

CUSTOS RENOVÁVEIS

MINISTÉRIO DO PLANEJAMENTO, DESENVOLVIMENTO E GESTÃO

Secretaria de Gestão

Departamento de Normas e Sistemas de Logística

Coordenação-Geral de Normas

E NÃO
RENOVÁVEIS

Nota Técnica nº 652/2017-MP

Assunto: Contratos de Serviços Contínuos. Divergência de entendimentos no que diz respeito à necessidade ou não de supressão do aviso prévio trabalhado da planilha de custos da empresa contratada para prestação de serviços de mão de obra terceirizada, após o primeiro ano de vigência, quando da prorrogação contratual.

Referência: processo nº 00402.000200/2016-13

SUMÁRIO EXECUTIVO

1. Trata-se de manifestação a respeito da aparente divergência de entendimentos entre o Tribunal de Contas da União TCU e a Assessoria Jurídica junto ao Ministério da Transparência, Fiscalização e Controle ASJUR/MTFC, no que diz respeito à necessidade ou não de supressão do aviso prévio trabalhado da planilha de custos da empresa contratada para prestação de serviços de mão de obra terceirizada, após o primeiro ano de vigência, quando da prorrogação contratual, nos termos determinados pelo Acórdão nº 2.214/2016 - TCU - Plenário, o qual lavra que o referido custo é integralmente pago no primeiro ano do Contrato.

2. Em conclusão, sugere-se o retorno dos autos à Consultoria Jurídica deste Ministério, conforme solicitado na Nota n. 01860/2016/LFL/CGJRH/CONJURMP/CGU/AGU, para que seja dado o devido prosseguimento à análise da matéria, observado nomeadamente o item 33 desta Nota Técnica, o qual demonstra um consolidado dos principais pontos suscitados pela douda consultoria.

ANÁLISE

3. Em breve relato, por meio do Parecer n. 00261/2016/ASJURCGU/CGU/AGU (SEI 2670348), a Assessoria Jurídica junto ao Ministério da Transparência, Fiscalização e Controladoria-Geral da União, transcreve em seu relato que o Tribunal de Contas da União "entende que o aviso prévio é devido apenas no primeiro ano do contrato, devendo ser excluído da planilha a partir do segundo ano, uma vez que só haverá uma demissão e uma indenização por empregado, isto é, a parcela referente ao aviso prévio deverá ser suprimida quando das prorrogações de vigência, nos termos do exposto no Acórdão nº 3.006/2010TCU Plenário e no recente Acórdão nº 2214/2016-TCU-Plenário."

4. Aduz, ainda, no referido Parecer que "o assunto em questão, qual seja, a necessidade de excluir ou não a parcela referente ao aviso prévio em contratos de mão de obra terceirizada da Administração, após o primeiro ano de contrato, não foi enfrentado de forma específica pela Egrégia Corte de Contas."

5. De sorte que a douda Assessoria Jurídica junto ao Ministério da Transparência,

Fiscalização e Controladoria-Geral da União entende um possível equívoco de interpretação Unidade Técnica (1ª Secex) nos autos da TC026.790/20060 de que o item "Aviso Prévio Trabalhado" deve ser pago apenas no primeiro ano do contrato, devendo ser excluído da planilha a partir do segundo ano, uma vez que só haverá uma demissão e uma indenização por empregado, haja vista considerar que a empresa contratada pode dispor de seus empregados como lhe for conveniente e adequado. Alega, ainda, que a Instrução Normativa nº 2, de 30 de abril de 2008, não fixa expressamente quais seriam os custos não renováveis, e "partindo-se da premissa do entendimento firmado pelo TCU, na hipótese de uma empresa já contratada ganhar (após os 60 meses) um novo procedimento licitatório, como deveria agir a Administração? Deveria excluir da planilha de custos inicial o percentual referente ao aviso prévio trabalhado? Diante do fato que a mesma empresa continuará prestando serviço no mesmo órgão e com a mesma mão de obra".

6. Diante desse aparente conflito de entendimento solicitou à Consultoria-Geral da União que se manifeste acerca da definição de quais seriam os encargos trabalhistas que constituem custos fixos não renováveis quando das **prorrogações e/ou repactuações de contratos de mão de obra terceirizada** pela Administração, e, em especial, orientação acerca da exclusão ou não do item aviso prévio (trabalhado e indenizado) da planilha de custos da empresa contratada para prestação de serviços de mão de obra terceirizada, bem como dos demais encargos que incidirem sobre ele (FGTS e 13º, por exemplo), quando da "renovação contratual e/ou repactuação" de valores contratados.

7. A Cota Jurídica nº 00211/2016/DECOR/CGU/AGU (SEI 2670348), exarada pelo Departamento de Coordenação e Orientação de Órgãos Jurídicos da Advocacia-Geral da União, em exame do pleito, lavra que a atribuição do Departamento cinge-se à uniformização de entendimentos entre órgãos jurídicos que façam parte do Poder Executivo Federal, posto que não abarcaria divergências entre órgãos jurídicos e o Tribunal de Contas da União.

8. Ato contínuo descreve que "a Assessoria Jurídica informou que, em consulta informal ao Ministério do Planejamento, Desenvolvimento e Gestão, entre outros, percebeu a não concordância com a conclusão da Egrégia Corte de Contas, especialmente em relação à exclusão do aviso prévio das renovações de contrato de terceirização de natureza contínua". Nesse contexto, optou pela pertinência de saber qual o entendimento deste Ministério sobre o tema, relativo ao aviso-prévio (trabalhado e indenizado) e aos demais encargos que incidem sobre ele (FGTS e 13º, por exemplo), razão pela qual solicita pronunciamento da Consultoria Jurídica do Ministério do Planejamento (CONJUR/MP), bem como da Secretaria de Gestão sobre as considerações feitas nos autos, tendo em vista dos dispositivos da IN SLTI nº 2/2008 (inciso XVII do art. 19 e o §4º do art. 30A), os acórdãos nº 1904/2007-TCU-Plenário, nº 3.006/2010-TCU-Plenário, nº 1633/2014-TCU-Plenário e nº 2214/2016-TCU-Plenário, além do advento da Lei nº 12.506/2011.

9. Na sequência, por meio da NOTA n. 01860/2016/LFL/CGJRH/CONJURMP/CGU/AGU (SEI 2726001) a CONJUR/MP recomendou, sem adentrar no mérito da consulta, a remessa dos presentes autos à Secretaria de Gestão SEGES/MP e à Secretaria de Gestão de Pessoas e Relações do Trabalho no Serviço Público SEGRT/MP para fins de manifestação sobre os pontos levantados pela Consultoria-Geral da União através da Cota Jurídica nº 00211/2016/DECOR/CGU/AGU.

10. São esses os apontamentos necessários que antecedem a manifestação desta Coordenação-Geral de Normas do Departamento de Normas e Sistemas de Logística da Secretaria de Gestão/MP.

11. Verifica-se da análise dos autos a necessidade de alguns esclarecimentos, nomeadamente, em relação aos institutos dos custos não renováveis, da repactuação de preços dos

contratos e da prorrogação contratual.

12. Como é cediço, os custos não renováveis são aqueles itens da planilha de formação de preços que já foram pagos ou amortizados no primeiro ano de contratação, de forma que enseja sua exclusão da planilha de custos e formação de preços, *ex vi*, inciso XVII do art. 19 da IN nº 2, de 2008, a seguir, *ipsis litteris*.

IN nº 2, de 30 de abril de 2008

"Art. 19 (...)

XVII – regra estabelecendo que, nas eventuais prorrogações contratuais, os custos não renováveis já pagos ou amortizados no primeiro ano da contratação deverão ser eliminados como condição para a renovação;

(...)

Art. 30-A Nas contratações de serviço continuado, o contratado não tem direito subjetivo à prorrogação contratual, que objetiva a obtenção de preços e condições mais vantajosas para a Administração, conforme estabelece o art. 57, inciso II da Lei nº 8.666, de 1993.

