

RESCISÃO DE CONTRATO DE TRABALHO OU PEDIDO DE DEMISSÃO DE EMPREGADO DO ESTADO OU DE AUTARQUIA E FUNDAÇÃO ESTADUAL. CASOS EM QUE SE IMPÕE A HOMOLOGAÇÃO OU A ASSISTÊNCIA DA DELEGACIA REGIONAL DO TRABALHO

I

Consulta o Instituto de Assistência dos Servidores do Estado (IASEG) sobre a inteligência que se deva dar ao art. 1.º, n.º I, do Dec.-lei n.º 779, de 21 de agosto de 1969, em face de parecer normativo n.º 21 desta Procuradoria-Geral, que, na sua parte final, recomenda a estrita observância do disposto no § 1.º do art. 477, da Consolidação das Leis do Trabalho, com a redação que lhe deu a Lei n.º 5.562/68, isto é, a necessidade de assistência da Justiça do Trabalho ou da Delegacia Regional do Trabalho, nos pedidos de demissão de empregados do Estado ou de suas autarquias com mais de três meses de serviço (hoje, com mais de um ano, conforme o Dec.-lei n.º 776/69).

Entre o referido parecer e o dispositivo mencionado, do Decreto-lei n.º 779/69, que lhe é posterior, verifica-se, como quer o órgão consulente, uma aparente antinomia, por isto que o último estabelece, nos processos trabalhistas em que são interessadas as entidades públicas, diversos privilégios destas, entre os quais o da “presunção relativa de validade dos recibos de quitação ou pedidos de demissão de seus empregados, ainda que não homologados nem submetidos à assistência mencionada nos §§ 1.º, 2.º e 3.º do art. 477 da Consolidação das Leis do Trabalho”.

Essa novidade excluirá a homologação ou assistência recomendada no parecer normativo?

II

Razão assiste ao IASEG, quando aponta a conflitância entre o parecer normativo n.º 21 da Procuradoria-Geral (exigência de assistência do Judiciário Trabalhista ou da Delegacia Regional do Trabalho nos pedidos de demissão dos empregados do Estado e de suas entidades satélites, na forma prevista no § 1.º do art. 477 da CLT) e o sistema instituído no art. 1.º, I, do Dec.-lei n.º 779/69.

Na forma deste dispositivo, as entidades públicas e as Fundações Públicas contam, hoje em dia, a seu favor, com uma presunção, embora relativa, de validade dos recibos de quitação referentes à rescisão contratual e dos pedidos de demissão de seus empregados.

Ora, se assim é, se os instrumentos em que se consubstanciam aqueles atos são válidos por presunção legal, se bem que relativa, claríssimo e evidentiíssimo é que deixaram de ser obrigatórias, para os patrões que

sejam entes públicos, além das Fundações Públicas, as formalidades da assistência ou da homologação.

A lei, para não deixar qualquer dúvida, contém, inclusive uma excrescência, na expressão final do dispositivo: “... ainda que não homologados nem submetidos à assistência mencionada nos §§ 1.º, 2.º e 3.º, do art. 477, da CLT”. A excrescência está em que, se o ato é presumivelmente válido por si só, em consequência independerá da formalidade que, de outra forma, o validaria.

III

A lei nova, de certo, não proíbe que as assistências e homologações se façam, se assim o desejar a entidade pública interessada.

Poderá esta submeter os atos de rescisão do contrato de trabalho ou de pedido de demissão de seus empregados à formalidade imposta aos empregados em geral.

Uma razão puramente prática, contudo, desaconselha que assim se proceda sempre. A Justiça do Trabalho e a própria Delegacia Regional do Trabalho acham-se assoberbadas com os atos daquele tipo. Por que não contribuir para desafogá-los?

Uma dificuldade, porém, existe, a ser cogitada. Queremos referir-nos ao levantamento de depósitos do “Fundo de Garantia de Tempo de Serviço”, pelo empregado ou pelo empregador, nos casos previstos em lei, quando seja exigível um comprovante da Justiça do Trabalho ou da DRT, que, conforme a hipótese, poderá ser, exatamente, o termo de rescisão do contrato de trabalho devidamente homologado, ou a assistência ao pedido de demissão.

As portarias e ordens de serviço do Presidente do Banco Nacional de Habitação, que é a autoridade competente para regular a execução das normas referentes ao FGTS, até agora parecem desconhecer o dispositivo do Dec.-lei n.º 779/69 em comentário. Neste caso, o estabelecimento bancário depositário poderá criar embaraços àquele levantamento.

A dificuldade apontada, no entanto, será facilmente removível, desde que os depósitos do FGTS se façam exclusivamente no “Banco do Estado da Guanabara S/A” (BEG), de cuja Presidência deve a Administração solicitar que baixe ordem de serviço, no sentido de que os levantamentos dos depósitos do FGTS pelo empregado público estadual ou pelo empregador que seja o Estado, autarquia estadual, ou Fundação Pública estadual, se façam independentemente da exigência de comprovante de assistência ou homologação, judicial ou administrativa, da rescisão do contrato de trabalho dos empregados daquelas entidades (inclusive quando se tratar de pedido de demissão).

