



GOVERNO DO ESTADO DE MINAS GERAIS

Diretoria Central de Normatização e Otimização

Nota Técnica nº SEGOV/DCNO nº. 01/2021

Belo Horizonte, 29 de novembro de 2021.

REFERÊNCIA: entendimento técnico relativo ao disposto no §1º do art. 33 e parágrafo único do art. 52-C do Decreto nº 47.132, de 2017, que versa sobre o custeio de verbas rescisórias com recursos vinculados à termos de colaboração e fomento celebrados pelo Poder Executivo Estadual com organizações da sociedade civil.

INTRODUÇÃO

A presente manifestação tem como objetivo promover consolidação de entendimento da Diretoria Central de Normatização e Otimização ante o disposto no parágrafo único do art. 52-C do Decreto nº 47.123, de 2017, que veda o pagamento de aviso prévio indenizado, multa do FGTS, dobra relativas às férias vencidas e quaisquer outras despesas decorrentes de descumprimento de legislação, bem como por culpa ou dolo de organização da sociedade civil parceira. Busca-se, nessa perspectiva, esclarecer a distinção entre o referido dispositivo em face do §1º do art. 33 do mesmo Decreto, que versa sobre a possibilidade de pagamento de verbas rescisórias com recursos vinculados à termos de colaboração e/ou fomento celebrados pelo Poder Executivo Estadual com organizações da sociedade civil.

MROSC E CUSTEIO DE VERBAS RESCISÓRIAS

De modo geral, pode-se dizer que a Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, dada pela Lei Federal nº 5.452, de 1º de maio de 1943, é o principal instrumento de proteção do trabalhador, regulamentação das relações de trabalho e criação do direito processual do trabalho. Assim sendo, tem-se que a importância atribuída à esta legislação se dá pela criação de regras que visam coibir relações abusivas de trabalho, que até então eram usualmente praticadas pelos empregadores.

No tocante às situações que constituem motivos para rescisão de contrato de trabalho, os arts. 482, 483 e 484-A da CLT elencam rol taxativo de hipóteses ocasionadas pelo empregador, pelo empregado e em comum acordo entre ambos, respectivamente. No primeiro e no segundo caso, isto é, nos art. 482 e 483, a revogação contratual ocorre quando há motivação, independente da natureza da causa. No terceiro caso, por seu turno, é definido no art. 484-A a extinção do contrato por acordo entre empregado e empregador, ou seja, sem que haja ocorrência de situações que deram razão ao encerramento. Esta última situação constitui-se, portanto, da única hipótese em que há previsão legal para rompimento de contrato sem causa definida.

Nesse sentido, que se observa é que não há, nesses tipos de rescisão, hipótese legal que legitime o desligamento imotivado de trabalhador, isto é, quando o empregador não possui mais interesse naquele posto de trabalho dentro da empresa ou quando há ajustes internos na organização de pessoal ou corte de despesas. Desse modo, com o intuito de proteger o trabalhador contra esse tipo de demissão, a CLT assegura ao empregado, em seu art. 477, o direito de indenização pelo empregador, sendo garantido ao empregado mais direitos, além daqueles já previstas na legislação nos demais tipos de rescisão de contrato de trabalho.

No contexto das parcerias com organizações da sociedade civil, sob a ótica de superar o paradigma de que ações sociais devem ser movidas sob a ótica de caridade, a

Lei Federal nº 13.019, de 2014, incorporou a possibilidade de remuneração de dirigentes e empregados direcionados à execução de parcerias. Assim sendo, desde que incumbidos ao exercício de etapa, meta ou fase vinculadas à execução do objeto formalizado entre as partes, admite-se a remuneração de trabalhadores das entidades parceiras em conformidade com a CLT.

Nesse cenário, o Decreto nº 47.132, de 2017, norma que regulamenta as parcerias celebradas entre o Poder Executivo do Estado de Minas Gerais e as organizações da sociedade civil, estabelece o provisionamento de recursos vinculados à parceria para a remuneração de equipe de trabalho da OSC parceira destinada à execução do objeto da parceria, incluindo o pagamento de encargos trabalhistas e verbas rescisórias.

Art. 26 - Para a celebração de termos de colaboração ou de fomento, a OSC selecionada, mediante prévio chamamento público ou não, deverá preencher, no Sistema de Gestão de Convênios, Portarias e Contratos do Estado de Minas Gerais - Sigcon-MG - Módulo saída, proposta de plano de trabalho contendo, no mínimo:

[...]

XII - quando a parceria envolver pagamento de equipe de trabalho:

a) valor total da remuneração da equipe de trabalho, as funções que seus integrantes desempenham e a remuneração prevista para o exercício;

b) estimativa de valores dos tributos e dos encargos sociais trabalhistas incidentes sobre a remuneração da equipe de trabalho direcionada à execução do projeto ou atividade, ou, se houver, informações relativas à eventuais imunidades ou isenções;

c) valores que serão provisionados para verbas rescisórias, quando for o caso.

[...]

