabível o writ na parte em que impugna a sindicância realizada no âmbito da ECT, que não contou com a participação ou a ingerência da autoridade impetrada. Ademais, a jurisprudência desta Corte é pacífica no sentido de que a sindicância instaurada com caráter meramente investigatório ou preparatório de um processo administrativo disciplinar prescinde da observância das garantias do contraditório e da ampla defesa. 2. Não cabe o mandamus no ponto em que trata da quebra de sigilo telefônico e de dados autorizadas judicialmente, no curso de inquérito policial federal, pois não possuem nenhuma relação com o ato praticado pela autoridade impetrada. 3. A Controladoria-Geral da União é o órgão central do

> Sistema de Correição do Poder Executivo Federal, incumbindo-lhe, dentre outras atribuições, instaurar sindicâncias, procedimentos e processos administrativos disciplinares, em razão: a) da inexistência de condições objetivas para sua realização no órgão ou entidade de origem; b) da complexidade e relevância da matéria; c) da autoridade envolvida; ou d) do envolvimento de servidores de mais de um órgão ou entidade (arts. 2º, caput e 4º, inciso VIII, do Decreto 5.480/2005). 4. **As normas que definem a competência correicional da Controladoria-Geral da União**, **em diversas passagens, se referem aos "órgãos ou entidades da Administração Pública Federal"** (arts. 18, § 1º e § 4º, e 20, parágrafo único, ambos da Lei 10.683/2003; arts. 4º, incisos VIII, XII e XIII e §§ 3º e 5º, inciso VII, e 7º, parágrafo único, todos do Decreto 5.480/2005), **o que evidencia abrangidos os entes da administração indireta da União**. Precedentes. 5. Segurança denegada. (STJ - MS: 13699 DF 2008/0160086-3, Relator: Ministro BENEDITO GONÇALVES, Data de Julgamento: 12/03/2014, S1 - PRIMEIRA SEÇÃO, Data de Publicação: DJe 19/03/2014) (grifei)

> DIREITO ADMINISTRATIVO. RECURSO ORDINÁRIO EM MANDADO DE SEGURANÇA. PROCESSO DISCIPLINAR. DEMISSÃO DE EMPREGADO PÚBLICO DA INFRAERO. IMPROBIDADE ADMINISTRATIVA.
> 1. *Writ* impetrado contra ato do Ministro-Chefe da CGU, que demitiu por justa causa empregado público da INFRAERO, e ato do Presidente da referida empresa pública, consistente no aviso de desligamento.
> 2. Atribuição da CGU para a instauração de processo administrativo disciplinar e para a aplicação da respectiva penalidade (arts. 17 e 18 da Lei nº 10.683/2003). Cabe à empresa pública apenas dar execução material à decisão tomada pela CGU.
> 3. A existência de reclamação trabalhista não limita o âmbito de cognição do mandado de segurança pelo Superior Tribunal de Justiça, que analisou o caso a partir da provocação do próprio recorrente.
> 4. A aprovação das contas pelo TCU não afeta o processo administrativo disciplinar, até porque nele se apuraram fatos diversos. 5. Recurso a que se nega seguimento. (STF - RMS 33873/DF 9022487-91.2015.1.00.0000, Relator: Min. ROBERTO BARROSO, Data de Julgamento: 18/05/2016, Data de Publicação: DJe-103 20/05/2016)

47. Portanto, ao final do processo disciplinar instaurado ou avocado pela CGU, uma vez publicada a decisão, caberá à empresa estatal proceder ao seu exato cumprimento, aplicando de imediato a penalidade porventura imposta ao empregado público.

Brasília, 12 de dezembro de 2016.

CARLA RODRIGUES COTTA