



PROCURADORIA GERAL DO ESTADO
PROCURADORIA ADMINISTRATIVA

P.A.	30
Fls.	

PROCESSO: 18487-1098095/2017 e GDOC 16847-170729/2018¹

INTERESSADO: FUNDAÇÃO SISTEMA ESTADUAL DE ANÁLISE DE DADOS - FUNDAÇÃO SEADE

PARECER: PA n.º 30/2018

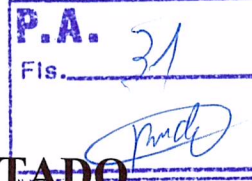
EMENTA: SERVIDOR TRABALHISTA. Distrato Trabalhista. Reforma Trabalhista. Exame da nova modalidade de extinção do contrato de trabalho, por acordo entre empregado e empregador, introduzida pela Lei Federal nº 13.467, de 13 de julho de 2017. Artigo 484-A da Consolidação das Leis do Trabalho. Afigura-se viável a aplicação do distrato trabalhista no âmbito das relações laborais mantidas pelo Poder Público. A motivação dos atos de dispensa é medida hábil a resguardar os princípios da impessoalidade e isonomia, coibindo assim eventual desvio ou vícios no ato praticado pela autoridade investida do poder de demitir, bem ainda revelar as razões de ordem pública que sustentam o distrato trabalhista. Parecer AEF nº 07/2018. Análise minuciosa do tema e parâmetros para a utilização do instituto. Recomendável a edição de ato normativo do Chefe do Poder Executivo veiculando critérios a serem observados pelas autoridades responsáveis pela decisão.

1. Cuida-se de consulta em tese formulada pela Fundação Sistema Estadual de Análise de Dados – SEADE na qual indaga a respeito da nova modalidade de extinção do contrato de trabalho, por acordo entre empregado e empregador (artigo 484-A da Consolidação das Leis do Trabalho), introduzida pela Lei Federal nº 13.467, de 13 de julho de 2017, e sua “aplicabilidade imediata no âmbito da Fundação” (fls. 2/3).

¹ Oriundo da Secretaria de Planejamento e Gestão (SPG 1215869/2017)



PROCURADORIA GERAL DO ESTADO
PROCURADORIA ADMINISTRATIVA



2. Já o Expediente GDOC 16847-170729/2018 foi inaugurado a partir de requerimento formulado por empregado integrante do quadro especial em extinção criado pelo Decreto Estadual nº 62.531, de 3 de abril de 2017², cujo contrato de trabalho encontra-se suspenso³, no qual manifesta sua pretensão em rescindir a avença com fundamento no artigo 484-A da Consolidação das Leis do Trabalho.

3. Submetido à análise da Consultoria Jurídica da Secretaria de Planejamento e Gestão, concluiu esse órgão inexistir óbice jurídico à celebração de acordo fundado no artigo 484-A da Consolidação das Leis do Trabalho, uma vez autorizada sua formalização por meio de ato do Chefe do Poder Executivo. Para tanto, reputa imprescindíveis algumas exigências mínimas para celebração de acordos dessa espécie, a saber: “i) que a iniciativa da celebração do acordo tenha partido do servidor celetista através de requerimento expresso⁴; ii) que seja declarada, motivadamente, pela Administração a desnecessidade da manutenção do posto de trabalho do requerente e a impossibilidade de seu aproveitamento em outro lugar; iii) que, no momento da celebração do acordo, a relação laboral esteja gerando efetiva despesa aos cofres públicos; iv) que reste comprovada a disponibilidade orçamentária e financeira para pagamento das verbas trabalhistas previstas no artigo 484-A da CLT” (Parecer CJ/SPG nº 154/2018⁵, fls. 12/17 do Expediente GDOC 16847-170729/2018).

4. A Assessoria de Empresas e Fundações igualmente empreendeu análise do distrato no âmbito das relações de emprego mantidas pelo Poder Público. Concluiu, em resposta à consulta em tese formulada pela Fundação SEADE, que:

14.1. O distrato trabalhista poderá ser aplicado às relações de emprego mantidas pelo Poder Público.

² Editado considerando a extinção da Fundação do Desenvolvimento Administrativo – FUNDAP.

³ Pelo prazo determinado de 2 anos, a partir de 2 de janeiro de 2017, conforme resolução publicada no DOE de 10/02/2017 (fls. 18 do Expediente GDOC 16847-170729/2018).

⁴ Exigência que previne a possibilidade de ser alegada coação do servidor por parte da Administração.

⁵ De autoria da Procuradora do Estado CÉLIA ALMENDRA RODRIGUES.