§ 4º A administração deverá realizar negociação contratual para a redução e/ou eliminação dos custos fixos ou variáveis não renováveis que já tenham sido amortizados ou pagos no primeiro ano da contratação." (grifou-se)

13. Corroborando com tal menção, Marçal Justen Filho, ao lecionar sobre esse assunto, assenta que para os contratos que envolvem a prestação de serviços contínuos, "o preço avençado entre as partes para o primeiro período contratual compreende diversas despesas não renováveis. Ou seja, o preço pago pela Administração durante o primeiro período compreenderá custos que, uma vez amortizados, não necessitam ser novamente compensados. Então, a renovação do contrato significa, sob o prisma econômico, a redução dos custos necessários à execução daquela prestação. Portanto, é procedente afirmar que a manutenção da mesma remuneração originalmente estabelecida corresponderia a um enriquecimento do particular – eis que ele continuaria a ser remunerado por despesas que não incidem sobre a execução do contrato". (grifou-se)

14. Nessa linha, diante desses preceptivos, depreende-se que o referido instituto não pode ser levantado quando da repactuação de preços dos contratos, mas sim nos casos de prorrogação, haja vista que a repactuação tem insita restabelecer o equilíbrio econômico-financeiro do contrato administrativo, ou seja, de todos os seus custos, de modo que seria contraditório qualquer supressão de itens da planilha de preços, tendo em vista inclusive a previsão do art. 5º do Decreto nº 2.271, de 7 de julho de 1997, que determina a demonstração analítica da variação dos componentes dos custos do contrato.

Decreto nº 2.271, de 7 de julho de 1997.

"Art. 5º Os contratos de que trata este Decreto, que tenham por objeto a prestação de serviços executados de forma contínua poderão, desde que previsto no edital, admitir repactuação visando a adequação aos novos preços de mercado, observados o interregno mínimo de um ano e a demonstração analítica da variação dos componentes dos custos do contrato, devidamente justificada." (grifou-se)

Insumos & Materiais

15. Ainda, a repactuação de preços, como prevista no art. 37 da IN nº 2, de 30 de abril de 2008, a seguir, *in verbis*, deverá ser utilizada nas contratações de serviços continuados com dedicação exclusiva de mão de obra, destinada a recuperar os valores contratados da defasagem de preços provocada pela inflação, por meio da correção dos valores, mediante comprovação analítica (planilha de preços), para os custos decorrentes do mercado, e com data vinculada ao acordo ou à convenção coletiva ao qual o orçamento esteja vinculado, para os custos decorrentes da mão de obra. Ou seja, envolvem todos os custos.

"Art. 37. A repactuação de preços, como espécie de reajuste contratual, deverá ser utilizada nas contratações de serviços continuados com dedicação exclusiva de mão de obra, desde que seja observado o interregno mínimo de um ano das datas dos orçamentos aos quais a proposta se referir, conforme estabelece o art. 5º do Decreto nº 2.271, de 1997.

§ 1º A repactuação para fazer face à elevação dos custos da contratação, respeitada a anualidade disposta no caput, e que vier a ocorrer durante a vigência do contrato, é direito do contratado, e não poderá alterar o equilíbrio econômico e financeiro dos contratos, conforme estabelece o art. 37, inciso XXI da Constituição da República Federativa do Brasil, sendo assegurado ao prestador receber pagamento mantidas as condições efetivas da proposta."

16. Nesse contexto, prescinde, quando da repactuação de preços do contrato, a exclusão dos custos não renováveis, haja vista que a repactuação incide sobre todos os custos. Dito de outra forma, esse instituto tem guarida quando observado o interregno mínimo de um ano das datas dos orçamentos aos quais a proposta se referir, o qual será contado da data limite para apresentação das propostas constante do instrumento convocatório, em relação aos custos com a execução do serviço decorrentes do mercado, tais como o custo dos materiais e equipamentos necessários à execução do serviço; ou da data do acordo, convenção ou dissídio coletivo de trabalho ou equivalente, vigente à época da apresentação da proposta, quando a variação dos custos for decorrente da mão-de-obra e estiver vinculada às datas-base destes instrumentos. De modo que abarca toda a planilha de custos sem exclusão de quaisquer itens. Essa é a interpretação do art. 37 sobredito, combinado com o art. 38, abaixo, da mesma instrução normativa.

"Art. 38. O interregno mínimo de 1 (um) ano para a primeira repactuação será contado a partir:

I - da data limite para apresentação das propostas constante do instrumento convocatório, em relação aos custos com a execução do serviço decorrentes do mercado, tais como o custo dos materiais e equipamentos necessários à execução do serviço; ou

II - da data do acordo, convenção ou dissídio coletivo de trabalho ou equivalente, vigente à época da apresentação da proposta, quando a variação dos custos for decorrente da mão-de-obra e estiver vinculada às datas-base destes instrumentos." (grifou-se)

nominais os custos renováveis

17. Já na prorrogação do contrato, entende-se que atinge a exclusão de itens não renováveis, a exemplo dos provisionamentos para maternidade, paternidade, ausências legais, aviso prévio trabalhado e indenizado, dentre outros, a depender da especificidade da contratação. Explica-se: se esses custos forem provisionados e não utilizados no decorrer do primeiro ano de contrato, quando da prorrogação, se não excluídos, serão considerados custos *bis in idem*, haja vista que estar-se-á provisionando novamente o mesmo custo. Por outro lado, se esses custos forem utilizados serão computados novamente. A vista disso, quando da prorrogação contratual, o gestor do contrato deve avaliar todos os custos que não foram utilizados e fazer a supressão. Caso tenham sido utilizados, mesmo que parcial, deverão compor novamente a planilha para fins de prorrogação, de forma complementar/proporcional.

IMPOSSÍVEL

→ análise das ocorrências

18. Quanto à alegação de que na hipótese de uma empresa já contratada ganhar (após os 60 meses) um novo procedimento licitatório, como deveria agir a Administração? Deveria excluir da planilha de custos inicial o percentual referente ao aviso prévio trabalhado? Diante do fato que a mesma empresa continuará prestando serviço no mesmo órgão e com a mesma mão de obra, esclarece-se que, por decorrência lógica, a relação contratual após exaurido o seu período de vigência (por previsão legal) não mais existe no mundo jurídico. Ou seja, não se comunica com outra contratação, mesmo na hipótese de uma empresa já contratada ganhar (após os 60 meses) um novo procedimento licitatório, no mesmo órgão ou entidade. Tal assertiva alegada seria contra legem - inciso II do art. 5º da Lei nº 8.666, de 21 de junho de 1993 (abaixo) -, haja vista que estar-se-ia caracterizando continuidade da relação contratual superior a previsão legal. Demais disso, notório frisar que os custos não renováveis não se aplicam no caso de extinção da relação contratual, mas somente nos casos de prorrogação.

"Art. 57. A duração dos contratos regidos por esta Lei ficará adstrita à vigência dos respectivos créditos orçamentários, exceto quanto aos relativos:

II - à prestação de serviços a serem executados de forma contínua, que poderão ter a sua duração prorrogada por iguais e sucessivos períodos com vistas à obtenção de preços e condições mais vantajosas para a administração, limitada a sessenta meses;" (grifou-se)

19. Em relação à possibilidade de discriminação dos encargos trabalhistas que constituem custos fixos não renováveis quando das prorrogações contratuais, entende-se relevante, de modo que será recepcionado quando da elaboração do caderno de logística que trata da planilha de formação de preços, haja vista que sua definição na nova instrução normativa, mesmo que em rol exemplificativo, pode engessar o gestor, dada as especificidades presentes quando da contratação de serviços terceirizados.

20. Feitos esses breves apontamentos, os quais são necessários para digressão do tema, o cerne da questão reside no posicionamento formal desta Secretaria de Gestão, por meio da área técnica com atribuições para tal solução, quanto à "aparente dissonância" existente entre esta Pasta e o Acórdão do TCU, em relação à exclusão do aviso prévio (trabalhado e indenizado), quando das prorrogações de contratos de terceirização de natureza continuada e aos demais encargos que incidem sobre ele (FGTS e 13º, por exemplo).

