

Acordam os Juizes do Tribunal Regional do Trabalho da Primeira Região, por unanimidade, rejeitar a incompetência e dar provimento em parte ao recurso para reduzir as férias a vinte dias, pelos seguintes fundamentos:

I — Recorre o Reclamado, com parecer contrário da douta Procuradoria Regional, reiterando preliminar de incompetência e negando o direito no mérito, quanto à indenização pela ilegalidade da acumulação de cargos

III — TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO

(1.^a Região)

RECURSO ORDINÁRIO N.º TRT - 677/68

Perda de cargo trabalhista por força de desacumulação resultante do preceito da Constituição de 1967 equivale a dispensa injusta, com direito a indenização.

Vistos, relatados e discutidos os presentes autos de recurso ordinário, em que são partes Instituto Nacional da Previdência Social — INPS, como recorrente, e Altair Cunha Corrêa Netto, como recorrido:

COMENTÁRIO

Hipótese do Acórdão — O V. Acórdão supra transcrito versa sobre questão das mais palpitantes. Cuida-se no mesmo das acumulações ilícitas de empregos públicos, ou de cargo mais emprego, em face do Direito do Trabalho.

Na hipótese examinada pelo Tribunal Regional do Trabalho, no R.O. n.º 677/68, uma funcionária da Caixa Econômica Federal desfrutava de outra posição simultaneamente: emprego no Instituto Nacional da Previdência Social. Obrigada a desacumular, optou pelo cargo. A perda do emprego no INPS conferiu-lhe, conforme o V. Acórdão em comentário, direito a reparações por despedida injusta.

Critério utilizado no Acórdão para avaliação da injustiça da despedida — Não obstante a fundamentação do decisório seja parcimoniosa ao caracterizar como “injusta” a despedida do empregado público acumulado de empregos públicos, ou de cargo mais emprego, pelo simples fato de acumulação, sente-se que se resolveu que

as “justas causas” para dispensa de empregado não podem ser encontradas fora do Direito do Trabalho (Consolidação das Leis do Trabalho, mais legislação complementar, mais disposições nitidamente trabalhistas insertas em leis de qualquer natureza).

Em outras palavras, pronunciou-se, em conformidade com entendimento consagrado, que o sistema das “justas causas”, no Direito Brasileiro, é o da taxatividade, não comportando o art. 482 da CLT, que prevê o elenco de faltas que justificam a “denúncia” do contrato de trabalho pelo patrão, interpretação extensiva nem integração analógica.

Não se trata, porém, do princípio da “tipicidade” do Direito Penal. As faltas trabalhistas do empregado são apenas apontadas na lei, que não lhes fixa o conteúdo, ao contrário do que sucede com as infrações penais. Daí a justa observação de DÉLIO MARRANHÃO de que as “justas causas” são de uma certa plasticidade conceitual, permitindo ao julgador mais liberdade no seu reconhecimento (*Instituições de Direito do Trabalho*, ed. de 1957, vol. I, pág. 585).

Coerentemente com a razão maior que lhe serve de apoio, o V. Acórdão em tela encara a proibição “de acumular” como uma simples impossibilidade jurídica de continuação da prestação de serviço, não se assimilando às causas legais de “denúncia cheia” do contrato de trabalho pelo patrão.

Acumulação de empregos antes da Carta de 1967 — O V. Acórdão em comentário, *incidenter tantum*, refere que “ao tempo das Constituições de 1937 e 1946, não havia tecnicamente acumulação remunerada, o que passou a ocorrer em março de 1967”.

Essa afirmativa se contrapõe à jurisprudência da Corte Suprema, que lobrigou na expressão “quaisquer cargos” do art. 185 da Constituição de 1946 a referência, inclusive, aos empregos públicos. Um sem-número de considerações levou a essa interpretação: a finalidade de vedação, de cunho moralizador; o efeito polarizante do adjetivo “quaisquer”; o conceito genérico de funcionário da lei penal de 1940, art. 327, de aplicação no Direito Es-

praticada pela Reclamante, e quanto a férias — por não demonstrado o direito aos alegados trinta dias.

II — A incompetência é de rejeitar, pois a atual Constituição, expressamente invocada, ao estabelecer o privilégio de fôro da União, das entidades autárquicas e empresas públicas, em razão da pessoa, do mesmo exceptuou as causas processadas em foros especiais em razão da matéria, como as trabalhistas.

tutário Disciplinar; os subsídios do direito primitivo, em que se encontrava, desde as Cartas Régias, e depois, nos Avisos Ministeriais e, mais tarde, em Regulamentos, menção a “quaisquer cargos, officios ou empregos” — e outros argumentos de menor relêvo.