Para melhores resultados, seria de bom alvitre que o Executivo baixasse decreto determinando que os depósitos do FGTS pelo Estado e por suas “criaturas” se façam exclusivamente no BEG (é de se supor que isto já venha ocorrendo).

IV

a) Sob quatros aspectos diferentes pode ser encarado o desfazimento do contrato de trabalho:

I) Quando o empregador despede o empregado sem justa causa, devendo pagar-lhe os direitos já adquiridos (salários, férias, etc.) e as reparações legais consequentes à despedida injusta (indenização — ou acréscimo de depósito de FGTS para o optante já com um ano ou mais de serviço — ou metade dos salários devidos até o término do contrato, quando seja este a termo; aviso prévio, nos contratos por prazo determinado, salvo se concedido e cumprido, caso em que se confunde com o salário; 13.º salário proporcional; férias proporcionais).

Essa primeira hipótese não se aplica ao estável, que não pode ser despedido sem justa causa, inclusive aquêle que adquiriu a garantia via Constituição (Carta de 67, art. 177, § 2.º). No caso de opção do estável pelo FGTS, todavia, cai êle na regra geral.

II) Quando o empregador despede o empregado com justa causa (no caso do estável, é mister inquérito judicial procedente e transitado em julgado), devendo pagar-lhe apenas os direitos já adquiridos, excluída qualquer reparação.

III) Quando o empregado pede demissão do emprêgo, devendo o empregador pagar-lhe os direitos já adquiridos, mais o 13.º salário proporcional e as férias proporcionais (estas ainda são objeto de divergência entre os Tribunais do Trabalho em se tratando de empregado demissionário).

IV) Quando, pouco importando a causa que move empregado e empregador, êstes ajustam a rescisão do contrato de trabalho, mediante o pagamento de determinada importância, além dos direitos salariais já adquiridos e incontroversos, que não podem ser objeto de renúncia ou de transação (na doutrina e na jurisprudência, não se admite que salários, férias, 13.º salário completo, etc., possam ser negociados entre empregado e patrão).

b) Nas hipóteses sob n.º I e II nenhuma vantagem existe na homologação. O que há de ser pago, ou que deve ser pago, constará expressamente e discriminadamente do recibo particular firmado entre o ente público empregador e o empregado, como exigido no art. 477 e seus §§ da CLT (redação atual).

Na hipótese sob n.º III, a assistência ao pedido de demissão, pelas mesmas razões alinhadas quanto aos n.ºs I e II, será geralmente dispensável. *Mas cremo-la de todo conveniente quando o empregado fôr estável* (êste, hoje em dia, pode demitir-se mais livremente do que anteriormente, revogado como se acha o art. 500 da CLT, que exigia a assistência do sindicato de classe). *É que a presunção de validade a que se refere o art. 1.º, I, do Dec.-lei n.º 779/69, como ali se diz, é “relativa” e, portanto, para evitar quaisquer alegações via Constituição de 67, a assistência afixa-*

gura-se desejável, porque será o sintoma de que o empregado agiu com a maior espontaneidade possível.

Na hipóteses sob n.º IV, a homologação é de todo conveniente. Em primeiro lugar, porque encerra uma transação (o termo não é apropriado, pois transação é composição de um litígio, mas permanece, na falta de outro melhor), e, assim sendo, o acôrdo dependerá de prévio assentimento do Sr. Governador ou da direção da entidade. Em segundo lugar, porque as verbas salariais incontroversas, impassíveis de acôrdo, devem se achar perfeitamente separadas da importância ajustada para o distrato. Por último, poderá tratar-se de estável (antes não se admitia que êste transacionasse a estabilidade, o que a lei do FGTS (Lei n.º 1.507/66) autorizou expressamente, no seu art. 17 — e, neste caso, prevalecem as mesmas ponderações alusivas ao pedido de demissão. *Em suma, os requisitos a que se devem amoldar os acôrdos para rescisão de contrato dos empregados públicos estaduais (inclusive os de autarquias ou fundações públicas), aconselham ou, mais que isto, acarretam que êsses acôrros não se façam puramente na ordem administrativa local, senão com a chancela da DRT ou da Justiça do Trabalho.*

c) Quando a homologação ou a assistência deva fazer-se, serão observados os requisitos de forma enunciados no parecer normativo n.º 21-PG, extraídos do Provimento n.º 6/69 da Presidência do TRT local, ou sejam:

“O pedido é apresentado em três vias, sendo o pedido de demissão acompanhado de uma carta em duas vias do empregado ao empregador.

.....
Realizado o ato, a primeira via do pedido e a da carta são entregues ao empregador; a terceira via fica com o empregado.

.....
O provimento determina que, nas “rescisões dos contratos de trabalho” sejam também apresentados os documentos relativos ao Fundo de Garantia por Tempo de Serviço...”

Ao ato deverá comparecer preposto devidamente credenciado (no caso do Estado, o Sr. Secretário de Administração há de indicar o representante da Administração, seja para cada solenidade, seja para a generalidade dos casos).

