



CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA  
SEPN Quadra 514 Norte - Lote 9 - Bloco D - CEP 70760-544 - Brasília - DF - www.cnj.jus.br

## PARECER - AJU

### PROCESSO ADMINISTRATIVO CNJ SEI N. 05045/2018

**Ementa:** Aplicação da Lei 13.467/2017. Reforma trabalhista. Orientação proferida pelo Controle Interno do CNJ. Revisão do benefício auxílio-funeral nos contratos administrativos. Análise e manifestação Assessoria Jurídica CNJ.

Senhor Diretor-Geral,

Cuida o presente parecer de manifestação da Assessoria Jurídica suscitada por Vossa Senhoria no Despacho 0546443 (Processo SEI 04259/2018), e pelo Senhor Secretário-Geral no Despacho SG 0569332, no processo administrativo ora em análise.

2. A Secretaria de Auditoria – SAU, ainda sob a gestão do ex-Secretário de Auditoria, posicionou-se no Parecer SAU 0550512 e no Despacho SAU 0551150[1], após consulta externa realizada pela Diretoria-Geral do Tribunal Regional Federal da 1ª Região – TRF1ª a respeito da exclusão do auxílio-funeral dos contratos administrativos.

3. A consulta foi realizada pelo presidente do TRF1ª, Excelentíssimo Senhor Desembargador Federal Carlos Moreira Alves, o qual, em ofício dirigido ao presidente do Conselho Nacional de Justiça, relatou que:

A Administração, ao dar cumprimento a tais orientações, notadamente no que diz respeito ao auxílio-funeral - que, no entendimento da douta Secretaria de Controle Interno desse CNJ, deve ser excluído da planilha de custos e formação de preços -, se deparou, no entanto, com parecer da Assessoria Jurídica (ASJUR) da Diretoria-Geral deste Tribunal, em exame de aditamento contratual para tal finalidade, expondo entendimento jurídico em sentido contrário ao constante na referida orientação da Secretaria de Controle Interno desse eg. Órgão Colegiado, sem embargo de a continuarmos observando, como não poderia deixar de ser, em toda sua extensão, atentos mesmos à manifestação da própria ASJUR, na parte em que assinalou que "ainda que se trate de recomendação, que, de acordo com o Regimento Interno do CNJ (cf. art. 102, § 5º), não tem força vinculante, conveniente que a Administração siga todas as recomendações do CNJ, até para que não seja rompido ou afetado o caráter uniformizador que elas encerram". Mas, em face da apontada divergência de entendimentos, dos reflexos dessas orientações nos contratos firmados por órgãos do Poder Judiciário e, por desdobramento, na vida laboral de inúmeros prestadores de serviço, tomo a liberdade, tão somente com o propósito deste TRF1 contribuir com o aprofundamento do estudo da matéria, de encaminhar a Vossa Excelência cópia do Parecer TRF1-ASJUR 6807461, consultando sobre a possibilidade de a referida Secretaria de Controle Interno, mediante prévia audiência da Assessoria Jurídica desse CNJ, reexaminar, se for o caso, a questão, que também envolve outros benefícios frequentemente presentes em convenções coletivas de trabalho e que podem ser passíveis, no entendimento da ASJUR deste Tribunal, de admissão nos

contratos de prestação de serviço com fornecimento de mão de obra. (Ofício Presi 6818929, arquivos SEI 0541366 e 0550481).

4. Por equívoco, a consulta administrativa foi protocolizada como processo de consulta[2], autuado sob o nº 0008565-50.2018.2.00.0000, tendo como requerente o TRF da 1ª Região e requerido o CNJ, distribuído ao Relator Conselheiro Márcio Schiefler Fontes. O Relator não conheceu da consulta e determinou o seu arquivamento pelas seguintes razões:

II – Estabelece o art. 89 do Regimento Interno deste Conselho que cabe ao CNJ decidir sobre consultas, em tese, de interesse e repercussão gerais quanto à dúvida na aplicação de dispositivos legais e regulamentares referentes à matéria de sua competência.

No presente caso, porém, está-se diante de demanda em que descabe a manifestação do Plenário deste Conselho, porquanto objetiva, em verdade, rever posicionamento da Secretaria de Controle Interno do CNJ quanto às orientações acerca da aplicabilidade da reforma trabalhista, notadamente no que se refere a contratos de prestação de serviço, as quais são versadas no âmbito dos Processos SEI 04259/208 e 05045/2018.

