



CONTROLADORIA-GERAL DA UNIÃO

NOTA TÉCNICA Nº 1030/2021/CGUNE/CRG

PROCESSO Nº 00190.102141/2021-17

INTERESSADO: CASA DA MOEDA

1. ASSUNTO

1.1. Conversão de demissão a pedido em justa causa no âmbito de PAD.

2. REFERÊNCIAS

2.1. Constituição da República Federativa do Brasil

2.2. Consolidação das Leis do Trabalho

2.3. Súmula nº 73 do Tribunal Superior do Trabalho

2.4. Nota Técnica nº 2.229/2020/CGUNE/CRG

2.5. Nota Técnica nº 1.795/2019/CGUNE/CRG

3. RELATÓRIO

3.1. Trata-se de consulta formulada a esta Corregedoria-Geral da União, via e-mail, pela Casa da Moeda, tendo em vista o teor da Nota Técnica nº 2.229/2020/CGUNE/CRG, que faz remissão à Nota Técnica nº 1795/2019/CGUNE/CRG, que trata da impossibilidade de conversão de demissão sem justa causa ou desligamento a pedido de ex-empregado e de ex-dirigente de empresas públicas e sociedades de economia mista federais, após decorrido o período de aviso prévio.

3.2. A empresa busca orientação quanto ao atual entendimento sobre o tema, com vistas à resguardar o erário, uma vez que na justa causa não há o pagamento de férias acrescidas do terço constitucional e décimo-terceiro proporcionais.

3.3. Recebido e autuado o citado e-mail, os autos foram remetidos a esta Coordenação-Geral de Uniformização de Entendimentos - CGUNE, a qual compete a produção de orientações e de respostas às consultas em matéria correcional, com vistas à padronização de entendimentos no âmbito 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 correcional;

[...]

VI - responder a consultas relacionadas a matéria correcional.

3.4. É o bastante relatório.

4. ANÁLISE

4.1. Inicialmente, cabe ressaltar que cabe a Administração Pública se pautar nos princípios constitucionais inscritos no *caput* do art. 37 da Constituição da República, entre os quais destaca-se o princípio da legalidade.

Art. 37. A administração pública direta e indireta de qualquer dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios obedecerá aos princípios de legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência e, também, ao seguinte:

4.2. Nesse sentido, destaca-se o art. 491 da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, que dispõe sobre a possibilidade da aplicação da justa causa ao empregado que, durante o período do aviso prévio, cometer falta grave.

CLT

Art. 491 - O empregado que, durante o prazo do aviso prévio, cometer qualquer das faltas consideradas pela lei como justas para a rescisão, perde o direito ao restante do respectivo prazo.

4.3. A jurisprudência pátria segue no mesmo sentido, conforme se verifica do teor da Súmula nº 73 do Tribunal Superior do Trabalho - TST e Acórdão abaixo colacionado:

TST

Súmula nº 73 do TST

DESPEDIDA. JUSTA CAUSA (nova redação) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003

A ocorrência de justa causa, salvo a de abandono de emprego, no decurso do prazo do aviso prévio dado pelo empregador, retira do empregado qualquer direito às verbas rescisórias de natureza indenizatória.

AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. RESCISÃO CONTRATUAL. ATO JURÍDICO PERFEITO. CONVERSÃO DA DISPENSA IMOTIVADA PARA DEMISSÃO POR JUSTA CAUSA NO CURSO DO AVISO PRÉVIO. VALIDADE. Ao manter o indeferimento da indenização por dano moral, o Tribunal Regional adotou a tese de que não houve ilicitude na conversão da dispensa imotivada do empregado em demissão por justa causa. **A legislação vigente aponta o decurso do aviso prévio como condição de eficácia à rescisão contratual, de forma que, no caso, não houve afronta ao ato jurídico perfeito, pois a conversão da dispensa imotivada em demissão por justa causa ocorreu no curso do aviso prévio**, quando a rescisão contratual ainda não se havia tornado efetiva. Registre-se que a homologação do termo de rescisão contratual pelo sindicato da categoria profissional constitui um requisito de validade, necessário, mas insuficiente para o perfazimento da rescisão. Assim, não se verifica ofensa aos artigos 5º, XXXVI, da Constituição Federal, 104, 106, II, 121, 134, 138 e 166 do Código Civil e 6º, § § 1º e 2º, da LInDB. Por sua vez, os arestos colacionados não demonstram a existência de divergência jurisprudencial válida e específica, de forma que o recurso de revista denegado não alcança o conhecimento. Agravo de instrumento conhecido e não provido. (TST - ED-AIRR: 11139320075100016 1113-93.2007.5.10.0016, Relator: Dora Maria da Costa, Data de Julgamento: 25/09/2013, 8ª Turma, Data de Publicação: DEJT 27/09/2013). (grifou-se)

4.4. Logo, verifica-se a possibilidade da conversão da dispensa imotivada ou do pedido de dispensa em justa causa no decurso do aviso prévio, quando o agente pratica conduta grave (art. 482 da CLT). Ultrapassado tal período, a rescisão contratual torna-se um ato jurídico perfeito, não sendo a sua conversão, posto que contrária à legislação vigente.