Ademais disto, o Supremo Tribunal sempre entendeu que a expressão “quaisquer cargos” suscitava perfeitamente a fixação de seus contornos pelas lei ordinária. Na doutrina, êsse ponto de vista teve o aval preciosíssimo de SEABRA FAGUNDES, e os mais festejados comentadores do Estatuto dos Funcionários Federais, CONTREIRAS DE CARVALHO e TEMÍSTOCLES CAVALCÂNTI, manifestaram-lhe adesão.

Em nosso juízo, afigura-se-nos que a questão sempre foi demasiado simples e que as controvérsias que ensejou, em algumas ocasiões, provinham antes e exclusivamente de uma inadequada colocação de teses e antíteses. No fundo, não interessavam, para o deslinde da questão, nem o Direito Constitucional, nem o Direito Estatutário. Realmente, porque se aquilo de que se cogitava era a possibilidade ou não de se estenderem aos empregos públicos (em sentido amplo, inclusive os da Administração indireta) as restrições sobre a acumulação de cargos, e como emprêgo pressupõe contrato, óbvio seria que a Administração Pública, como qualquer locatário de serviço, ou como qualquer empregador, não estava obrigada a contratar ou a manter o contrato havido com quem quer que seja (salvo empregado estável). Portanto, as proibições da lei ordinária ou dos decretos regulamentares, com o objetivo de submeter os contratos à disciplina de acumulação de cargos, não eram nada mais que uma auto-limitação que a Administração Pública se impunha para admitir ou conservar empregados, faculdade que a qualquer empregador se reconhece. Essa a solução exata escapada aos julgadores e aos doutos; a ponto de terem que adotar, desnecessariamente, uma acepção amplíssima de “cargo” para justificar a constitucionalidade das regras contidas no art. 189 da Lei n.º 1.711, de 1952 (Estatuto Federal), e 183 da Lei n.º 880, de 1956 (antigo Estatuto local).

Dessarte, ainda neste ponto é preciso o Acórdão em comentá-

III — No mérito, simples a questão.

IV — A Reclamante era servidora da Caixa Econômica e do SAMDU, sendo funcionária autárquica na primeira e trabalhista no segundo.

V — Ao tempo das Constituições de 1937 e 1946 não havia técnica-mente acumulação remunerada, o que passou a ocorrer em março de 1967, com a vigência da presente Constituição, agravada a situação pela absorção do SAMDU pelo INPS em janeiro de 1967.

rio. Realmente, antes do regime de 67, a acumulação de empregos públicos, ou de cargo com empregos públicos, não era “técnicamente” acumulação proibida constitucionalmente.

O regime da Carta de 1967 — Desacumulação e conseqüências — A Constituição Federal de 67, tanto na sua primitiva edição (art. 97, § 3.º), como na da Emenda de 69 (art. 99, § 2.º), inclui os empregos públicos na disciplina geral de acumulação de cargos.

Já não é mister, pois, que a Administração Pública se valha de disposições de lei ordinária ou de regulamento, para impedir álbias de contratados.

Verificada a acumulação por parte de empregado público, com infringência das restrições da Lei Maior, quais as conseqüências jurídico-trabalhistas?

Em primeiro lugar, incensurável é a tese do V. Acórdão em comentário. A acumulação proibida não é, em tudo, “justa causa” para a rescisão contratual, senão simples impossibilidade jurídica de manutenção do vínculo empregatício. Neste caso, a rescisão contratual há de se acompanhar das reparações cabíveis em cada caso concreto.

No caso de empregado estável, porém, a rescisão contratual não será possível. Nem será viável inquérito judicial visando autorização para a dispensa (art. 853 da CLT), porquanto, como antes se viu, não haverá falta grave a ser apurada. *Se houver acumulação do emprêgo estável com um cargo, ou com outro emprêgo em que também não seja estável, será demitido do primeiro ou dispensado do segundo, com reparações neste último caso, salvo se, por opção, exonerar-se ou demitir-se do emprêgo em que se estabilizou. De mais difícil solução será a hipótese de haver sido adquirida a estabilidade em relação aos dois empregos públicos inacumuláveis.* Parece-nos que, então, a Administração terá que dispensar o acumulador de um dos dois empregos e aguardar que o mesmo requeira judicialmente a reintegração, que, impraticável, converter-se-á em indenização (art. 496 da CLT).