Logo, forçoso é convir que a presente Consulta não deve ser conhecida, uma vez que, consoante precedentes do CNJ, não se insere entre as suas atribuições tecer considerações sobre situação em que não se constata qualquer dúvida a ser dirimida pelo Colegiado do Conselho Nacional de Justiça (Recurso Administrativo em Consulta - 0003164-41.2016.2.00.0000 - Rel. Fernando Mattos - 21ª Sessão Virtual - j. 26/05/2017; Recurso Administrativo em Consulta - 0004436-70.2016.2.00.0000 - Rel. Valdetário Andrade Monteiro - 32ª Sessão Virtual - j. 07/03/2018).

III – Ante o exposto, não conheço da Consulta e determino o arquivamento dos autos, o que faço por força do art. 89, caput, c/c o art. 25, X, ambos do Regimento Interno do CNJ.

Sem prejuízo, encaminhe-se cópia integral do presente feito à Secretaria de Controle Interno deste Conselho, para a adoção das medidas que entender cabíveis. (arquivo SEI 0550506 - grifei).

5. Após manifestação da Secretaria de Auditoria, os autos vieram à AJU para manifestação acerca da *“impossibilidade de manutenção do item auxílio-funeral nas planilhas de custos e formação de preços dos contratos administrativos, ainda que o citado item e outros sejam contratados em única apólice de seguro, salvo previsão de concessão do mencionado benefício em lei específica troca de gestão/tratativas”* (Despacho SG 0569332).

6. Tendo em vista a troca de gestão no âmbito da Secretaria de Auditoria, a Assessoria Jurídica aguardou a oportunidade de rediscutir com o Senhor Secretário de Auditoria as orientações expostas no documento *Orientações sobre Aplicabilidade da Reforma Trabalhista* (arquivo SEI 0449059), motivo pelo qual trago as razões de direito a seguir para apresentar posicionamento contrário ao entendimento proferido no Parecer SAU 0550512 e no Despacho SAU 0551150.

É o breve relatório.

#### Sobre a reforma trabalhista e seus desdobramentos no CNJ

7. Primeiro, é importante anotar que o Tribunal de Contas da União já havia solicitado informações deste órgão por meio do Ofício 0478/2018-TCU/Selog, de 4/4/2018, recebido neste Conselho em 05/04/2018, para relatar acerca *“das providências que estão sendo ou que devem ser adotadas (informações de ordem legal, interpretativa, operacional e/ou financeira relativas ao tema), nos órgãos e entidades sob jurisdição, na condição de responsáveis pelo controle e aperfeiçoamento da atuação administrativa na estrutura organizacional em que se inserem, para ajustar os contratos vigentes de prestação de serviços, de forma a atender ao novo dispositivo legal.”* No ofício, o Tribunal de Contas da União pede que a Administração Pública Federal considere cinco tipos diferentes de situações contratuais, todas relacionadas à data da assinatura do contrato e à existência, ou não, de convenção coletiva que

resgare a percepção em dobro nos dias de trabalho durante os feriados e as prorrogações de trabalho noturno (item 1, alíneas *a, b, c, d, e* do arquivo SEI 0434328).

8. Desde então, inúmeras providências administrativas foram adotadas pelo Conselho Nacional de Justiça. No Parecer AJU 0464760, a Assessoria Jurídica fez longa exposição sobre o tema, razão pela qual faço referência ao parecer, sem, todavia, repetir as informações lá contidas, referentes ao Processo Administrativo SEI 04259/2018.

9. Consta, também, naquele processo, o documento *Orientações sobre Aplicabilidade da Reforma Trabalhista*[3] expedido pela antiga Secretaria de Controle Interno, sob a orientação do então Secretário de Controle Interno, o Senhor Salatiel Gomes do Santos.

10. Na gestão anterior, a Secretaria-Geral do CNJ expediu ofícios aos órgãos do Poder Judiciário com encaminhamento do Ofício 0478/2018-TCU/SELOG, para ciência e implementação das orientações sobre a aplicabilidade da reforma trabalhista, tendo como base as *Orientações sobre Aplicabilidade da Reforma Trabalhista* elaboradas pela antiga Secretaria de Controle Interno do Conselho Nacional de Justiça (Despacho SG 0451893).