Há que se destacar, no entanto, que o regulamento veda, no parágrafo único do art. 52-C, o pagamento de aviso prévio indenizado, multa do FGTS, dobra relativas a férias vencidas e quaisquer outras despesas decorrentes de descumprimento de legislação, bem como por culpa ou dolo da OSC.

Art. 52-C - Poderão ser pagas, com recursos vinculados à parceria, despesas necessárias ao alcance do interesse público recíproco envolvido no instrumento e previstas no plano de trabalho, observadas as regras atinentes aos respectivos objetos, tais como:

[...]

Parágrafo único - Não será admitido o pagamento de aviso prévio indenizado, multa do FGTS, dobra relativas às férias vencidas e quaisquer outras despesas decorrentes de descumprimento de legislação, bem como por culpa ou dolo da OSC.

Ante o exposto, são considerações desta Diretoria no tocante à vedação dada pelo dispositivo supracitado:

Férias vencidas

O art. 129 da CLT determina que o gozo de período de férias é um direito do empregado:

Art. 129 - Todo empregado terá direito anualmente ao gozo de um período de férias, sem prejuízo da remuneração.

Nessa perspectiva, é definido, no art. 134 da referida norma, o prazo para sua concessão:

Art. 134 - As férias serão concedidas por ato do empregador, em um só período, nos 12 (doze) meses subsequentes à data em que o empregado tiver adquirido o direito.

[...]

Caso as férias não sejam concedidas nos termos do art. 134, ou sejam concedidas após o prazo estabelecido naquele dispositivo, a legislação determina a obrigação de pagamento, pelo empregador, de valores correspondentes ao dobro da remuneração, bem como a possibilidade de ajuizamento de reclamação pelo empregado, conforme a situação concreta.

Art. 137 - Sempre que as férias forem concedidas após o prazo de que trata o art. 134, o empregador pagará em dobro a respectiva remuneração.

§ 1º - Vencido o mencionado prazo sem que o empregador tenha concedido as férias, o empregado poderá ajuizar reclamação pedindo a fixação, por sentença, da época de gozo das mesmas

§ 2º - A sentença cominará pena diária de 5% (cinco por cento) do salário mínimo da região, devida ao empregado até que seja cumprida.

§ 3º - Cópia da decisão judicial transitada em julgado será remetida ao órgão local do Ministério do Trabalho, para fins de aplicação da multa de caráter administrativo.

Com fundamento nesses dispositivos, compreende-se que a não garantia do gozo de férias no prazo estabelecido em lei gera, ao empregador, a obrigação de recompensar financeiramente o empregado pela não fruição de seu direito de descanso. Tem-se, portanto, que esses dispêndios a serem desembolsados pelo empregador decorrem do não cumprimento da legislação trabalhista. Desse modo, no tocante à possibilidade de realização de despesas dessa natureza com recursos vinculados à Termos de Colaboração e Fomento, compreende-se que o parágrafo único do art. 52-C do Decreto nº 47.132, de 2017, veda essa prática, devendo a OSC arcar com os custos decorrentes do descumprimento.

Multa de FGTS

Nas hipóteses de rescisão de contrato de trabalho sem justa causa, a Lei Federal nº 8.036, de 1990, garante ao empregado o pagamento de multa, pelo empregador, equivalente a 40% (quarenta por cento) do montante de todos os depósitos realizados no Fundo de Garantia do Tempo de Serviço - FGTS durante a vigência do contrato de trabalho, atualizados monetariamente e, se for o caso, acrescido de juros.

Art. 18. Ocorrendo rescisão do contrato de trabalho, por parte do empregador, ficará este obrigado a depositar na conta vinculada do trabalhador no FGTS os valores relativos aos depósitos referentes ao mês da rescisão e ao imediatamente anterior, que ainda não houver sido recolhido, sem prejuízo das cominações legais.

§ 1º Na hipótese de despedida pelo empregador sem justa causa, depositará este, na conta vinculada do trabalhador no FGTS, importância igual a quarenta por cento do montante de todos os depósitos realizados na conta vinculada durante a vigência do contrato de trabalho, atualizados monetariamente e acrescidos

dos respectivos juros.

Dessa maneira, no caso de rescisão por iniciativa do empregador sem justa causa, sem prejuízo do reconhecimento de que a legislação trabalhista implementa regras com o intuito de proteger o trabalhador de demissões arbitrárias ou sem justa causa, compre-se que caso o empregador decida demissão de empregado de forma imotivada, não há que se falar em descumprimento de legislação.

Por esta razão, no contexto das despesas vinculadas à Termos de Colaboração ou Fomento celebrados com OSC, o §1º do art. 33 do Decreto nº 47.132, de 2017, admite esse custeio com recursos destinados à execução da parceria, sobretudo nos casos em que a rescisão contratual gera benefícios e/ou economia ao alcance do interesse público e recíproco vinculado ao instrumento jurídico.