21. Considerando os dispositivos da IN nº 2, de 2008 (inciso XVII do art. 19, e o § 4º do art 30-A, já citados), os acórdãos nº 1904/2007-TCU-Plenário, nº 3.006/2010-TCU-Plenário, nº 1633/2014 - TCU-Plenário e nº 2214/2016-TCU-Plenário, além do advento da Lei nº 12.506/2011, que tratam sobre a exclusão dos custos não renováveis quando da prorrogação, nomeadamente, sobre o aviso prévio e demais encargos, esclarece-se que esta Pasta não diverge da Colenda Corte de Contas, no que tange a exclusão do custo Aviso Prévio Trabalhado, contudo, entende-se que a exclusão abrange tanto o Aviso Prévio Trabalhado (APT) quanto o Aviso Prévio Indenizado (API), haja vista que ambos compõem o submódulo 4.4, anexo III-A da Instrução Normativa nº 2, de 30 de abril de 2008 (modelo de planilha de formação de preços), que trata do custo total para a provisão para rescisão, que envolve o Aviso Prévio como um todo, independentemente de ser indenizado ou não.

22. Nessa linha, com a devida vênia, o cálculo para a rescisão do contrato de trabalho, que envolvem os serviços terceirizados, não pode ser fatiado em APT ou API. A rescisão é um módulo uno, ramificado por indicadores que se comunicam de maneira geral, de forma que quaisquer percentuais estimados nesse cálculo podem variar, de acordo com a sua ocorrência ou não. Dessa forma, a rescisão do contrato de trabalho é gênero, tendo, em tese, como uma das espécies a relação de emprego, que pode ser interrompida ao longo da relação contratual, ensejando, ao seu turno, a aplicabilidade de regras garantistas, a exemplo do Aviso Prévio, que pode ser trabalhado ou indenizado, os quais são as formas de como se processarão as indenizações que serão pagas aos trabalhadores, bem como uma forma de comunicação da ruptura do contrato de trabalho pelo

empregador.

23. Levando em consideração o sobrescrito, em paralelismo com a rescisão, denota-se que o instituto do **Aviso Prévio** é uno (gênero), tendo como espécie o APT e o API. O que, por seu turno, enseja que deva ser levado em consideração no seu todo, tanto para exclusão de sua incidência ou não. Note-se, que a Lei nº 12.506, de 11 de outubro de 2011, a seguir colacionada, não biparte o Aviso Prévio. Assim, à vista desses preceptivos, entende-se que o **Custo do Aviso Prévio, seja trabalhado ou indenizado**, previsto no contrato (planilha de formação de preços) que não forem utilizados no primeiro ano de contratação deverão ser eliminados, para que não caracterize custos *bis in idem*, pois já foram pagos ou amortizados no primeiro ano de vigência do contrato. Caso o gestor do contrato avalie que esses custos foram utilizados, mesmo que parcial, deverão compor novamente a planilha para fins de prorrogação, de forma complementar.

análise das ocorrências

Lei nº 12.506, de 11 de outubro de 2011

“Art. 1º O aviso prévio, de que trata o Capítulo VI do Título IV da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, será concedido na proporção de 30 (trinta) dias aos empregados que contem até 1 (um) ano de serviço na mesma empresa.

Parágrafo único. Ao aviso prévio previsto neste artigo serão acrescidos 3 (três) dias por ano de serviço prestado na mesma empresa, até o máximo de 60 (sessenta) dias, perfazendo um total de até 90 (noventa) dias.” (grifou-se)

24. Explica-se, como esses custos são estimados de forma proporcional e pagos antecipadamente (antes da sua ocorrência), descabe, s.m.j., a provisão desses custos nas sucessivas prorrogações, em caso da sua não incidência, pois estar-se-ia asseverando que a não incidência desses custos revestem-se na forma de **lucro** para a contratada, pois nas prorrogações posteriores tais custos serão novamente programados. Enseja, por sua vez, um enriquecimento do particular.

25. Cogitando a repercussão da matéria, imperioso trazer à colação o referido submódulo 4.4, o qual será elemento balizador para manifestação desta Coordenação-Geral de Normas no tocante ao esclarecimento do que sejam os custos renováveis ou não, na planilha de formação de preços. Senão vejamos:

“Submódulo 4.4: Provisão para rescisão”

| 4.4 | Provisão para rescisão | Valor (R\$) |
|-------|--|-------------|
| A | Aviso prévio indenizado | |
| B | Incidência do FGTS sobre aviso prévio indenizado | |
| C | Multa sobre FGTS e contribuições sociais sobre o aviso prévio indenizado | |
| D | Aviso prévio trabalhado | |
| E | Incidência dos encargos do submódulo 4.1 sobre o aviso prévio trabalhado | |
| F | Multa sobre FGTS e contribuições sociais sobre o aviso prévio trabalhado | |
| Total | | |

26. Em primeira análise, com espeque no art. 1º da Lei nº 12.506, de 2011, já citado, é cediço que o Aviso Prévio é proporcional ao tempo de serviço na mesma empresa. Dessa forma, a cada ano de efetivo serviço na mesma empresa, além dos 30 (trinta) dias, serão acrescidos 3 (três) dias por ano de serviço prestado na mesma empresa, até o máximo de 60 (sessenta) dias, perfazendo um total de até 90 (noventa) dias. Nessa linha, transpassando para a realidade fática dos contratos administrativos, os quais tem vigência contratual de até 60 (sessenta) meses - inciso II do art. 57 da Lei nº 8.666, de 23 de junho de 1993, já mencionado -, a previsão para efeito de cálculo do aviso prévio, considera-se os 30 (trinta) dias, no primeiro ano de contrato, sendo que a cada ano de prorrogação contratual serão acrescidos 3 (três) dias, até o limite máximo de 42 (quarenta e dois) dias, haja vista que os contratos poderão ser prorrogados até 60 (sessenta) meses.

27. Dessa forma, caso no primeiro ano de contratação não haja incidência desses custos (aviso prévio trabalhado e indenizado), os 30 (trinta dias) deverão ser excluídos e contabilizado somente mais 3 (três) dias. E assim sucessivamente com os anos posteriores. Caso não haja incidência acrescenta somente mais 3 (três) dias, até o limite de quarenta e dois dias. Pode-se considerar que isto representa 10% (dez por cento) do valor originalmente apresentado na proposta. Dessa forma, esclarece-se que o valor apresentado na proposta deve ser "zerado", levando-se para o ano seguinte apenas o valor correspondente a 10% (dez por cento), ou seja 3/30 do valor original.

28. Exemplificando, se o percentual a ser provisionado for de 2,23% para o aviso prévio, este será "zerado" no primeiro ano e irá para o ano seguinte o percentual de 0,22% (10% de 2,23%), e assim, sucessivamente para os anos seguintes até o encerramento do contrato. Todavia, a cada ano de prorrogação será considerado também custos não renováveis, ou seja, serão excluídos da planilha e considerado mais três dias. No entanto, caso haja incidência desses custos, entende-se que não devam ser excluídos, de modo que sejam contabilizados, na sua proporcionalidade, na planilha de preços. Alerta-se que essa menção carece de avaliação pormenorizada do órgão contratante.

29. Assim, considerando o exposto, serão objeto de balizamento para exclusão da planilha de formação de preços, como custos não renováveis, os itens "A", "B", "D" e "E" do submódulo 4.4, anexo III-A da Instrução Normativa nº 2, de 30 de abril de 2008 (item 25 desta Nota Técnica) - Aviso Prévio Indenizado; Incidência do FGTS sobre aviso prévio indenizado; Aviso Prévio Trabalhado; e Incidência dos encargos do submódulo 4.1 sobre o aviso prévio trabalhado.