11. Em data recente, o TCU oficiou os órgãos de governança superior da Administração Pública Federal, agora por meio do Aviso 130-Seses-TCU-Plenário[4], encaminhado pelo Excelentíssimo Senhor Presidente do TCU em 28/3/2019, com data de protocolo neste órgão em 5/4/2019, pelo qual comunica e encaminha o **Acórdão 712/2019-TCU - Plenário**, de relatoria do Ministro Bruno Dantas, decidido na sessão de 27 de março de 2019, no qual o Tribunal de Contas apreciou o processo TC 005.755/2018-2, que trata de representação para verificar as medidas adotadas por órgãos e entidades para adequar os contratos de prestação de serviços de execução indireta às alterações promovidas pela Lei 13.467/2017.

12. Em recentíssima decisão do Tribunal de Contas da União, portanto, o Ministro Bruno Dantas analisou o mérito da representação formulada pela Secretaria de Controle Externo de Aquisições Logísticas do TCU (Selog), cujo objeto específico fora verificar as medidas adotadas pelos órgãos e entidades da Administração Pública Federal para adequar os contratos de prestação de serviços de execução indireta com dedicação exclusiva de mão de obra regidos pela jornada de 12x36 horas às alterações promovidas pela Lei 13.467/2017 na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

13. O TCU analisou, ainda, os impactos da Reforma Trabalhista nos contratos administrativo já firmados pela Administração, e quais seriam os instrumentos e as medidas cabíveis para adequações desses instrumentos jurídicos à nova legislação. Desse modo, o TCU requereu à Administração Pública Federal, por meio de seus órgãos de governança superior, que promova *a adequação (revisão ou repactuação, conforme o caso) dos contratos de prestação de serviços de execução indireta com dedicação exclusiva de mão de obra com jornada em regime de 12x36 horas, tendo em vista as modificações trazidas pelo art. 59-A da Consolidação das Leis do Trabalho, no sentido de não serem mais devidos o pagamento em dobro pelo trabalho realizado em feriados e o adicional noturno nas prorrogações de trabalho noturno, caso não previstos em Acordo, Convenção Coletiva de Trabalho ou em contrato individual*. Confira-se:

**SUMÁRIO: REPRESENTAÇÃO. EFEITOS DA LEI 13.467/2017 (REFORMA TRABALHISTA) QUANTO À JORNADA DE TRABALHO 12X36 HORAS EM CONTRATOS DE DEDICAÇÃO EXCLUSIVA DE MÃO DE OBRA FIRMADOS PELA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA FEDERAL. OITIVAS DOS ÓRGÃOS GOVERNANTES SUPERIORES. DETERMINAÇÕES E RECOMENDAÇÃO.**

(...)

## **EXAME TÉCNICO**

(...)

### **III. Conselho Nacional de Justiça (CNJ) - peça 27**

18. A Diretora-Geral do Conselho reporta que enviou à Assessoria Jurídica do órgão questionamentos sobre a aplicação da Lei 13.467/2017, modificada pela Medida Provisória 808/2017, aos contratos administrativos em que havia alocação de mão de obra.

19. A unidade consultiva teria considerado ser prudente, àquela época, que os contratos cuja assinatura tivesse ocorrido antes da entrada em vigor da retro mencionada lei observassem a legislação e interpretação jurisprudencial anterior a ela, pelo prazo de até sessenta dias, até que o TST se manifestasse sobre os parâmetros para interpretação da nova lei trabalhista.

20. Assim, optou o órgão por aguardar a manifestação daquele Tribunal Superior, em definitivo, em julgamento que estaria marcado para o mês de fevereiro/2018.

21. Afirma que, não sobrevivendo a interpretação do TST no prazo previsto, a Assessoria Jurídica teria recomendado a revisão dos preços dos contratos em que houvesse utilização de mão de obra em postos de trabalho, para atendimento da legislação superveniente e orientações do TCU.

22. A partir de então, estariam sendo tomadas as medidas para revisão dos contratos vigentes, retirando-se os custos insertos por força de CCT não vigentes.