Aviso prévio indenizado

Nos termos do art. 487 da CLT, compreende-se que aquele que possui interesse em rescindir contrato de trabalho de forma imotivada deve avisar à outra parte seu desejo de encerrar a relação de emprego. Essa determinação é válida tanto nos casos em que o empregado manifesta interesse em rescindir a relação de emprego com o empregador, e vice-versa. Isso significa, portanto, que a ausência de cumprimento do dever de comunicação por qualquer uma das partes, conforme o caso, gera ônus àquele que deu fato ao descumprimento, e direitos à parte que foi lesada. Destaca-se, no entanto, que a existência de aviso prévio está condicionada aos casos de rescisão de contrato de trabalho sem justa causa, ou, conforme visto anteriormente, encerramento por comum acordo entre as partes.

Art. 487 - Não havendo prazo estipulado, a parte que, sem justo motivo, quiser rescindir o contrato deverá avisar a outra da sua resolução com a antecedência mínima de:

I - oito dias, se o pagamento for efetuado por semana ou tempo inferior;

II - trinta dias aos que perceberem por quinzena ou mês, ou que tenham mais de 12 (doze) meses de serviço na empresa.

[...]

Nessa perspectiva, os §§1º e 2º do referido dispositivo determinam que o descumprimento desta obrigação, por qualquer uma das partes, gera ônus àquele que deixou de cumprir seu dever, e ônus àquele que foi lesado. Significa dizer, em outras palavras, que caso o empregador comunique a demissão imediata do empregado, é seu dever indenizá-lo com valores correspondentes ao tempo de aviso correspondente nos termos da legislação. Do mesmo modo, quando o empregado comunica o seu desligamento imediato, o empregador fica isento do pagamento relativo ao período devido.

Art. 487 - [...]

[...]

§ 1º - A falta do aviso prévio por parte do empregador dá ao empregado o direito aos salários correspondentes ao prazo do aviso, garantida sempre a integração desse período no seu tempo de serviço.

§ 2º - A falta de aviso prévio por parte do empregado dá ao empregador o direito de descontar os salários correspondentes ao prazo respectivo.

[...]

O que se observa, desse modo, é que a indenização relativa ao aviso prévio é devida quando não há cumprimento das disposições da legislação, visto que o referido

dispêndio só se concretiza quando o empregador não cumpre com a obrigação disposta no art. 487 da CLT.

Nessa perspectiva, no cenário dos Termos de Colaboração e Fomento celebrados pelo Poder Executivo Estadual compreende-se pela impossibilidade de realização deste tipo de despesa com recursos vinculados à parceria, o que é previsto no parágrafo único do art. 52-C do Decreto nº 47.132, de 2017.

CONCLUSÃO

Com fundamento nas informações apresentadas neste entendimento, o que se observa é que o parágrafo único do art. 52-C, ao vedar a realização de pagamentos relacionados a dobras relativas a férias vencidas, multa do FGTS e aviso prévio indenizado, buscou evitar que dispêndios decorrentes do não cumprimento da legislação trabalhista por parte do empregador, isto é, da OSC parceira, sejam custeados com recursos vinculados ao objeto da parceria. Essa interpretação é corroborada pelo trecho final do dispositivo, que veda o pagamento de "*quaisquer outras despesas decorrentes de descumprimento de legislação, bem como por culpa ou dolo da OSC*".

Cabe destacar, ainda nesta perspectiva, que a remuneração de equipe de trabalho encarregada da execução do objeto da parceria tem como finalidade única e exclusiva valorizar ações de caráter social desempenhadas por organizações que atuam em prol do alcance do interesse público, não sendo prerrogativa para o custeio de despesas decorrentes da não observância da legislação trabalhista.

Sem prejuízo desta interpretação, o referido dispositivo não impede que a OSC parceira rescinda contratos de trabalho de membros da equipe de trabalho encarregada da execução do objeto da parceria, mas sim que, nessas situações, ela arque, mediante o uso de recursos próprios, com os custos relativos ao pagamento das verbas rescisórias decorrentes da inobservância da legislação, e não com recursos públicos destinados ao alcance de objetivos e interesses públicos.

Essa manifestação de cunho técnico não afasta a possibilidade de consulta à Advocacia-Geral do Estado, órgão autônomo que possui competência para o exercício de advocacia consultiva nos termos das Leis Complementares nº 75, de 13 de janeiro de 2004, nº 81, de 10 de agosto de 2004 e nº 83, de 28 de janeiro de 2005.



Documento assinado eletronicamente por **Victoria Chagas, Servidor(a) Público(a)**, em 02/12/2021, às 14:45, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 6º, § 1º, do [Decreto nº 47.222, de 26 de julho de 2017](#).



Documento assinado eletronicamente por **Gabriela de Azevedo Leão, Diretor(a)**, em 02/12/2021, às 14:53, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 6º, § 1º, do [Decreto nº 47.222, de 26 de julho de 2017](#).



A autenticidade deste documento pode ser conferida no site http://sei.mg.gov.br/sei/controlador_externo.php?acao=documento_conferir&id_orgao_acesso_externo=0, informando o código verificador **38733519** e o código CRC **EBFCBDE1**.