30. Já em relação aos custos que compõem a Multa sobre FGTS e contribuições sociais sobre o aviso prévio indenizado e a Multa sobre FGTS e contribuições sociais sobre o aviso prévio trabalhado, constantes das alíneas "C" e "F" do submódulo 4.4 referenciado, considera-se custos renováveis, tendo em vista que são partes integrantes do ciclo remuneratório do trabalhador, ou seja, será computado sobre todos os depósitos realizados durante a vigência do contrato de trabalho, o que de forma reflexa incide sobre a provisão da rescisão, conforme abaixo será demonstrado.

31. O evento "multa do FGTS", (seja para aviso prévio trabalhado ou indenizado), para efeito de cálculo, representa a importância de 40 % (quarenta por cento) do montante de todos os depósitos já realizados durante a vigência do contrato de trabalho mais 10 % (dez por cento) a título de Contribuição Social, consoante previsão do § 1º do art. 18 da Lei nº 8.036, de 11 de maio de 1990, e do art. 1º da Lei Complementar nº 110, 29 de julho de 2001, a seguir, *ipsis litteris*. Consequentemente, não pode ser objeto de exclusão da planilha de formação de preços quando da prorrogação, haja vista a peculiaridade da composição desse custo (temporalidade contratual). Dito de

outra forma, não pode ser considerado como custo não renovável, tendo em vista que sua composição, deve ser combinada por duas vertentes: ciclo remuneratório e prazo do contrato administrativo.

Lei nº 8.036, de 11 de maio de 1990

“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.”

Lei Complementar nº 110, 29 de julho de 2001

“ Art. 1º Fica instituída contribuição social devida pelos empregadores em caso de despedida de empregado sem justa causa, à alíquota de dez por cento sobre o montante de todos os depósitos devidos, referentes ao Fundo de Garantia do Tempo de Serviço – FGTS, durante a vigência do contrato de trabalho, acrescido das remunerações aplicáveis às contas vinculadas.” (Grifou-se)

32. Assim, não havendo mais pontos significativos de detalhamento, considera-se atendido o pleito da Consultoria Jurídica expedido por meio da NOTA n. 01860/2016/LFL/CGJRH/CONJURMP/CGU/AGU.

CONCLUSÃO

33. Em concerto final, pelo colacionado no bojo desta Nota Técnica, extraí-se:

33.1. Que a aplicabilidade do inciso XVII do art. 19 e § 4º do art. 30-A a In nº 2, de 30 de abril de 2008, atinge somente o instituto da prorrogação contratual, não atinge os casos de repactuação;

33.2. Que os eventos "passíveis" de eliminação total ou parcial (custos não renováveis), no que tange ao módulo da rescisão, quando da prorrogação contratual, são: Aviso Prévio Indenizado; Incidência do FGTS sobre aviso prévio indenizado; Aviso Prévio Trabalhado; e Incidência dos encargos do submódulo 4.1 sobre o aviso prévio trabalhado, considerando que depende da verificação pelo gestor se esses custos foram pagos ou amortizados no primeiro ano da contratação, conforme declinado neste documento;

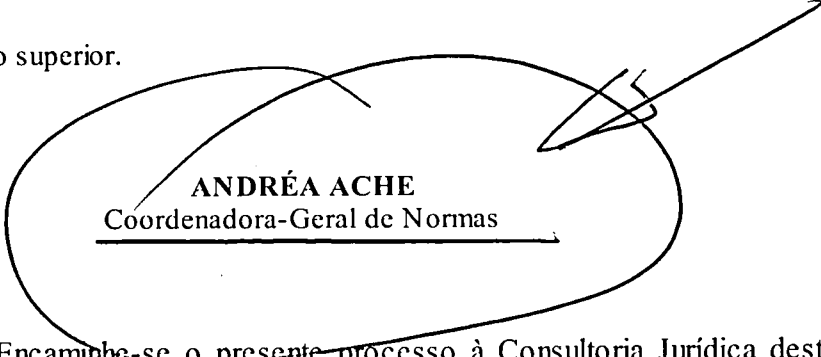
33.3. Que o evento “multa do FGTS” - seja para aviso prévio trabalhado ou indenizado - não são considerados custos não renováveis, tendo em vista que esses custos são partes integrantes do ciclo remuneratório do trabalhador, ou seja, será computado sobre todos os depósitos realizados durante a vigência do contrato de trabalho, o que de forma reflexa incide sobre a provisão da rescisão, para efeito de cálculo de formação de preços para contratação dos serviços terceirizados;

33.4. A discriminação dos encargos trabalhistas que constituem custos fixos não renováveis quando das prorrogações contratuais, serão discriminados/explicados quando da elaboração do caderno de logística que trata da planilha de formação de preços, haja vista que sua definição na nova instrução normativa, mesmo que em rol exemplificativo, pode engessar o gestor,

dada as especificidades presentes quando da contratação de serviços terceirizados.

34. Ante o exposto, sugere-se o retorno dos autos à Consultoria Jurídica deste Ministério, conforme solicitado na Nota n. 01860/2016/LFL/CGJRH/CONJURMP/CGU/AGU, para que seja dado o devido prosseguimento à análise da matéria.

À consideração superior.


ANDRÉA ACHE
Coordenadora-Geral de Normas

De acordo. Encaminhe-se o presente processo à Consultoria Jurídica desta Pasta, para o devido prosseguimento à análise da matéria.

WESLEY RODRIGO COUTO LIRA
Diretor



Documento assinado eletronicamente por **ANDREA REGINA LOPES ACHE**,
Coordenador-Geral, em 03/02/2017, às 15:05.



Documento assinado eletronicamente por **WESLEY RODRIGO COUTO LIRA**, Diretor, em
06/02/2017, às 14:53.



A autenticidade do documento pode ser conferida no site
[<https://seimp.planejamento.gov.br/conferir>], informando o código verificador **3086487** e o
código CRC **9B899547**.



Re: Prezada Andrea Ache. Só tu poderás me ajudar. Discordância respeitosa do Acórdão TCU nº 1.186/2017-Plenário - Custos não renováveis - Aviso prévio trabalhado na prorrogação

Andrea Regina Lopes Ache para: josejustoreceitafazendagovbr
ovbr

23/10/2017 08:43

De: Andrea Regina Lopes Ache <andrea.ache@planejamento.gov.br>

Para: josejustoreceitafazendagovbr <jose.justo@receita.fazenda.gov.br>

1 anexo



SEI_MP - 3086487 - Nota Técnica.pdf

Prezado Hélio,

Em relação aos custos não renováveis, segue a NT da Seges que trata sobre a "necessidade ou não de supressão do aviso prévio trabalhado da planilha de custos da empresa contratada para prestação de serviços de mão de obra terceirizada, após o primeiro ano de vigência, quando da prorrogação contratual, nos termos determinados pelo Acórdão nº 2.214/2016 - TCU - Plenário, o qual lavra que o referido custo é integralmente pago no primeiro ano do Contrato". Essa nota foi validada pela Conjuntura nossa.

Ainda em relação aos seus questionamentos, seguem abaixo algumas ponderações com base nessa NT:

Em relação ao Módulo 3 - Provisão para Rescisão representa o valor que a Administração terá que arcar com os custos devidos ao empregado quando existir a possibilidade de ocorrer o encerramento de contrato de trabalho entre a empresa e o trabalhador. Ou seja, em regra, na ocorrência de uma demissão sem justa causa será devido o pagamento mínimo de 30 dias ao empregado, independentemente de o período ser trabalhado ou não. No tange aos 7 (sete) dias, exposto pela consultante, o referido período diz respeito a substituição do profissional, encaixando-se, caso ocorra, no Módulo 4 - Custo de Reposição do Profissional Ausente uma vez que este reporta-se a todos os custos da mão de obra contratada para substituir o empregado residente que porventura se ausente do seu posto de trabalho.