PROCURADORIA GERAL DO ESTADO

PROCURADORIA ADMINISTRATIVA

P.A. 37
Fls.

14.2. A aplicabilidade do artigo 484-A da CLT é imediata, desde que a Administração Pública se limite a conceder, ao empregado distratante, as parcelas rescisórias presentes em tal norma.

14.3. A adoção do distrato trabalhista deve ser realizada de modo compatível com os princípios que regem a Administração Pública, o que inclui o dever de motivação do ato.

14.4. A edição de regulamento interno visando a disciplinar o distrato trabalhista poderá ser realizada para orientar as autoridades responsáveis pelo processamento e decisão a respeito da matéria.

14.5. A extinção do contrato de trabalho com base no artigo 484-A da CLT poderá alcançar empregados sujeitos a hipóteses de estabilidade e de garantia de emprego.

14.6. O distrato trabalhista não é compatível com o regime jurídico dos empregados (i) em comissão, (ii) com o contrato de trabalho suspenso ou interrompido, (iii) reintegrados por decisão judicial não transitada em julgado, ressalvada a possibilidade de celebração de distrato trabalhista no bojo de acordo judicial e (iv) que tenham a conduta sob investigação em procedimento de índole disciplinar.

14.7. Finalmente, nada impede, *a priori*, a aplicação do artigo 484-A da CLT aos empregados sujeitos a contratos de trabalho por prazo determinado, sendo necessário, entretanto, demonstrar a economicidade da medida e a superveniência de motivo que justifique a extinção precoce do vínculo.

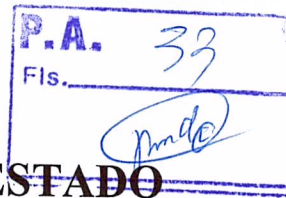
(Parecer AEF nº 07/2018⁶, fls. 9/27).

5. Ante a repercussão da matéria, em especial no âmbito das Autarquias que têm em seus quadros servidores admitidos pela legislação trabalhista, propôs o órgão de assessoria do Gabinete do Procurador Geral do Estado a

⁶ De autoria do Procurador do Estado VINICIUS TELES SANCHES.



PROCURADORIA GERAL DO ESTADO
PROCURADORIA ADMINISTRATIVA



oitiva desta Procuradoria Administrativa, com o que anuiu a Subprocuradoria Geral do Estado da Área da Consultoria Geral (fls. 28).

É o relatório do essencial. Opinamos.

6. A Reforma Trabalhista instituiu nova modalidade de ruptura contratual: a extinção contratual por acordo entre empregado e empregador, nos termos do artigo 484-A da Lei Federal nº 13.467, de 13 de julho de 2017, *verbis*:

Art. 484-A. O contrato de trabalho poderá ser extinto por acordo entre empregado e empregador, caso em que serão devidas as seguintes verbas trabalhistas:

I - por metade:

a) o aviso prévio, se indenizado; e

b) a indenização sobre o saldo do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, prevista no § 1º do art. 18 da Lei nº 8.036, de 11 de maio de 1990;

II - na integralidade, as demais verbas trabalhistas.

*§ 1º A extinção do contrato prevista no **caput** deste artigo permite a movimentação da conta vinculada do trabalhador no Fundo de Garantia do Tempo de Serviço na forma do inciso I-A do art. 20 da Lei nº 8.036, de 11 de maio de 1990, limitada até 80% (oitenta por cento) do valor dos depósitos.*

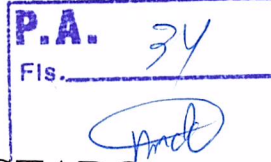
*§ 2º A extinção do contrato por acordo prevista no **caput** deste artigo não autoriza o ingresso no Programa de Seguro-Desemprego.*

7. ALICE MONTEIRO DE BARROS define **resilição** como as terminações contratuais sem que as partes tenham cometido falta, tais como as dissoluções por iniciativa do empregado ou do empregador sem justa causa (unilateral) ou o acordo firmado entre as partes (bilateral)⁷. Esta última hipótese traduz o **distrato**

⁷ BARROS, Alice Monteiro de. *Curso de Direito do Trabalho*. 3ª edição. Sp: LTr, 2007, p. 928.



PROCURADORIA GERAL DO ESTADO
PROCURADORIA ADMINISTRATIVA



trabalhista, segundo o qual deliberam empregador e empregado pelo término das obrigações contratuais por mútuo acordo.