4.5. Segue ainda excerto de recente decisão do Tribunal Superior do Trabalho, que traz contornos ainda mais rígidos acerca da questão em comento:

Em que pese as considerações anteriormente tecidas, bem como o procedimento nada louvável adotado pelo autor, entendo não ser de fato possível a prática aplicada pela empresa, uma vez que a dispensa imotivada já havia sido concretizada e, no momento da ocorrência que deu ensejo à ruptura por justo motivo, o reclamante não se encontrava à disposição da reclamada, tampouco prestando serviços, mas buscando o atendimento do setor responsável por efetivar sua opção de manter o plano de saúde.

Releva consignar que **o aviso prévio é tempo de serviço para todos os efeitos legais** (art. 487, §1º, da CLT), pois, ao contrário do contido na Súmula 371 do C. TST 1, o §1º, do art. 487, da CLT, dispõe estar "... garantida sempre a integração desse período no seu tempo de serviço...", sendo, portanto, possível sua contagem para a aposição da data da baixa em CTPS, assim como, para a concessão de reajustes salariais, para o estabelecimento do marco inicial da prescrição, bem como para aquisição do direito às férias, etc., **somente podendo ser considerado encerrado o contrato de trabalho ao seu término**. Assim sendo, tendo em conta que o prazo do aviso prévio integra o tempo de serviço, o termo final do contrato de trabalho do autor projetar-se-ia para o futuro. Segundo se entende ainda, o aviso prévio tem natureza de tempo de serviço para todos os efeitos legais (art. 487, §1º, da CLT), estando "... garantida sempre a integração desse período no seu tempo de serviço..."(grifei), sendo absolutamente possível sua contagem para o estabelecimento, até mesmo, do marco inicial da prescrição.

No entanto, impositivo reconhecer tratar-se de uma ficção jurídica a partir da qual são produzidos efeitos bastante específicos, porquanto, **indiscutível que durante o período relativo ao aviso prévio indenizado não há prestação de serviços e, conseqüentemente, deixa o empregado de se colocar sob os comandos e ao poder disciplinar de seu empregador, motivo pelo qual parece mesmo inviável que a empresa venha a aplicar a justa causa no curso do aviso prévio indenizado. A dispensa já estava concretizada sob tal modalidade, produzindo, portanto, todos os efeitos então inerentes** (TST-AIRR-1001526-98.2017.5.02.0004, Relator: Maurício Godinho Delgado, Data de Julgamento: 30/09/2020, 3º Turma, Data de Publicação: 02/10/2020)

4.6. Não obstante, ressalta-se que a impossibilidade de conversão da dispensa imotivada em justa causa não obsta que o gestor adote as providências necessárias referentes ao ressarcimento ao erário, uma vez constatada a ocorrência do dano provocado pelo ex-empregado ou ex-dirigente, Da mesma forma, verificada a ocorrência de conduta também tipificadas na legislação penal, deve o gestor providências o encaminhamento das informações aos órgãos competentes, para as devidas providências.

5. CONCLUSÃO

5.1. Ante o acima exposto, considerando não ter havido alteração normativa ou jurisprudencial em relação ao tema, registra-se a manutenção do entendimento contido na Nota Técnica nº 1795/2019/CGUNE/CRG, que conclui-se pela possibilidade de conversão da dispensa imotivada em demissão por justa causa no transcurso do contrato de trabalho, o que inclui o período de aviso prévio, com fulcro no disposto no art. 491 da CLT. Ultrapassado tal período, a conversão da dispensa imotivada em justa causa torna-se juridicamente impossível, o que não afasta o dever da autoridade administrativa em adotar providências para reaver valores de eventuais danos causados ao erário, bem como ao encaminhamento da notícia aos órgão competentes quando for constatada conduta tipificada na legislação penal.

5.2. À apreciação do Senhor Corregedor-Geral da União.



Documento assinado eletronicamente por **CARLA RODRIGUES COTTA, Coordenador-Geral de Uniformização de Entendimentos**, em 27/04/2021, às 11:02, 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 1924315 e o código CRC 247A86BA



CONTROLADORIA-GERAL DA UNIÃO

DESPACHO CRG

De acordo com a NOTA TÉCNICA Nº 1030/2021/CGUNE/CRG 1924315.

À COPIS,

Para dar ciência à Casa da Moeda do entendimento desta Corregedoria-Geral da União.



Documento assinado eletronicamente por **GILBERTO WALLER JUNIOR, Corregedora-Geral da União**, em 28/04/2021, às 15:00, 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 1925654 e o código CRC 37677361

Referência: Processo nº 00190.102141/2021-17

SEI nº 1925654