VI — Foi então compelida a optar entre os dois cargos, perdendo um, sem para tal ter contribuído com qualquer falta, sem culpa, em situação que corresponde à da dispensa injusta, com direito a indenização.

VII — As férias de trinta dias, porém, foram contestadas, e, sem prova específica de condição contratual que lhas assegurasse nessa base, devem ser reduzidas aos vinte dias garantidos pelo Consolidação das Leis do Trabalho.

Rio de Janeiro, 7 de maio de 1968. — DÉLIO BARRETO DE ALBUQUERQUE MARANHÃO, no exercício da Presidência. — GUSTAVO CÂMARA SIMÕES BARBOSA, Relator.

Acumulação como causa de nulidade do contrato de trabalho
— Se se tratar de admissão de novos empregados, deve a Administração precaver-se em relação às conseqüências de ordem trabalhista nos casos de rescisão contratual por acumulação ilícita.

O contrato deverá ser precedido de declaração do contratado ao emprêgo público de que já detém outra situação estatutária ou trabalhista, ou não detém nenhuma, do mesmo modo que se faz para a posse de funcionário.

Se ocorrer a primeira hipótese, o contrato de trabalho somente será firmado se provada a desconstituição da situação anterior, ou se houver manifestação favorável à acumulação pela Comissão de Acumulação de Cargos.

Se ocorrer a segunda hipótese, o contrato deverá conter uma reiteração da declaração de inexistência de outra posição do interessado perante a Administração Pública em geral, inclusive seres paraestatais, seja quanto a cargo, seja quanto a emprêgo.

Tomadas estas precauções, *se mais tarde se apurar a existência de acumulação proibida, o contrato de trabalho será simplesmente declarado nulo pela Administração*. Terá sido firmado com induzimento da Administração a erro, além de ilegitimidade de seu objeto (proibição constitucional). Incidem, pois, os arts. 147, II, e 145, II, do Código Civil (art. 8.º, parágrafo único, da CLT). Nulo o contrato, mas sendo do tipo de trato sucessivo, a nulidade, embora retroagindo às raízes do vínculo, não atinge as prestações já realizadas: nem o empregado pode restituir os salários já recebidos, nem o empregador os serviços já executados.

JOSÉ ANTUNES DE CARVALHO

Procurador do Estado

PARECERES

CONTRATAÇÃO DE SERVIDORES PELO IPEG. POSSIBILIDADE JURÍDICA. REGIME PREVIDENCIÁRIO. INCIDÊNCIA DA LEGISLAÇÃO TRABALHISTA

Pelo presente processo, o ilustre Presidente do IPEG submeteu expediente ao Exmo. Sr. Governador, solicitando autorização para contratar pessoal destinado a suprir a carência de elementos técnico-especializados nos quadros daquela autarquia.

Recebendo a proposta, houve por bem o Chefe do Poder Executivo determinar que se ouvisse, preliminarmente, a Consultoria Jurídica do IPEG,

“...à luz dos dois Atos Complementares que restringiram ao mínimo as admissões ou contratações no serviço público”.

O órgão jurídico da instituição, por considerar que o seu parecer poderia ter caráter normativo — normatividade que só a Procuradoria Geral deve traçar, *ex-vi* do Decreto “N” n.º 735, de 1966 — julgou de bom alvitre pedir o conselho desta PRG.

I

A sugestão que o digno Presidente do IPEG submeteu ao Exmo. Sr. Governador não me parece contrariar o Ato Complementar n.º 52, de 2-5-1969, que deu nova redação ao Ato Complementar n.º 41, de 22-1-1969. Realmente, aquêle edito revolucionário vedou, no seu art. 1.º, a nomeação, contratação ou admissão de funcionários ou servidores da administração direta ou autárquica dos Estados, Distrito Federal e Municípios, com o evidente propósito de evitar o empreguismo ou o atendimento de clientelas eleitorais à custa do erário público.

Todavia, como a aplicação *tout court* dessa regra proibitiva causaria, evidentemente, transtornos à administração daquelas unidades federadas, o próprio Ato Complementar n.º 52 abriu, no seu parágrafo 1.º, várias exceções ao rigor do seu texto (nomeação para cargos em comissão, de concursados, etc.), estabelecendo, quanto à contratação ou admissão de pessoal, que seria ela possível desde que se tratasse de serviços considerados essenciais nos setores da *saúde, ensino e pesquisa*, bem como do