8. Conquanto se cuide de instituto positivado no ordenamento just trabalhista somente com o advento da Reforma Trabalhista, já era o “acordo informal” conhecido no âmbito das práticas trabalhistas, muitas vezes resvalando em simulações e fraudes ao FGTS e ao Programa do Seguro-Desemprego⁸. Demais disso, considerando tratar-se de legislação refratária à livre disposição das partes, não podia o empregado fazer transação supressiva de parcelas juslaborativas⁹ nas hipóteses em que a extinção do contrato era fruto de mútuo acordo, fazendo com que se tornasse um negócio jurídico não atrativo ao empregador. Nesse contexto, a Lei 13.467/2017 inovou ao instituir o distrato trabalhista e conferir-lhe o seguinte tratamento jurídico:

8.1. Quanto às verbas rescisórias, cumprirá ao empregador o depósito, **pela metade** (i) do aviso prévio, se indenizado e (ii) da indenização sobre o saldo do FGTS; e quitar, **na integralidade**, as demais verbas trabalhistas¹⁰ (incisos I e II do artigo 484-A da CLT).

8.2. O prazo para o acerto de tais parcelas seguirá a mesma sorte da regra geral de quitação dos valores decorrentes de rescisão, devendo ser efetuado em “até dez dias contados a partir do término do contrato” (artigo 477, §6º, da CLT)¹¹.

8.3. A maior inovação, contudo, foi a possibilidade de movimentação da conta vinculada no FGTS, “limitada a 80% (oitenta por

⁸ Interessante o material legislativo relativo à tramitação do Projeto de Lei nº 6.787/2016 – que deu origem à Lei Federal nº 13.467/2017 – trazido pelo órgão de assessoria, ao qual remeto à leitura (item 8 e subitens, do Parecer AEF nº 07/2018).

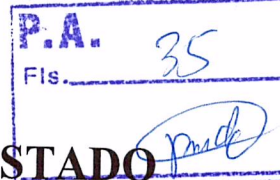
⁹ Na expressão de MAURICIO GODINHO DELGADO (*Curso de Direito do Trabalho*. 17ª edição. São Paulo: LTr, 2018, p.1397).

¹⁰ Lembre-se que a Súmula 14 do Tribunal Superior do Trabalho previa a indenização na ordem de 50% das verbas rescisórias em caso de cessação contratual por culpa recíproca (“Súmula 14 do TST: Reconhecida a culpa recíproca na rescisão do contrato de trabalho (art. 484 da CLT), o empregado tem direito a 50% (cinquenta por cento) do valor do aviso prévio, do décimo terceiro salário e das férias proporcionais”).

¹¹ Nesse sentido, MAURÍCIO GODINHO DELGADO (ob.cit., p. 1398).



PROCURADORIA GERAL DO ESTADO
PROCURADORIA ADMINISTRATIVA



cento) do valor dos depósitos”¹². Em consonância à previsão contida no §1º do artigo 484-A da CLT, a Lei federal n.º 13.467/2017 inseriu, na Lei federal n.º 8.036, de 11 de maio de 1990, uma nova hipótese de movimentação da conta vinculada do trabalhador no Fundo de Garantia do Tempo de Serviço – FGTS: a “extinção do contrato de trabalho prevista no art. 484-A da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943”¹³.

8.4. Por fim, a extinção do contrato por mútuo acordo não autoriza o ingresso no Programa de Seguro-Desemprego (art. 484-A, §2º, da CLT).

9. Assimiladas essas ideias iniciais, avancemos ao cerne da consulta formulada.

10. Na linha dos pronunciamentos anteriores, pensamos que se afigura viável a aplicação do distrato trabalhista no âmbito das relações laborais mantidas pelo Poder Público. Com efeito, nos termos de sedimentada diretriz, “quando o Estado contrata sob o regime celetista, fica obrigado a respeitar os direitos e vantagens que a CLT garante ao servidor, respeitadas as particularidades que a Constituição Federal introduz no regime trabalhista, ao estabelecer regras aplicáveis aos servidores públicos em geral” (PA-3 nº 348/1994¹⁴).

11. Como bem consignado pelo órgão de assessoria, “as normas que informam a atuação administrativa não aparentam impedir, aprioristicamente, que o administrador, após avaliação de conveniência e oportunidade, proponha ao empregado a extinção do contrato de trabalho mediante acordo, ou, inversamente, que aceite semelhante oferta advinda do trabalhador. Vale lembrar que, em sua essência, o distrato trabalhista equilibra duas figuras extremadas de extinção do contrato de trabalho – o pedido de demissão pelo obreiro e a dispensa sem justa causa

¹² No tocante ao ponto, remetemos à leitura dos subitens 9.3 e seguintes do Parecer AEF nº 07/2018, o qual oferece valiosos detalhes.

¹³ Artigo 20, inciso I-A.

¹⁴ De autoria da Procuradora do Estado FÁTIMA FERNANDES DE SOUZA GARCIA.



PROCURADORIA GERAL DO ESTADO
PROCURADORIA ADMINISTRATIVA

P.A. 36
Fis. *[assinatura]*

realizada pelo empregador –, sendo que ambas as hipóteses podem ser aplicadas no âmbito das relações de emprego mantidas pelo Poder Público” (item 10.3 do Parecer AEF nº 07/2018).

12. Com efeito, se é lícito à Administração Pública dispensar o empregado sem justa causa, não há porque interditar a possibilidade de o administrador buscar ou aceitar proposta de extinção do contrato de trabalho mediante acordo¹⁵, **desde que o faça motivadamente e pautado por razões de interesse público.**

13. O dever de motivação dos atos administrativos foi exaustivamente tratado no bojo do Parecer PA 43/2015¹⁶. Diversamente do que se sucede no âmbito das relações laborais entre particulares, cumpre ao administrador público o dever de motivação dos atos de dispensa, medida essa hábil a resguardar os princípios da impessoalidade e isonomia e, de quebra, coibir eventual desvio ou vícios no ato praticado pela autoridade investida do poder de demitir. Cuida-se da pedra de toque que sustenta o *decisum* proferido no Recurso Extraordinário nº 589.998¹⁷, com repercussão geral reconhecida.

14. Emergem da motivação, ainda, as razões de ordem pública que devem sustentar a extinção do contrato por comum acordo¹⁸. Como

¹⁵ Segundo Vólia, “em um verdadeiro distrato, uma das partes toma a iniciativa de propor o rompimento em conjunto” (CASSAR, Vólia Bonfim. *Direito do Trabalho: de acordo com a Reforma Trabalhista e a MP 808/2017*. 15ª edição. São Paulo: Método, 2018, p. 1022).

¹⁶ Desta parecerista, aprovado pelo Procurador Geral do Estado.

¹⁷ “EMENTA: EMPRESA BRASILEIRA DE CORREIOS E TELÉGRAFOS – ECT. DEMISSÃO IMOTIVADA DE SEUS EMPREGADOS. IMPOSSIBILIDADE. NECESSIDADE DE MOTIVAÇÃO DA DISPENSA. RE PARCIALEMENTE PROVIDO. I - Os empregados públicos não fazem jus à estabilidade prevista no art. 41 da CF, salvo aqueles admitidos em período anterior ao advento da EC nº 19/1998. Precedentes. II - Em atenção, no entanto, aos princípios da impessoalidade e isonomia, que regem a admissão por concurso público, a dispensa do empregado de empresas públicas e sociedades de economia mista que prestam serviços públicos deve ser motivada, assegurando-se, assim, que tais princípios, observados no momento daquela admissão, sejam também respeitados por ocasião da dispensa. III – A motivação do ato de dispensa, assim, visa a resguardar o empregado de uma possível quebra do postulado da impessoalidade por parte do agente estatal investido do poder de demitir. IV - Recurso extraordinário parcialmente provido para afastar a aplicação, ao caso, do art. 41 da CF, exigindo-se, entretanto, a motivação para legitimar a rescisão unilateral do contrato de trabalho. (Tribunal Pleno, Min. Relator RICARDO LEWANDOWSKI, j. 20/03/2013).

¹⁸ As Leis Complementares Estaduais nº 794, de 2 de junho de 1995 e nº 811, de 24 de junho de 1996, as quais autorizaram o Poder Executivo a adotar medidas objetivando a redução de pessoal no serviço público estadual, expressamente condicionaram, para o deferimento do pedido de exoneração ou dispensa, a observância às razões de interesse público e a garantia de que a execução das atividades e serviços relevantes



PROCURADORIA GERAL DO ESTADO
PROCURADORIA ADMINISTRATIVA



anotado com percuciência no opinativo anterior, o distrato trabalhista “deverá (i) observar os parâmetros legalmente estabelecidos, (ii) ser processado e decidido de modo isonômico, objetivo, razoável e imparcial, (iii) visar à concretização do interesse público e ao incremento da eficiência administrativa e (iv) receber a mesma publicidade dos demais atos de admissão ou desligamento de pessoal” (item 12.2. do Parecer AEF nº 07/2018).

15. Quanto à **abrangência** da utilização do novo instituto nas relações de emprego mantidas pelo Poder Público, pedimos vênica para endossar, em grande parte, os fundamentos do parecer preopinante.

15.1. No que tange aos empregados que detêm estabilidade, nada obsta que eles renunciem à garantia e manifestem intenção de distratar os respectivos contratos de trabalho. Com efeito,

a estabilidade e a garantia de emprego impedem o rompimento unilateral do contrato de trabalho pelo empregador. O efeito de ambas, assim, é obstar o exercício do direito potestativo do empregador de dispensar o obreiro sem justa causa.

Contudo, nada impede que o próprio empregado renuncie a tal garantia, manifestando sua intenção de extinguir o contrato de trabalho. Assim, por exemplo, se o trabalhador aderir a um programa de demissão voluntária, não há que se alegar a existência de estabilidade ou de garantia de emprego para reverter o desligamento. Nesse sentido, existem diversos precedentes do Tribunal Superior do Trabalho¹⁹.

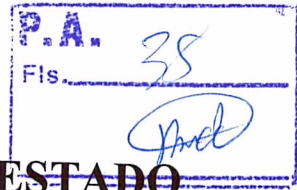
(Itens 13.2 e 13.3 do Parecer AEF nº 07/2018)

de cada área não seria afetada (artigo 4º dos respectivos diplomas).

¹⁹ É possível apontar, a título exemplificativo, as seguintes decisões: TST-RR-756400-06.2002.5.09.0015 (5ª Turma, Rel. Min. Kátia Magalhães Arruda, j. em 26/11/2011); TST-AIRR-995-14.2012.5.23.0006 (3ª Turma, Rel. Min. Alexandre Agra Belmonte, j. em 01/10/2014); TST-RR-272800-33.2003.5.02.0462 (3ª Turma, Rel. Min. Mauricio Godinho Delgado, j. em 10/09/2014); TST-RR-2000700-95.2001.5.09.0012 (1ª Turma, Rel. Des. Conv. José Maria Quadros de Alencar, j. em 30/10/2013) e TST-RR-96200-09.2009.5.15.0003 (8ª Turma, Rel. Min. Dora Maria da Costa, j. em 03/08/2011).



PROCURADORIA GERAL DO ESTADO
PROCURADORIA ADMINISTRATIVA



15.2. De outro turno, o distrato trabalhista é incompatível com o regime de emprego em comissão, uma vez que tal vínculo é marcado pela transitoriedade e precariedade, afastando-se do princípio da continuidade da relação de emprego que fundamenta a incidência dos encargos indenizatórios. Como bem acentuou o parecerista preopinante,

por expressa previsão constitucional²⁰, a nomeação e a exoneração dos comissionados *é livre*. Isso significa que, uma vez formada a vontade administrativa de terminar a referida relação funcional, descabe buscar o consentimento do comissionado, eis que não há embaraço ao consequente desligamento por ato do Estado-empregador. Quer isso dizer que o mútuo consentimento que caracteriza o distrato trabalhista é irrelevante ao regime de emprego em comissão, o que sugere a inconciliabilidade de tais institutos.

A isso, cabe acrescentar que o pagamento pela metade do aviso prévio (se indenizado) e do acréscimo rescisório presente no artigo 18, §1º, da Lei do FGTS – que também é um elemento caracterizador do distrato trabalhista – não pode ocorrer em favor de empregado em comissão. Evidentemente, se o pagamento de tais indenizações a essa modalidade de agente público é integralmente vedado mesmo nas hipóteses de rescisão unilateral do contrato de trabalho por ato do empregador, seria teratológico cogitar a concessão parcial de tais parcelas trabalhistas em caso de extinção que, hipoteticamente, teria contado com a anuência do trabalhador²¹.

(Itens 13.19 e 13.20 do Parecer AEF nº 07/2018)

16. Finalmente, como demonstrado com proficiência no judicioso opinativo anterior:

²⁰ Artigo 37, inciso II, da Constituição da República.

²¹ Aliás, nos termos da Súmula PGE n.º 24, de 22-1-2015, tampouco é cabível a concessão de aviso prévio trabalhado aos empregados em comissão.



PROCURADORIA GERAL DO ESTADO
PROCURADORIA ADMINISTRATIVA

P.A. 39
Fls. *[assinatura]*

13.22 Na verdade, o distrato trabalhista é instituto pertinente à generalidade dos empregados efetivos²², com algumas exceções.

13.23 Por primeiro, entre os empregados admitidos mediante prévia aprovação em concurso público, não poderão firmar distrato trabalhista aqueles que estiverem com o contrato de trabalho suspenso ou interrompido, eis que o artigo 471 da CLT²³ assegura o seu retorno após o término de tal lapso²⁴. Entretanto, caso sejam cessadas a suspensão e a interrupção, deixa de haver o referido óbice à aplicação do artigo 484-A da CLT.

13.24 Ademais, aos empregados reintegrados por decisão judicial não transitada em julgado parece incompatível a aplicação do distrato trabalhista. Isso porque tais agentes públicos estão sujeitos à precariedade dos respectivos vínculos laborais, que, em tese, poderão ser extintos sem encargos adicionais ao Poder Público. Quanto ao ponto, ressalva-se, contudo, a possibilidade de hipotético acordo judicial que inclua, como uma de suas cláusulas, o distrato trabalhista.

13.25 Da mesma maneira, não se deverá deferir o distrato trabalhista ao empregado efetivo cuja conduta estiver sendo investigada em procedimento de índole disciplinar, eis que o respectivo contrato de trabalho, em tese, poderá ser extinto por justa causa.

(Itens 13.22 a 13.25 do Parecer AEF nº 07/2018²⁵)

17. No que se refere, contudo, à extinção dos contratos de trabalho por prazo determinado, com o devido acatamento ao entendimento do órgão jurídico preopinante, pensamos que não há elementos que amparem

²² O que exclui, evidentemente, os empregados em comissão.

²³ “Art. 471 - Ao empregado afastado do emprego, são asseguradas, por ocasião de sua volta, todas as vantagens que, em sua ausência, tenham sido atribuídas à categoria a que pertencia na empresa.”

²⁴ Aparece ser relevante, aqui, o entendimento doutrinário a respeito da dispensa sem justa causa durante a vigência de suspensão ou interrupção do contrato de trabalho (DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de direito do trabalho*, op. cit., pp. 1186 e 1191).

²⁵ Grifos do autor.



PROCURADORIA GERAL DO ESTADO
PROCURADORIA ADMINISTRATIVA

P.A.	40
Fis.	

[Assinatura]

o entendimento de ser aplicável indistintamente a regra do art. 484-A da Consolidação das Leis do Trabalho a essa modalidade de ajuste.

18. Deve ser lembrado que, no direito brasileiro, os contratos de trabalho a termo são admitidos apenas excepcionalmente (CLT, art. 443) e têm sua extinção regulada de modo específico nos artigos 479 a 481 da Consolidação das Leis do Trabalho. Ao estabelecer as consequências do distrato por acordo entre empregado e empregador, a regra do art. 484-A da CLT toma por base efeitos jurídicos próprios dos contratos por prazo indeterminado, como é o caso do aviso prévio indenizado²⁶ (que deverá, na hipótese, ser pago pela metade).

19. Apenas na hipótese excepcional de contrato por prazo determinado com **cláusula asseguratória** do direito recíproco de rescisão antes de expirado o termo ajustado é que, numa primeira ideia, seria possível cogitar-se do distrato, pois, neste caso, são aplicáveis os princípios que regem a rescisão dos contratos por prazo indeterminado (CLT, art. 481).

20. Considerando a amplitude das orientações veiculadas, e a competência do Governador do Estado²⁷ para o processamento e decisão a respeito da matéria no âmbito da Administração centralizada e autárquica, pensamos que **se torna recomendável** a edição de ato normativo expedido pelo Chefe do Poder Executivo estabelecendo minimamente os critérios a serem observados pelas autoridades responsáveis pela decisão a respeito da matéria²⁸.

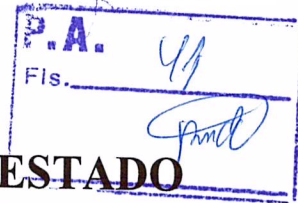
²⁶ Lembra MAURÍCIO DELGADO GODINHO que o aviso prévio é instituto típico dos contratos de duração indeterminada, aplicando-se aos contratos a termo apenas nas estritas hipóteses legais, como é o caso da antecipação rescisória em contratos a termos que tenham cláusula asseguratória de direito recíproco de rescisão antecipada (*Curso de Direito do Trabalho*. 17ª edição. São Paulo: LTr, 2018, p.1408).

²⁷ Nos termos do inciso II do artigo 47 da Constituição, compete ao Governador do Estado “*exercer, com o auxílio dos Secretários de Estado, a direção superior da administração estadual*”.

²⁸ O Decreto nº 52.833, de 24 de março de 2008, que dispõe sobre os órgãos do Sistema de Administração de Pessoal e define competências das autoridades, o qual atribui aos Secretários de Estado e ao Procurador Geral do Estado competência para “*dispensar servidores, nos termos da legislação pertinente, inclusive quando a critério da Administração, independentemente da criação do cargo correspondente, no caso de cessação da necessidade do serviço, com fundamento no inciso III do artigo 35 da Lei nº 500, de 13 de novembro de 1974*” (art. 23, XXIV).



PROCURADORIA GERAL DO ESTADO
PROCURADORIA ADMINISTRATIVA



21. São as aproximações iniciais que tecemos ao novo instituto jurídico introduzido pela Reforma Trabalhista as quais, na linha da ressalva do órgão de assessoria, poderão ser aperfeiçoadas e complementadas à medida em que sobrevenham novos elementos.

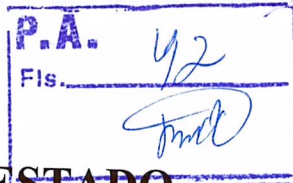
22. À vista das considerações expostas, concluímos que:

- (i) O distrato trabalhista poderá ser aplicado às relações de emprego mantidas pelo Poder Público.
- (ii) Poderá o administrador buscar ou aceitar proposta de extinção do contrato de trabalho mediante acordo, desde que o faça motivadamente e pautado por razões de interesse público.
- (iii) A motivação dos atos de dispensa é medida hábil (a) a resguardar os princípios da impessoalidade e isonomia, coibindo assim eventual desvio ou vícios no ato praticado pela autoridade investida do poder de demitir e (b) revelar as razões de ordem pública que sustentam o distrato trabalhista.
- (iv) A extinção do contrato de trabalho com base no artigo 484-A da CLT poderá alcançar empregados sujeitos a hipóteses de estabilidade e de garantia de emprego.
- (v) O distrato trabalhista não é compatível com o regime jurídico dos empregados (a) em comissão, (b) com o contrato de trabalho suspenso ou interrompido, (c) reintegrados por decisão judicial não transitada em

12



PROCURADORIA GERAL DO ESTADO
PROCURADORIA ADMINISTRATIVA

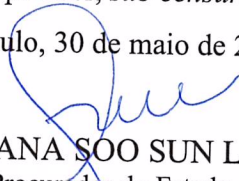


julgado, ressalvada a possibilidade de celebração de distrato trabalhista no bojo de acordo judicial e (d) que tenham a conduta sob investigação em procedimento de índole disciplinar.

(vi) Torna-se recomendável a edição de ato normativo do Chefe do Poder Executivo veiculando minimamente os critérios a serem observados pelas autoridades responsáveis pela decisão.

É o parecer, *sub censura*.

São Paulo, 30 de maio de 2018.


SUZANA SOO SUN LEE
Procurador do Estado
OAB/SP n.º 227.865



P.A.	43
Fls.	
fls. 1	<i>[assinatura]</i>

PROCURADORIA GERAL DO ESTADO
PROCURADORIA ADMINISTRATIVA

PROCESSOS: 18487-1098095/2017 e 16847-170729/2018

INTERESSADA: FUNDAÇÃO SISTEMA ESTADUAL DE ANÁLISE DE
DADOS - FUNDAÇÃO SEADE E OUTRO

PARECER: PA n.º 30/2018

De acordo com o Parecer PA n.º 30/2018.

Transmitam-se os autos à consideração da douta
Subprocuradoria Geral da Consultoria Geral.

P.A., em 11 de junho de 2018.

[assinatura]
DEMerval FERRAZ DE ARRUDA JUNIOR
Procurador do Estado respondendo pelo expediente
da Procuradoria Administrativa
OAB/SP n.º 245.540

44



PROCURADORIA GERAL DO ESTADO
SUBPROCURADORIA GERAL DA CONSULTORIA GERAL

PROCESSO: 18487-1098095/2017

INTERESSADO: FUNDAÇÃO SISTEMA ESTADUAL DE ANÁLISE DE DADOS - FUNDAÇÃO SEADE

ASSUNTO: Ofício SEADE.DEx. 251/2017. Consulta sobre aplicabilidade por entidade da Administração Pública em face da edição da Lei federal nº 13.467, de 13/07/2017 (Reforma Trabalhista), bem como da Medida Provisória nº 808, de 14/11/2017.

PARECER: PA n.º 30/2018

1. Trata-se de analisar a possibilidade de extinção do contrato de trabalho por acordo entre empregado e empregador, prevista no novo artigo 484-A da Consolidação das Leis do Trabalho¹.

2. A matéria foi inicialmente estudada pela Assessoria de Empresas e Fundações, que emitiu o Parecer AEF nº 07/2018 (fls. 9/27), cujas conclusões foram acolhidas quase que integralmente pela Procuradoria Administrativa no **parecer PA nº 30/2018**, tendo havido divergência apenas no tocante à possibilidade de distrato nos contratos por prazo determinado. Entendeu a Procuradoria Administrativa que, nesses casos, somente na hipótese excepcional de contrato por prazo determinado com cláusula asseguratória do direito recíproco de rescisão antes de expirado o termo ajustado é que seria possível cogitar-se do distrato.

3. Estou de acordo com o entendimento exposto no **Parecer PA nº 30/2018**, e com as conclusões expostas no item 22 do referido parecer, que traçam orientação geral sobre as cautelas a serem tomadas pela Administração, sem prejuízo de serem oportunamente dirimidas novas dúvidas não abarcadas nesta primeira análise sobre o tema.

¹ Inserido pela Reforma Trabalhista, Lei federal 13.467, de 13 de julho de 2017.

[Assinatura]

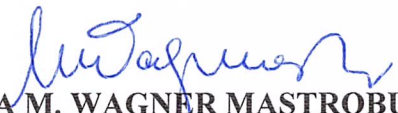


PROCURADORIA GERAL DO ESTADO
SUBPROCURADORIA GERAL DA CONSULTORIA GERAL

4. Observo que, embora a edição de decreto do Poder Executivo, veiculando os critérios a serem observados pelas autoridades, seja recomendável, a aplicação do artigo 484-A da CLT é imediata, atendidos os limites ali definidos.

5. Ao Sr. Procurador Geral do Estado, com proposta de **aprovação parcial do Parecer AEF nº 07/2018**, desacolhida somente a referência aos contratos por prazo determinado, e **aprovação do Parecer PA nº 30/2018**.

SubG-Consultoria, 21 de junho de 2018.


CRISTINA M. WAGNER MASTROBUONO
SUBPROCURADORA GERAL DO ESTADO
CONSULTORIA GERAL



PROCURADORIA GERAL DO ESTADO

GABINETE DO PROCURADOR GERAL DO ESTADO

Rua Pamplona, 227, 17º Andar - Jardim Paulista - CEP 01405-902 - São Paulo - SP

46

PROCESSO:

18487-1098095/2017

INTERESSADO:

FUNDAÇÃO SISTEMA ESTADUAL DE ANÁLISE DE DADOS - FUNDAÇÃO SEADE

ASSUNTO:

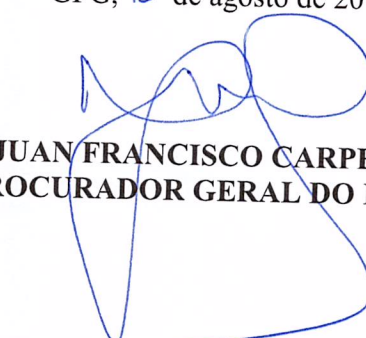
Ofício SEADE.DEx. 251/2017. Consulta sobre aplicabilidade por entidade da Administração Pública em face da edição da Lei federal nº 13.467, de 13/07/2017 (Reforma Trabalhista), bem como da Medida Provisória nº 808, de 14/11/2017.

1. Aprovo, por seus próprios fundamentos, o **Parecer PA n.º 30/2018**.

2. Acolhendo a ressalva presente nos itens 17 a 19 da supracitada peça opinativa da Procuradoria Administrativa, aprovo parcialmente o **Parecer AEF n.º 07/2018**.

3. Restitua-se o expediente à Subprocuradoria Geral da Consultoria Geral, para prosseguimento.

GPG, 13 de agosto de 2018.


JUAN FRANCISCO CARPENTER
PROCURADOR GERAL DO ESTADO



47

PROCURADORIA GERAL DO ESTADO
SUBPROCURADORIA GERAL DA CONSULTORIA GERAL

PROCESSO: 18487-1098095/2017

INTERESSADO: FUNDAÇÃO SISTEMA ESTADUAL DE ANÁLISE DE DADOS -
FUNDAÇÃO SEADE

COTA: SUBG-CONS n.º 523/2018

ASSUNTO: Ofício SEADE.DEx. 251/2017. Consulta sobre aplicabilidade por entidade da Administração Pública em face da edição da Lei federal n.º 13.467, de 13/07/2017 (Reforma Trabalhista), bem como da Medida Provisória n.º 808, de 14/11/2017.

Ao Expediente,

1. Solicito divulgação do parecer **PA n.º 30/2018** por meio de Ofício Circular SubG Cons para “Listagem completa PA”, UCRH, DDPE.
2. Após, restitua-se os autos à Consultoria Jurídica da Secretaria de Planejamento e Gestão para prosseguimento.

São Paulo, 13 de agosto de 2018.

CRISTINA M. WAGNER MASTROBUONO
SUBPROCURADORA GERAL DO ESTADO
CONSULTORIA GERAL