Considerando os acórdãos nº 1904/2007-TCU-Plenário, nº 3.006/2010-TCU-Plenário, nº 1633/2014 - TCU-Plenário e nº 2214/2016-TCU-Plenário, além do advento da Lei nº 12.506/2011, que tratam sobre a exclusão dos custos não renováveis quando da prorrogação, nomeadamente, sobre o aviso prévio e demais encargos, esclarece-se que esta Secretaria não diverge da Colenda Corte de Contas, no que tange a exclusão do custo Aviso Prévio Trabalhado, contudo, entende-se que a exclusão abrange tanto o Aviso Prévio Trabalhado (APT) quanto o Aviso Prévio Indenizado (API), haja vista que ambos compõem módulo 3, anexo VII-D da Instrução Normativa nº 5, de 26 de maio de 2017 (modelo de planilha de formação de preços), que trata do custo total para a provisão para rescisão, que envolve o Aviso Prévio como um todo, independentemente de ser indenizado ou não.

Inicialmente, o cálculo para a rescisão do contrato de trabalho, que envolvem os serviços terceirizados, não pode ser fatiado em APT ou API, uma vez que a rescisão é um módulo uno, ramificado por indicadores que se comunicam de maneira geral, de forma que quaisquer percentuais estimados nesse cálculo podem variar, de acordo com a sua ocorrência ou não. Dessa forma, a rescisão do contrato de trabalho é gênero, tendo, em tese, como

uma das espécies a relação de emprego, que pode ser interrompida ao longo da relação contratual, ensejando, ao seu turno, a aplicabilidade de regras garantistas, a exemplo do Aviso Prévio, que pode ser trabalhado ou indenizado, os quais são as formas de como se processarão as indenizações que serão pagas aos trabalhadores, bem como uma forma de comunicação da ruptura do contrato de trabalho pelo empregador.

Levando em consideração o sobrescrito, em paralelismo com a rescisão, nota-se que o instituto do Aviso Prévio é uno (gênero), tendo como espécie o APT e o API. O que, por seu turno, enseja que deva ser levado em consideração no seu todo, tanto para exclusão de sua incidência ou não. Note-se, que a Lei nº 12.506, de 11 de outubro de 2011, a seguir colacionada, não biparte o Aviso Prévio. Assim, à vista desses preceptivos, entende-se que o Custo do Aviso Prévio, seja trabalhado ou indenizado, previsto no contrato (planilha de formação de preços) que não forem utilizados no primeiro ano de contratação deverão ser eliminados, para que não caracterize custos bis in idem, pois já foram pagos ou amortizados no primeiro ano de vigência do contrato. Caso o gestor do contrato avalie que esses custos foram utilizados, mesmo que parcial, deverão compor novamente a planilha para fins de prorrogação, de forma complementar.

Lei nº 12.506, de 11 de outubro de 2011

"Art. 1º O aviso prévio, de que trata o Capítulo VI do Título IV da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, será concedido na proporção de 30 (trinta) dias aos empregados que contem até 1 (um) ano de serviço na mesma empresa. Parágrafo único. Ao aviso prévio previsto neste artigo serão acrescidos 3 (três) dias por ano de serviço prestado na mesma empresa, até o máximo de 60 (sessenta) dias, perfazendo um total de até 90 (noventa) dias."

Explica-se, como esses custos são estimados de forma proporcional e pagos antecipadamente (antes da sua ocorrência), descabe, s.m.j., a provisão desses custos nas sucessivas prorrogações, em caso da sua não incidência, pois estar-se-ia asseverando que a não incidência desses custos revestem-se na forma de lucro para a contratada, pois nas prorrogações posteriores tais custos serão novamente programados. Enseja, por sua vez, um enriquecimento do particular.

Cogitando a repercussão da matéria, imperioso trazer à colação o referido módulo 3, o qual será elemento balizador para manifestação desta Coordenação-Geral de Normas no tocante ao esclarecimento do que sejam os custos renováveis ou não, na planilha de formação de preços. Senão vejamos:

"Módulo 3 - Provisão para Rescisão

| | Provisão para Rescisão | Valor (R\$) |
|-------|--|-------------|
| 3 | | |
| A | Aviso Prévio Indenizado | |
| B | Incidência do FGTS sobre o Aviso Prévio Indenizado | |
| C | Multa do FGTS e contribuição social sobre o Aviso Prévio Indenizado | |
| D | Aviso Prévio Trabalhado | |
| E | Incidência dos encargos do submódulo 2.2 sobre o Aviso Prévio Trabalhado | |
| F | Multa do FGTS e contribuição social sobre o Aviso Prévio Trabalhado | |
| Total | | |

Os custos não renováveis são aqueles itens da planilha de formação de preços que já foram pagos ou amortizados no primeiro ano de contratação, de forma que enseja sua exclusão da planilha de custos e formação de preços, conforme o item 1 do anexo VII-F da IN nº 5, de 2017, a seguir, quando da prorrogação contratual.

"1. Vigência contratual e custos renováveis:

1.1. O prazo de vigência contratual, prevendo, inclusive, a possibilidade de prorrogação, quando couber, respeitado o disposto no art. 57 da Lei nº

8.666, de 1993;

1.2. Regras estabelecendo que nas eventuais prorrogações dos contratos com dedicação exclusiva de mão de obra, os custos não renováveis já pagos ou amortizados no primeiro ano da contratação deverão ser eliminados como condição para a renovação."

Para efeito de prorrogação, informa-se que o aviso prévio é proporcional ao tempo de serviço na mesma empresa. Dessa forma, a cada ano de efetivo serviço na mesma empresa, serão acrescidos 3(três) dias até o limite máximo de 42 (quarenta e dois) dias, levando em consideração a vigência contratual prevista no inciso II do art. 57 da Lei nº 8.666, de 23 de junho de 1993, bem como a previsão do art. 1º da Lei nº 12.506, 11 de outubro de 2011, a seguir:

Lei nº 8.666, de 23 de junho de 1993

"Art. 57. A duração dos contratos regidos por esta Lei ficará adstrita à vigência dos respectivos créditos orçamentários, exceto quanto aos relativos:

II - que à prestação de serviços a serem executados de forma contínua, que poderão ter a sua duração prorrogada por iguais e sucessivos períodos com vistas à obtenção de preços e condições mais vantajosas para a administração, limitada a sessenta meses;"

Lei nº 12.506, 11 de outubro de 2011

"Art. 1º O aviso prévio, de que trata o Capítulo VI do Título IV da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei no 5.452, de 1º de maio de 1943, será concedido na proporção de 30 (trinta) dias aos empregados que contem até 1 (um) ano de serviço na mesma empresa. Parágrafo único. Ao aviso prévio previsto neste artigo serão acrescidos 3 (três) dias por ano de serviço prestado na mesma empresa, até o máximo de 60 (sessenta) dias, perfazendo um total de até 90 (noventa) dias." (grifou-se)

Considerando que a cada ano são acrescidos 3(três) dias, pode-se considerar que isto representa 10% (dez por cento) do valor originalmente apresentado na proposta. Dessa forma, informa-se que o valor apresentado na proposta deve ser "zerado", levando-se para o ano seguinte apenas o valor correspondente a 10% (dez por cento), ou seja 3/30 do valor original. Exemplificando, se o percentual a ser provisionado for de 2,23% para o aviso prévio, este será "zerado" no primeiro ano e irá para o ano seguinte o percentual de 0,22% (10% de 2,23%), e assim, sucessivamente para os anos seguintes até o encerramento do contrato. Todavia, a cada ano de prorrogação serão considerados também custos não renováveis, ou seja, serão excluídos da planilha e considerados mais três dias. Confirmando, assim, que a prorrogação não é fato certo, por isso, deve o gestor de compras ponderar a planilha de formação de preços a cada espaço temporal das referidas prorrogações.

Portanto, deverá haver a supressão dos encargos trabalhistas relativos ao aviso prévio e a incidência do FGTS sobre o aviso prévio - Alíneas "A", "B", "D" e "E", quando da prorrogação contratual, contudo, deve-se provisionar o valor relativo aos 3 (três) dias acrescidos a cada ano de trabalho na mesma empresa, conforme a Lei 12.506, de 2011, já noticiado. Informa-se, também, que não procede a exclusão dos itens relativos à multa sobre FGTS e contribuições sociais sobre o aviso prévio, uma vez que a multa é considerada um custo renovável, ou seja, parte integrante da composição da rescisão.

Atenciosamente,

Andréa Ache
Coordenadora-Geral de Normas

Departamento de Logística
E-mail: andrea.ache@planejamento.gov.br
Tel. (61) 2020-1010
Cel. (61) 9168-2834
Cel. (61) 8124-2208

De: Jose Helio Justo <Jose.Justo@receita.fazenda.gov.br>
Enviado: sexta-feira, 13 de outubro de 2017 15:55
Para: Andrea Regina Lopes Ache
Assunto: Prezada Andrea Ache. Só tu poderás me ajudar. Discordância respeitosa do Acórdão TCU nº 1.186/2017-Plenário - Custos não renováveis - Aviso prévio trabalhado na prorrogação

Prezada Andre Ache, tudo bem contigo? Sei que deves estar no sufoco com a nova IN Seges nº 5/2017, etc.

Não imaginas a discussão que está ocasionando a recomendação contida no item 9.1.1 do Acórdão TCU nº 1.186/2017 do Plenário, abaixo transcrito, mais especificamente quanto ao percentual de 0,194%.

9.1.1. exclua a parcela referente ao aviso prévio trabalhado, após o primeiro ano de vigência contratual, da planilha de custos e formação de preços de todos os contratos de terceirização de mão de obra, conforme o previsto na jurisprudência desta Corte (Acórdãos 1904/2007-TCU- Plenário e 3006/2010-TCU- Plenário, item 9.2.2), admitindo-se, a cada ano adicional de execução esses contratos, parcela mensal no percentual máximo de 0,194%, a título de aviso prévio trabalhado, nos termos da Lei 12.506/2011;

Prezada Andrea Ache, onde está o meu erro no raciocínio abaixo?

Como sabes, sou instrutor do Centresaf/RS na disciplina Reajuste, Repactuação e Planilha de Custos. Assim, sou obrigado a me manter atualizado sobre o assunto, bem como a obrigação de entendê-lo razoavelmente. Participo de grupos de discussão com outros colegas que também ministram o curso de planilhas.

Dos colegas que conversei, ninguém, inclusive eu, concordam com o percentual de 0,194% no aviso prévio trabalhado na prorrogação, pois tratou igualmente as "filosofias" e finalidades dos dois custos (avisos prévios trabalhado e indenizado) como tentarei demonstrar abaixo:

Qual a finalidade ("filosofia") do aviso prévio indenizado e do aviso prévio trabalhado?

O aviso prévio indenizado tem por finalidade provisionar recursos para pagamento de empregados que sejam demitidos sem justa causa com aviso prévio indenizado ao longo do contrato (fica em casa 30, 33, 36, 39, 42 dias) . O valor é de 30 dias de indenização mais 3 dias a cada ano trabalhado na mesma empresa.

Já o aviso prévio trabalhado tem por finalidade provisionar o custo de 7 dias ao final do contrato para substituir o titular (que pode procurar emprego). Ou seja, trabalha 23 dias e goza folga de 7 dias para procurar emprego. Então o custo dos 7 dias é para pagar o substituto. Como os contratos públicos têm prazo para acabar, supõe-se que todos os empregados serão demitidos ao seu final.

Nota-se claramente que a finalidade e os valores são completamente

diferentes entre os dois aviso. Um provisiona para 30 dias no primeiro ano e o outro somente 7 dias.

Como se calculam os dois custos (resumidamente para não complicar ainda mais)?

Adotaremos, para exemplificar, a Remuneração de R\$ 1.200,00 e a rotatividade do APInd em 5%. Será adotado o percentual de 1,94% para o APTrab (ou seja, para 100% dos empregados como veremos a seguir).

APInd em R\$ para 30 dias: $(\text{Rem} / 12) \times 5\% = (\text{R\$ } 1.200,00 / 12) \times 0,05 = \text{R\$ } 5,00$ mensais na planilha de custos

APInd em % para 30 dias: $1/12 \times 5\% \times 100 = 0,42\%$

APTrab em R\$ para 7 dias: $(\text{Rem}/30)/12 \times 7 \text{ dias} = (\text{R\$ } 1.200,00 / 30) / 12 \times 7 \text{ dias} = \text{R\$ } 23,33$ mensais na planilha de custos

APTrab em % para 7 dias: $(1/30)/12 \times 7 \times 100 = 1,94\%$ (este é o famoso 1,94%). Note-se que não teve estatística, como no APInd que foi de 5%. Assim, considerou-se para 100% dos empregados que é igual a 1 na fórmula.

Como deveriam ficar os dois avisos por ocasião da prorrogação (ou seja, apenas 3 dias para cada um, conforme a Lei nº 12.506/2011, considerando que não houve demissões no período)?

APInd em R\$ para 3 dias: $(\text{Rem}/12) \times 5\% \times 3/30 \text{ dias} = (\text{R\$ } 1.200,00 / 12) \times 5\% \times 3/30 = \text{R\$ } 0,5$ (ou seja, exatamente 10% do valor original, que foi de R\$ 5,00)

Se R\$ 5,00 representam 30 dias de APInd então R\$ 0,5 representarão apenas 3 dias na prorrogação. Até aqui tudo bem. Tem lógica.

Agora é que vem o problema:

APTrab em R\$ para 3 dias : Se fizer como recomenda o Acórdão TCU nº 1.186/2017-P = $(\text{Rem}/30)/12 \times 7 \text{ dias} \times 10\% = (\text{R\$ } 1.200,00 / 30) / 12 \times 7 \times 10\% = \text{R\$ } 2,33$.

APTrab em % para 3 dias: Se fizer como recomenda o Acórdão TCU nº 1.186/2017-P = $(1/30)/12 \times 7 \times 10\% = 0,194\%$

Ora, como R\$ 23,33 do APTrab representam 7 dias então R\$ 2,33 representarão apenas 0,7 dias. Isso ofende a Lei nº 12.506/2011 que determina o pagamento de 3 dias a cada ano trabalhado na mesma empresa. Ou seja, a contratada sairá no prejuízo se o percentual for de 0,194% no APTrab. Teria direito a provisionar 3 dias e não 0,7 dias no APTrab.

Para mim, houve confusão entre as "filosofias" e cálculos entre os aviso prévios trabalhado e indenizado. Para mim, no momento da prorrogação, em tese, no APTrab desaparece a filosofia dos 7 dias e entra a dos 3 dias. Até o título na prorrogação do APTrab deveria ser alterado para não confundir os servidores. Poderia ser na prorrogação: "Aviso prévio trabalhado - provisão para 3 dias".

Cálculo de como deveria ser a provisão dos 3 dias para o APTrab na prorrogação:

APTrab em R\$ para 3 dias: $(\text{Rem}/30)/12 \times 3 \text{ dias} = (\text{R\$ } 1.200,00 / 30) / 12 \times 3 \text{ dias} = \text{R\$ } 10,00$ mensais na planilha de custos para 100% dos empregados. E não R\$ 2,33.

APTrab em % para 3 dias: $(1/30) / 12 \times 3 \times 100 = 0,83\%$ (ou seja, 4,28 vezes maior do que 0,194% preconizado no Acórdão citado)

Ou seja, o percentual de 0,194% preconizado no Acórdão fica muito aquém do percentual correto, que é de 0,83%.

Prezada Andrea Ache, onde está o meu erro?

Obrigado antecipadamente pela atenção que sempre me dispensaste.

José Hélio Justo

Chefe de Equipe de Logística

Divisão de Programação e Logística

Superintendência Regional da Receita Federal do Brasil da 10ª Região Fiscal

Porto Alegre/RS

Fone: 51-3455.2412

Email: jose.justo@receita.fazenda.gov.br

BRAZIL Services Barra GovBr
(HTTP://BRASIL.GOV.BR)

ACESSIBILIDADE (/INDEX.PHP/ACESSIBILIDADE)

ALTO CONTRASTE

Portal de Compras

GOVERNO FEDERAL
(https://www.comprasgovernamentais.gov.br/)

Buscar no portal

Perguntas frequentes (/index.php/perguntas-frequentes) | Posso ajudar? (/index.php/posso-ajudar)

Ver custos renováveis e não renováveis nos fls. 6 e 7

BOAS-VINDAS

INSTITUCIONAL

GESTOR PÚBLICO

FORNECEDORES

TRANSPARÊNCIA

PÁGINA INICIAL (/INDEX.PHP) > ORIENTAÇÕES E PROCEDIMENTOS (/INDEX.PHP/ORIENTACOES-E-PROCEDIMENTOS) > GESTOR PÚBLICO (/INDEX.PHP/ORIENTACOES-E-PROCEDIMENTOS/58-GESTOR-DE-COMPRAS) > IMPACTOS DA REFORMA TRABALHISTA NOS CONTRATOS DA ADMINISTRAÇÃO

MENU

Impactos da reforma trabalhista nos contratos da Administração (/index.php/orientacoes-e-procedimentos/58-gestor-de-compras/880-impactos-da-reforma-trabalhista-nos-contratos-da-administracao)

Principais aspectos da reforma trabalhista

- Súmulas e outros enunciados de jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho (TST)
- Jornada 12 x 36
- Regime de tempo parcial
- Intervalo repouso para alimentação – Intrajornada

- Prestação de serviços em dias de recesso e/ou ponto facultativo
- Custos não renováveis - Aviso Prévio Trabalhado e Indenizado
- Fica vedado vincular-se a obrigações e direitos que somente se aplicam aos contratos com a Administração Pública

Súmulas e outros enunciados de jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho (TST)

Com o advento da reforma trabalhista, **alerta-se** para o fato de que há sinalização de que algumas **súmulas serão revisitadas, outras canceladas**, considerando que com a reforma trabalhista houve previsão expressa de que **as Súmulas e outros enunciados de jurisprudência editados pelo Tribunal Superior do Trabalho e pelos Tribunais Regionais do Trabalho não poderão restringir direitos legalmente previstos nem criar obrigações que não estejam previstas em lei** (§ 2º do art. 8º da CLT).

Portanto, **enseja por parte dos órgãos e entidades uma análise de conformidade entre as possíveis regras sumuladas/enunciados pelo TST e os contratos da administração**, para verificação da necessidade de adequação das regras contratuais à nova Lei nº 13.467, de 2017.

Voltar

Jornada 12 x 36

Com a chegada da Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017, nominada de reforma trabalhista, **a jornada de trabalho 12x36h** (com 12 horas de trabalho e 36 horas de descanso), antes admitida, em caráter excepcional, quando prevista em lei ou ajustada exclusivamente mediante acordo coletivo de trabalho ou convenção coletiva de trabalho (Súmula 444 do TST), passa a ser **facultada às partes**, mediante acordo individual escrito, convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, **observados ou indenizados os intervalos para repouso e alimentação** (art. 59-A).

O mais importante a destacar na reforma trabalhista em relação a esta jornada de trabalho (12x36) é que a **remuneração mensal** pactuada **abrange os pagamentos devidos pelo descanso semanal remunerado (DSR)** e o **descanso em feriados**, sendo, também **considerados compensados os feriados e as prorrogações de trabalho noturno**, quando houver, de que tratam o art. 70 e o § 5º do art. 73 da Consolidação das Leis do Trabalho (§ 1º do art. 59-A).

Com essa alteração significativa apresentada pela reforma trabalhista, as **Súmulas** que tratavam do **adicional pela jornada noturna prolongada** (Súmula nº 60) e da **remuneração em dobro dos feriados**

trabalhados (Súmula nº 444), respectivamente, foram mitigadas, tendo em vista a internalização na CLT como integrantes da remuneração.

Desta forma, pela superveniência dessa nova legislação, a Administração Pública deve se acautelar em relação aos contratos vigentes, especificamente em relação a algumas rubricas, conforme será detalhado abaixo.

a. Trabalho Noturno

A Consolidação das Leis do Trabalho garante que o trabalho noturno (entre 22h e 5h do dia seguinte) deve ter remuneração superior ao diurno em, ao menos, 20%.

Todavia, com a edição da Lei nº 13.467, de 2017, o entendimento da Súmula nº 60 (cumprida a jornada noturna e com término após às 5h da manhã, o valor da hora noturna perduraria até o fim da jornada) **não pode ser aplicado**, haja vista que as prorrogações de trabalho noturno, de que trata o § 5º do art. 73 da CLT, **foram absorvidos** no § 1º do art. 59-A, ou seja, serão considerados compensados dentro da jornada, sem necessidade de qualquer pagamento de adicional.

Assim, **não** poderá ser aplicada a disposição da Súmula nº 60 do TST que prevê o pagamento de adicional noturno quando da prorrogação da hora noturna, por força do que dispõe o **§ 2º do art. 8º da CLT** ("Art. 8º (...) § 2º Súmulas e outros enunciados de jurisprudência editados pelo Tribunal Superior do Trabalho e pelos Tribunais Regionais do Trabalho não poderão restringir direitos legalmente previstos nem criar obrigações que não estejam previstas em lei").

Dessa forma, os contratos que prevejam o pagamento dessa rubrica devem ser alterados para que haja a exclusão desse item, por meio de novo cálculo da planilha de custos e formação de preços e da celebração de termo aditivo ao contrato para redução de tais valores.

b. O Descanso Semanal Remunerado e o Trabalho em Feriados

Igualmente, no caso da Súmula nº 444 do TST, que previa o pagamento de hora extra para os domingos e feriados trabalhados na jornada de 12x36h, o mesmo § 1º do art. 59-A da CLT **absorveu o pagamento de hora extra por trabalho em domingos e feriados.**

Desta forma, **não** poderá mais constar do compute de remuneração dos trabalhadores inseridos nesta jornada tais pagamentos, por força do que dispõe o **§ 2º do art. 8º da CLT.**

Assim, os contratos que prevejam o pagamento dessa rubrica devem ser alterados para que haja a exclusão desse item, por meio de novo cálculo da planilha de custos e formação de preços e da celebração de termo aditivo ao contrato para redução de tais valores.

Voltar

Regime de tempo parcial

O art. 58-A da CLT, que trata do **regime parcial de trabalho**, sofre grande alteração pela Lei nº 13.467, de 2017, passando a admitir **2 (duas) formas de contratação**:

(i) aquela cuja duração **não exceda a 30 (trinta) horas, sem possibilidade de horas suplementares semanais**; ou

(ii) aquela cuja duração não exceda 26 (vinte e seis) horas semanais, **com possibilidade de até 6 (seis) horas suplementares semanais**.

Não esquecendo que o salário a ser pago aos empregados sob o regime de tempo parcial **será proporcional à sua jornada, em relação aos empregados que cumprem, nas mesmas funções, tempo integral (§ 1º do art. 58-A)**.

Tal jornada poderá ser adotada em contratos com a Administração Pública, desde que adequada às necessidades da unidade, observando o princípio da economicidade, especialmente em unidade menores, onde não há necessidade de permanência da prestação de serviço em jornada de 8 horas diárias.

Voltar

Intervalo repouso para alimentação - Intrajornada

Outra alteração significativa que a reforma trabalhista apresenta, diz respeito ao intervalo para repouso e alimentação, conhecido como **Intrajornada**. Deve se atentar para a leitura combinada dos arts. 71 com o novo 611-A (introduzido pela Lei nº 13.467/17), ambos da CLT.

A nova regra do art. 611-A institui que a **convenção coletiva e ou acordo coletivo de trabalho**

(CCT e ACT) têm prevalência sobre a lei quando, entre outros, dispuserem sobre intervalo intrajornada, respeitado o limite mínimo de 30 (trinta) minutos para jornadas superiores a seis horas. Ou seja, afasta a obrigatoriedade da concessão do intervalo mínimo de 1 hora de que trata o artigo 71 da CLT, possibilitando sua redução para até 30 minutos.

O artigo 71 da CLT não sofreu qualquer alteração pela nova legislação trabalhista, mantendo a **obrigação de concessão do intervalo mínimo de 1 hora para o trabalho contínuo, cuja duração seja superior a 6 horas**. Todavia o legislador permitiu a **prevalência** do negociado sobre o legislado, ao prever que a CCT ou ACT reduza para até 30 minutos.

Cabe ainda esclarecer que essa regra do art. 611-A **não é absoluta**. O art. 611-B, introduzido à CLT pela reforma, impôs **limites a essa prevalência**, de modo que trouxe expressamente que **constituem objeto ilícito de CCT ou ACT, exclusivamente, a supressão ou a redução de alguns direitos, a exemplo das normas de saúde, higiene e segurança do trabalho previstas em lei ou em normas regulamentadoras do Ministério do Trabalho**.

Assim, quando da publicação de **nova CCT ou ACT** que seja insumo para as contratações de serviços terceirizados pela Administração, bem como nas repactuações ou prorrogações, há necessidade de se observar atentamente a cláusula que disponha sobre quaisquer alterações no direito ao repouso dos trabalhadores.

Voltar

Prestação de serviços em dias de recesso e/ou ponto facultativo

O inciso VII do art. 5º da Instrução Normativa nº 5, de 26 de maio de 2017, dispõe que é vedado conceder aos trabalhadores da contratada **direitos típicos/exclusivos de servidores públicos**, tais como **recesso, ponto facultativo**, dentre outros (Lei nº 662, de 6 de abril de 1949, e Lei nº 9.093, de 12 de setembro de 1995).

Dessa forma, caso **não** haja expediente na repartição, ou seja este parcial, **há necessidade de proceder um levantamento de quais os serviços terceirizados serão necessários para apoio das áreas, podendo, caso o órgão entenda viável, haver a redução ou suspensão na prestação dos serviços**, observando os seguintes aspectos:

- (i) Os dispositivos da Convenção Coletiva de Trabalho (CCT), via de regra, dispõem que a empresa conceda **auxílio-alimentação** aos seus empregados apenas nos dias efetivamente trabalhados. Dito de outro modo, se o empregado não labora em dias considerados de "ponto facultativo" ou de "recesso" de servidores públicos, **não há**

que se falar no pagamento dessas rubricas, mas sim o seu desconto nas faturas a serem pagas pela administração;

(ii) Em relação ao **vale-transporte**, cabe destacar que este benefício cobre despesas de deslocamento efetivo do empregado. Por conseguinte, não havendo esse deslocamento - trajeto da sua residência para o trabalho e vice-versa - **não há que se falar em pagamento dessa rubrica**, o que por via reflexa enseja o desconto desse pagamento nas faturas a serem liquidadas pela Administração;

Assim, a Administração Pública poderá optar pela **redução/suspensão dos serviços prestados pelas empresas terceirizadas**, desde que observado o **desconto do auxílio alimentação e transporte quando o empregado alocado não labora em dias de ponto facultativo ou de recesso, sem prejuízo da sua remuneração**.

Tal procedimento **não caracteriza ingerência da Administração**, posto que não se concede "ponto facultativo" ou "recesso", mas na realidade suspende/reduz parte dos serviços prestados pelas empresas terceirizadas, por questões de redução efetiva ou inexistência do expediente administrativo, o que torna infrutífera a manutenção nesses períodos de todo o efetivo terceirizado. Na verdade, são alterações no contrato (prestação do objeto) que geram economicidade, melhoria na gestão e na alocação de recursos.

Nessa linha, por decorrência lógica, **não se pode associar a concessão de "ponto facultativo" ou de "recesso"** (benefícios esses exclusivos de servidores públicos), **com a possibilidade de redução/suspensão das atividades rotineiras que são prestadas por empresas terceirizadas**, tendo em vista o não funcionamento do órgão ou entidade ou pelo expediente reduzido.

Fonte: Nota Técnica nº 66/2018 - Delog/Seges/MP (/images/conteudo/ArquivosCGNOR/NotaSEI-66-2018.pdf)

Voltar

Custos não renováveis - Aviso Prévio Trabalhado e Indenizado

Quando das prorrogações contratuais, o órgão contratante deverá analisar cuidadosamente a planilha de custos e formação de preços e realizar a **exclusão dos itens considerados "não renováveis"**, ou seja, aqueles **custos que não foram utilizados no primeiro ano de contratação deverão ser eliminados**, para que não caracterize custos *bis in idem*, pois já foram pagos ou amortizados no primeiro ano de vigência do contrato.

Como exemplo, tem-se a **provisão para pagamento de aviso prévio, quer indenizado ou trabalhado**. Como esses custos são estimados de forma proporcional e pagos antecipadamente (antes da sua ocorrência), descabe a provisão desses custos nas sucessivas prorrogações, em **caso da sua não incidência**.

Na presente hipótese (não incidência), deverá constar da planilha de custos para a prorrogação **somente a previsão da extensão do aviso prévio**, consoante disposto na Lei nº 12.506, de 2011, de três (03) dias a mais por ano trabalhado, até o limite máximo de 42 (quarenta e dois) dias, haja vista que os contratos poderão ser prorrogados até 60 (sessenta) meses. Além deste, também deverão ser renovadas as provisões para possível pagamento de multa sobre o saldo do FGTS, uma vez que a mesma tem natureza cumulativa aos depósitos realizados mês a mês.

Todavia, se o gestor do contrato avaliar que esses custos foram utilizados, mesmo que parcial, deverão compor novamente a planilha para fins de prorrogação, de forma complementar/proporcional.

Fonte: Nota Técnica nº 652/2017- Delog/Seges/MP (/images/conteudo/ArquivosCGNOR/NotaSEI-652-2017.pdf)

Voltar

Fica vedado vincular-se às disposições previstas nos Acordos, Convenções ou Dissídios Coletivos de Trabalho que tratem de obrigações e direitos que somente se aplicam aos contratos com a Administração Pública.

O parágrafo único do art. 6º da IN nº 5, de 2017, dispõe que quaisquer obrigações e direitos previstos nos **Acordos, Convenções ou Dissídios Coletivos de Trabalho**, que **somente se aplicam aos contratos com a Administração Pública**, não deverão ser aceitos pelos gestores de compras.

Tal regra coíbe o desnivelamento entre os preços públicos e privados (garantir a isonomia). Dito de outra forma, inibe a deturpação das negociações, minimizando prejuízos ao erário.

Voltar

[Voltar para o topo](#)

Assuntos

[Institucional \(/index.php/institucional-assuntos\)](/index.php/institucional-assuntos)

[Gestor Público \(/index.php/gestorpublico-assuntos\)](/index.php/gestorpublico-assuntos)

[Fornecedores \(/index.php/fornecedores-assuntos\)](/index.php/fornecedores-assuntos)

[Transparência \(/index.php/transparencia-assuntos\)](/index.php/transparencia-assuntos)

Serviços

[Perguntas frequentes \(/index.php/perguntas-frequentes\)](/index.php/perguntas-frequentes)

[Posso ajudar? \(/index.php/posso-ajudar\)](/index.php/posso-ajudar)

Redes Sociais

[Facebook \(http://facebook.com/facebook\)](http://facebook.com/facebook)

[Google Plus \(http://plus.google.com/google+\)](http://plus.google.com/google+)

[Instagram \(http://instagram.com/instagram\)](http://instagram.com/instagram)

[Twitter \(https://twitter.com/twitter\)](https://twitter.com/twitter)

[Flickr \(http://flickr.com/flickr\)](http://flickr.com/flickr)

RSS

[O que é? \(/index.php/o-que-e-rss\)](/index.php/o-que-e-rss)

[Assine \(/index.php/ultimas-noticias?format=feed&type=rss\)](/index.php/ultimas-noticias?format=feed&type=rss)

Sobre o site

[Acessibilidade \(/index.php/acessibilidade\)](/index.php/acessibilidade)

[Mapa do site \(/index.php/mapa-do-site\)](/index.php/mapa-do-site)



[\(http://www.acessoainformacao.gov.br/\)](http://www.acessoainformacao.gov.br/)

[\(http://www.brasil.gov.br/\)](http://www.brasil.gov.br/)

[Voltar para o topo](#)