Quando se tratar de acôrdo, para efeito de auto-contrôle da própria Administração, o preposto deverá exhibir autorização do Quem de Direito (do Sr. Governador ou do presidente da entidade). *Seria de todo proveitoso que o Sr. Governador regulamentasse, por decreto, os casos em que se admitirá o acôrdo e, no mesmo diploma, outorgasse competência a Secretários de Estado ou ao Sr. Secretário de Administração, para decidir a respeito, com a faculdade de delegação a autoridades menores dessa*

mesma atribuição. Na mesma oportunidade, dar-se-ia tratamento adequado aos casos de litígios trabalhistas, investindo-se o Sr. Procurador-Geral de poderes para permiti-los.

d) Quando a homologação ou a assistência sejam desnecessárias, o órgão competente deverá prover à realização do ato, segundo, tanto quanto possível, as prescrições do Provimento n.º 6/69-TRT e observando os requisitos do art. 477 e seus §§, da CLT.

O instrumento, recibo ou pedido de demissão, deverá ser em três vias (uma fica na repartição, outra com o empregado e a terceira deve ser arquivada no órgão pagador).

O pedido de demissão deverá estar consubstanciado em comunicação do empregado (com firma reconhecida) em duas vias, uma para a repartição e a outra para o órgão pagador, se houver pagamento a ser feito.

As parcelas pagas deverão estar perfeitamente discriminadas, com indicação dos títulos a que correspondem.

Do exposto, concluímos o nosso parecer:

I — Ante o Dec.-lei n.º 779/69, art. 1.º, I, não são obrigatoriamente sujeitos à homologação ou assistência do DRT ou da Justiça do Trabalho as rescisões de Contrato de Trabalho ou os pedidos de demissão de empregados do Estado e de suas autarquias e Fundações;

II — Entretanto, os pedidos de demissão de empregado estável e os acordos para rescisão contratual, pela sua importância e pelas cautelas que impõem, devem ser submetidos àquela formalidade;

III — Seja nos casos de assistência ou homologação, seja naqueles atos que se realizarão sem essas solenidades, os instrumentos respectivos deverão discriminar, especificamente, as parcelas relativas a cada direito, aparecendo sempre, separadamente, a importância do acordo com a menção dos títulos a que se destina cobrir;

IV — A fiel execução das disposições do art. 477 e seus §§ da CLT, bem como do art. 1.º, I, do Dec.-lei n.º 779/69, está a exigir que, na órbita estadual, se expeça decreto que disponha sobre credenciamento de preposto, autorização para acordo e demais aspectos versados no corpo do parecer;

V — O parecer normativo n.º 21-PRG, entende-se modificado na parte objeto da disciplina do art. 1.º, I, do Dec.-lei n.º 779/69.

É o que opinamos, *sub censura*.

Rio de Janeiro, 14 de julho de 1970.

JOSÉ ANTUNES DE CARVALHO
Procurador do Estado

ADITAMENTO

Já se achava concluído o parecer no processo acima, quando adveio a Lei n.º 5.584, de 26 de junho de 1970, publicada a 29 do mesmo mês.

Esse novo diploma, se bem que não interfira com as conclusões do parecer, todavia trouxe alteração no sistema de homologação e de assistência às rescisões dos contratos de trabalho e pedidos de demissão de empregado.

Na forma do art. 10 da lei nova, que dá nova redação ao art. 477 da CLT, aqueles atos não mais se farão na Justiça do Trabalho, senão exclusivamente nas DRT e nos Sindicatos de classe (esta última hipótese é inaplicável à Administração Pública, face à proibição de sindicalização dos servidores públicos — art. 466 da CLT).

Por outro lado, foi restaurado, com nova redação, o antigo art. 500 da CLT, de tal sorte que o pedido de demissão de empregado estável passou, novamente, a depender de assistência do sindicato de classe (inaplicável à Administração Pública) e, “se não o houver, perante a autoridade local competente do Ministério do Trabalho e Previdência Social ou da Justiça do Trabalho”.

Esse o aditamento que se impunha para a atualização do parecer.

Rio de Janeiro, 14 de julho de 1970.

JOSÉ ANTUNES DE CARVALHO
Procurador do Estado

SERVENTUÁRIO DA JUSTIÇA. INCABÍVEL ACRESCER AO RESPECTIVO PROVENTO DE APOSENTADORIA A VANTAGEM DO ADICIONAL PERMANÊNCIA

O Exmo. Sr. Desembargador Corregedor encaminhou a esta Procuradoria-Geral — Consulta n.º 1, do Serviço de Direitos e Deveres — a dúvida suscitada pela ilustre Chefe daquele Serviço, concernente ao regime de aposentadoria dos serventuários não estipendiados pelos cofres públicos.

Cabe transcrever-se a conclusão do pronunciamento em que a dúvida é apresentada:

“O abono de permanência, vantagem concedida pelo Estado aos servidores que podendo pedir aposentadoria, não o fazem, deve ser ou não uma vantagem concedida ao serventuário na aposentadoria?”

Procurando aclarar o que se contém na pergunta, conjugando-se esse trecho com o que se vê no corpo da promoção, dir-se-á: