



CONTROLADORIA-GERAL DA UNIÃO

NOTA TÉCNICA Nº 2563/2020/CGUNE/CRG

PROCESSO Nº 00190.107595/2020-95

INTERESSADO: CAIXA ECÔNOMICA FEDERAL

1. ASSUNTO

1.1. Análise quanto à possibilidade de empregado público licenciado perceber parcelas do Auxílio Emergencial.

2. REFERÊNCIAS

2.1. Lei nº 13.982, de 2 de abril de 2020.

2.2. BARROS, Alice Monteiro de. Curso de direito do trabalho. 10. ed. São Paulo: LTR. 2016.

2.3. CASSAR, Vólia Bomfim. Direito do trabalho. 14. ed. rev., atual. e ampl. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: MÉTODO, 2017.

2.4. DELGADO, Maurício Godinho. Curso de direito do trabalho. 16. ed. São Paulo: LTr, 2017.

3. RELATÓRIO

3.1. Tratam os autos de consulta formulada pela Caixa Econômica Federal a respeito da elegibilidade de empregados públicos em gozo de Licença por Interesse Pessoal (LIP) para recebimento de parcelas do Auxílio Emergencial, nos termos da Lei nº 13.982, de 2 de abril de 2020.

3.2. Foram anexadas as cópias da NJ DIJUR 2704515/2020_#Confidencial 20 (1653304) e do Relatório Conclusivo do Processo 5182.2020.C.000209 (1653311).

3.3. A consulta foi direcionada à Diretoria de Gestão do Sistema de Correição do Poder Executivo Federal - DICOR, a qual encaminhou a matéria à esta Coordenação-Geral de Uniformização de Entendimentos - CGUNE por meio do Despacho 1653359, para análise e manifestação.

3.4. É o bastante relatório.

4. ANÁLISE

4.1. Inicialmente, antes de adentrar ao mérito da consulta, cabe registrar que compete a esta Coordenação-Geral de Uniformização de Entendimentos (CGUNE) a propositura de resposta a consultas referentes a questões correcionais, com vistas à padronização de entendimentos no âmbito do Sistema de Correição do Poder Executivo Federal, nos termos do art. 49, incisos I e VI, da Portaria CGU nº 3553, de 2019.

Art. 49. À Coordenação-Geral de Uniformização de Entendimentos - CGUNE compete:

I - propor elaboração de atos normativos, orientações e padronização de entendimentos relacionados à atividade correccional;

.....

VI - responder a consultas relacionadas a matéria correccional.

4.2. Ademais, em que pese o envio de cópia do Relatório Conclusivo do Processo 5182.2020.C.000209, a presente análise não irá se debruçar sob casos concretos, uma vez que tal tarefa demandaria o acesso ao inteiro teor do processo disciplinar, com o revolvimento das provas carreadas aos autos. Assim, eventuais situações que possam atenuar, agravar ou descaracterizar a situação objeto da presente análise, deverão ser objeto de verificação específica por parte da unidade seccional de correição.

4.3. O Auxílio Emergencial instituído pela Lei nº 13.982, de 2 de abril de 2020, tem por objetivo garantir uma renda mínima a pessoas em situação de vulnerabilidade econômica decorrente da situação de emergência provocada pela pandemia do Covid-19.

4.4. Nos termos da citada Lei, são elegíveis para o recebimento do benefício, nos termos do disposto no art. 2º, os Microempreendedores Individuais (MEI), os contribuintes individuais do INSS e os trabalhadores informais (empregado, autônomo ou desempregado) que não recebam outro benefício do Governo Federal (com exceção do Bolsa Família).

4.5. Tais pessoas precisam, ainda, cumprir os seguintes requisitos, de forma cumulativa:

- a) ter mais de 18 anos, exceto no caso de mães adolescentes;
- b) não ter emprego formal ativo;
- c) não receber benefício previdenciário ou assistencial, seguro-desemprego ou ser beneficiário de programa de transferência de renda federal, exceto o Bolsa Família;
- d) ter renda mensal *per capita* de até meio salário mínimo (R\$ 522,50) ou renda familiar mensal de até três salários mínimos (R\$ 3.135,00); e
- e) não ter auferido rendimentos tributáveis acima de R\$ 28.559,70 no ano de 2018.

4.6. A controvérsia apontada na consulta formulada pela Caixa Econômica Federal se refere ao requisito constante na alínea "b" acima, ou seja, não ter emprego formal ativo, visto que, identificados e notificados os empregados que receberam o Auxílio Emergencial, este alegam que, por se encontrarem afastados em gozo Licença por Interesse Pessoal, o seu vínculo empregatício estava suspenso ou não ativo.

4.7. O termo "vínculo empregatício inativo" é utilizado na área trabalhista, sobretudo em questões relacionadas a planos de saúde corporativos, para fazer referência ao empregado aposentado ou que tenha sido demitido sem justa causa que permanece usufruindo de alguns benefícios. Ou seja, o inativo é a pessoa que não mais possui vínculo jurídico com o empregador, mas usufrui de algumas benesses previstas em norma.

4.8. Situação diversa ocorre nos casos de suspensão do contrato de trabalho, que, segundo Alice Monteiro de Barros (2016, p. 567), se caracteriza pela inexecução provisória da prestação de serviço, com a manutenção da relação jurídico-laboral.

...um dos principais objetivos colimados pelo Direito do Trabalho é a continuidade do emprego, o que se reflete, aliás, no texto legal brasileiro, quando determina a manutenção das relações jurídico-laborais, mesmo que, em virtude de certos acontecimentos, ocorra a inexecução provisória da prestação de serviço.

Essa inexecução provisória da prestação de serviço produz efeitos no contrato, como se infere das normas imperativas consubstanciadas nos arts. 471 a 476 da

CLT, que traduzem a suspensão e a interrupção contratual ou, mais precisamente, a suspensão e a interrupção da prestação de serviço...

4.9. No mesmo sentido é a lição de Maurício Godinho Delgado (2017, p. 1202), quando caracteriza a suspensão do contrato de trabalho pela "*sustação temporária dos principais efeitos do contrato de trabalho no tocante às partes, em virtude de um fato juridicamente relevante, **sem ruptura, contudo, do vínculo contratual formado**. É a sustação ampliada e recíproca dos efeitos contratuais, preservados, porém, o vínculo entre as partes.*" (grifou-se)

4.10. E, como bem pontua Vólia Bomfim Cassar (2017, p. 938), na situação o que se suspende é a execução do contrato e não o contrato em si.

Durante a suspensão contratual o empregado deixa de prestar serviços temporariamente ao empregador. Este, por sua vez, susta o pagamento dos salários ou de qualquer outra contraprestação ou vantagem ao trabalhador. Neste período, as principais cláusulas contratuais ficam estáticas, paralisadas. Salvo raras exceções, o contrato não é executado e, por isso, não produz os principais efeitos. Todavia, as obrigações acessórias continuam em vigor, cabendo, em caso de violação, a rescisão por justa causa. **Na verdade, não é o contrato que fica suspenso, e sim a sua execução.** (grifou-se)

4.11. Da mesma forma se posicionou o Tribunal Superior do Trabalho,

ESTABILIDADE PROVISÓRIA. RESOLUÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO NO CURSO DE AUXÍLIO-DOENÇA ACIDENTÁRIO. JUSTA CAUSA. **A suspensão do contrato de trabalho implica sustação dos efeitos decorrentes do vínculo de emprego, continuando, contudo, em vigor o contrato de trabalho.** Constitui, em verdade, uma mera pausa transitória do trabalho, permanecendo, no entanto, algumas obrigações recíprocas entre empregado e empregador. Sobreleva registrar que a concessão de auxílio-doença acidentário não funciona como obstáculo à justa rescisão contratual, na medida em que subsistem, a despeito da suspensão do contrato de trabalho, todos os deveres de lealdade, probidade e boa-fé. Recurso de revista conhecido e desprovido. (RR-180300-04.2003.5.12.0030, Relator Ministro Alberto 19/08/2011, decisão unânime) (grifou-se)

4.12. A suspensão da execução do contrato de trabalho pode ocorrer por fatores diversos, que podem ser classificados de acordo com a participação da vontade do empregado. Assim, tal suspensão poderá ocorrer por motivo alheio à vontade do empregado, por motivo ilícito imputável ao empregado ou por motivo lícito imputável ao empregado. Como exemplo desta última categoria, temos a licença por interesse pessoal.

4.13. A Licença por Interesse Pessoal é um benefício colocado à disposição do empregado que permite o seu afastamento temporário das funções exercidas na empresa em razão de interesses exclusivamente particulares. No caso, conforme já observado acima, o contrato de trabalho não é rescindido, apenas não são executadas as principais obrigações das partes, entre as quais se destacam a não prestação de serviços pelo empregado e o não pagamento de salário pelo empregador.

4.14. Ressalta-se, portanto, que durante o período de afastamento, **permanece hígido e ativo o vínculo empregatício**, razão pela qual é garantido ao empregado o retorno ao cargo anteriormente ocupado, assim que cessada a causa suspensiva.

4.15. Nesse sentido ensina Maurício Delgado (2017, p. 1211),

Efeito importante da suspensão contratual é a garantia de retorno obreiro ao cargo anteriormente ocupado, após desaparecida a causa suspensiva (art.471, CLT). Na mesma linha, a garantia de percepção, no instante do retorno, do patamar salarial e de direitos alcançado em face das alterações normativas havidas (o que significa a absorção das vantagens genéricas oriundas próprias da legislação geral ou normatização da categoria) — art. 471, CLT.

4.16. Ressalta-se, ainda, que, consoante a doutrina e jurisprudência pátrias, em que pese as principais cláusulas contratuais se encontrarem suspensas no período, não perdem sua eficácia as cláusulas relacionadas aos deveres anexos das partes.

Durante o período de suspensão o empregado deve manter a lealdade contratual e, mesmo sem prestar serviços e receber qualquer vantagem econômica do empregador, não poderá praticar atos que autorizem a aplicação da justa causa (CASSAR, 2017, p. 940)

Embora seja comum referir-se, no tocante à suspensão, à sustação plena e absoluta de todas as cláusulas expressas e implícitas do contrato, há que se ressaltar que persistem em vigência algumas poucas cláusulas mínimas do pacto empregatício. Trata-se, principalmente, de cláusulas que dizem respeito a condutas omissivas das partes. Por exemplo, não perdem plena eficácia as regras impositivas de condutas omissivas obreiras vinculadas aos deveres de lealdade e fidelidade contratuais (as condutas de não violação do segredo da empresa ou de não concorrência desleal — art. 482, “c” e “g”, CLT). respeito a condutas omissivas das partes. Por exemplo, não perdem plena eficácia as regras impositivas de condutas omissivas obreiras vinculadas aos deveres de lealdade e fidelidade contratuais (DELGADO, 2017, p 1206)

RECURSO DE REVISTA - DISPENSA POR JUSTA CAUSA NO PERÍODO DE PERCEPÇÃO DE AUXÍLIO-DOENÇA. POSSIBILIDADE. Nos termos do artigo 476 da CLT, o afastamento do empregado em virtude da percepção de auxílio-doença configura causa de suspensão do contrato de trabalho, com a sustação temporária dos seus principais efeitos. Durante esse lapso temporal, fica obstada a possibilidade de o empregador efetivar a demissão do empregado, vedação que, todavia, não se aplica à demissão por justa causa, haja vista que o artigo 482 da CLT, ao dispor sobre as causas de rescisão do contrato de trabalho por justo motivo, não estabelece nenhuma limitação ao direito potestativo do empregador de resolução contratual. Ademais, **não obstante a sustação dos principais efeitos do contrato, subsistem os princípios norteadores da relação empregatícia, consubstanciados na probidade, lealdade, boa-fé, fidúcia, confiança recíproca e honestidade.** No caso, incontroverso o ato de improbidade cometido pelo Reclamante, restou comprometido o elemento de fidúcia, essencial à continuidade da relação empregatícia. Desse modo, revela-se possível a demissão suspensão do contrato de trabalho, sem condicionamento da ruptura do contrato ao término da causa da suspensão do pacto laboral. Precedentes. Recurso de Revista conhecido e provido. (RR-114700-57.2009.5.16.0016, 8ª Turma, Relator Ministro Márcio Eurico Vitral Amaro, DEJT 24/6/2014) (grifou-se)

4.17. Uma vez mantido o vínculo contratual durante o período de suspensão da execução da prestação de serviços, os empregados não ficam isentos do poder disciplinar do empregador, porquanto tal situação se mostraria incompatível com a confiança e ordem que a relação exige. Assim, pode ensejar a aplicação de penalidade disciplinar, inclusive a rescisão do contrato de trabalho por justa causa, toda conduta tipificada como infração que afete a relação de confiança entre empregador e empregado, ainda que na vigência da suspensão da execução contratual.

4.18. Assim, de acordo com Alice Monteiro de Barros (2016, p. 576), a suspensão da prestação laboral

...o **vínculo empregatício persiste, embora atenuada a subordinação jurídica**, mantendo-se as obrigações contratuais em face dos deveres alusivos à fidelidade. A prevalência desses deveres esclarece a possibilidade de prática de atos faltosos (negociação habitual, condenação criminal, embriaguez, revelação de segredo da empresa, lesão à honra do empregador, agressão a superior hierárquico, além de outros) e caracteriza a justa causa responsável pela resolução contratual do empregado (art. 482 da CLT), embora não esteja prestando serviços. (grifou-se)

4.19. E como bem esclarece Maurício Godinho Delgado (2017, p. 1212),

No tocante à dispensa por justa causa não pode haver dúvida de ser ela viável, juridicamente, desde que a falta tipificada obreira tenha ocorrido no próprio período de suspensão do pacto. (...)

Será distinta, contudo, a solução jurídica em se tratando de justa causa cometida antes do advento do fator suspensivo (...) Neste caso, a suspensão contratual prevalece, embora possa a empresa comunicar de imediato ao trabalhador a justa causa aplicada, procedendo, contudo, à efetiva rescisão após o findar da causa suspensiva do pacto empregatício.

Registre-se a existência de interpretações de que a restrição à dispensa não abrange aquelas motivadas por justa causa — que poderiam, assim, consumar-se, sem ressalvas, no próprio período suspensivo.

0.1. Portanto, é pacífico o entendimento de que a suspensão da execução da prestação laboral não enseja a ruptura do vínculo jurídico-laboral, permanecendo ativo o contrato de trabalho. Assim, o empregado em gozo da Licença para Interesses Pessoais não preenche os requisitos para o recebimento do Auxílio Emergencial.

5. CONCLUSÃO

5.1. Ante o acima exposto, conclui-se que o empregado em gozo de Licença por Interesse Pessoal possui emprego formal ativo, razão pela qual constitui ato ilícito o recebimento de Auxílio Emergencial, por não atendimento ao requisito estabelecido no art. 2º, inciso II, da Lei nº 13.982, de 2 de abril de 2020.

5.2. A prática de tal ilícito sujeita o agente público à responsabilização administrativa disciplinar, ante a quebra dos deveres de lealdade e probidade.

À apreciação do Senhor Corregedor-Geral da União.



Documento assinado eletronicamente por **CARLA RODRIGUES COTTA, Coordenador-Geral de Uniformização de Entendimentos**, em 25/09/2020, às 10:57, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 6º, §1º, do Decreto nº 8.539, de 08 de outubro de 2015.



A autenticidade deste documento pode ser conferida no site

<https://sei.cgu.gov.br/conferir> informando o código verificador 1653517 e o código CRC 70528F8A



CONTROLADORIA-GERAL DA UNIÃO

DESPACHO CRG

Aprovo a Nota Técnica Nº 2563/2020/CGUNE/CRG 1657436, relativa à análise sobre a possibilidade de empregado público licenciado perceber parcelas do Auxílio Emergencial.

À DICOR, para dar ciência do entendimento desta Corregedoria-Geral da União à unidade correcional da Caixa Econômica Federal.



Documento assinado eletronicamente por **GILBERTO WALLER JUNIOR, Corregedor-Geral da União**, em 28/09/2020, às 18:17, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 6º, §1º, do Decreto nº 8.539, de 08 de outubro de 2015.



A autenticidade deste documento pode ser conferida no site

<https://sei.cgu.gov.br/conferir> informando o código verificador 1657436 e o código CRC 5D846F42