23. Quanto às providências que estão sendo e/ou serão adotadas pelos órgãos que estão sob sua jurisdição, informou que o assunto foi encaminhado à Secretaria-Geral do CNJ, por ser a unidade de atuação que detém competência para apreciação do tema. A referida unidade estaria providenciando a comunicação dos demais órgãos do Poder Judiciário.

(...)

## VOTO

(...)

## II

7. A jornada de trabalho de 12x36 horas é caracterizada pelo fato de o empregado trabalhar por um período de 12 horas, seguida de 36 horas de descanso.

8. Até o advento da reforma trabalhista, a Súmula TST 444 disciplinava a jornada de 12x36:

“É válida, em caráter excepcional, a jornada de doze horas de trabalho por trinta e seis de descanso, prevista em lei ou ajustada exclusivamente mediante acordo coletivo de trabalho ou convenção coletiva de trabalho, assegurada a remuneração em dobro dos feriados trabalhados. O empregado não tem direito ao pagamento de adicional referente ao labor prestado na décima primeira e décima segunda horas.”

9. Destacam-se desta súmula três pontos. O primeiro seria o caráter excepcional dessa jornada, que deveria sempre ser prevista em lei ou em acordo coletivo de trabalho (ACT) ou convenção coletiva de trabalho (CCT). O segundo asseguraria a remuneração em dobro dos feriados trabalhados. E o terceiro seria o fato de que o empregado não teria direito ao pagamento de adicional referente ao trabalho prestado na décima primeira e décima segunda horas.

10. Mesmo alicerçada pela Súmula TST 444, a jornada de 12x36 horas é, historicamente, objeto de questionamentos no Judiciário Trabalhista, especialmente quanto à extrapolação do limite de jornada de 8 horas diárias e 44 semanais e quanto ao fato de que esse regime colocaria em risco a saúde do trabalhador.

11. A Lei 13.467/2017, conhecida como a lei da reforma trabalhista, incluiu o art. 59-A à CLT, com o intuito de dar maior segurança às relações de trabalho na jornada 12x36, in verbis:

“Art. 59-A. Em exceção ao disposto no art. 59 desta Consolidação, é facultado às partes, mediante acordo individual escrito, convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, estabelecer horário de trabalho de doze horas seguidas por trinta e seis horas ininterruptas de descanso, observados ou indenizados os intervalos para repouso e alimentação.

§ 1º A remuneração mensal pactuada pelo horário previsto no caput deste artigo abrange os pagamentos devidos pelo descanso semanal remunerado e pelo descanso em feriados, e serão considerados compensados

os feriados e as prorrogações de trabalho noturno, quando houver, de que tratam o art. 70 e o § 5º do art. 73 desta Consolidação.”

12. Também pertinente para a contextualização deste voto é a transcrição da Súmula TST 60, que trata do adicional noturno, matéria também afetada pelo art. 59-A da nova CLT:

“I - O adicional noturno, pago com habitualidade, integra o salário do empregado para todos os efeitos.

II - Cumprida integralmente a jornada no período noturno e prorrogada esta, devido é também o adicional quanto às horas prorrogadas. Exegese do art. 73, § 5º, da CLT.”

13. Além da institucionalização da jornada 12x36, o que mais importa para o deslinde deste processo é o teor do § 1º do art. 59-A, quando dispõe que a remuneração mensal abrange os pagamentos devidos pelo descanso semanal remunerado e pelo descanso em feriados e serão considerados compensados os feriados e as prorrogações de trabalho noturno.

14. Isto é relevante, pois altera a forma de remuneração dos empregados e, por conseguinte, dos respectivos contratos de serviços continuados de dedicação de mão de obra firmados pela Administração Pública Federal, no regime de 12x36.

15. Feita essa contextualização, passo à análise do mérito deste processo.

### III

16. A aplicabilidade da Lei 13.467/2017 foi objeto de regulamentação pelo art. 2º da Medida Provisória 808/2017, de 14/11/2017, normativo que também dispôs sobre a reforma trabalhista, o qual preceituava a incidência daquela a partir da data de sua publicação na integralidade aos contratos de trabalho vigentes.

17. Ocorre que a Medida Provisória 808/2017 perdeu sua validade a partir de 23 de abril de 2018, tendo em vista que não foi apreciada pelo Congresso Nacional.

18. Anoto que, em relação às questões de fundo tratadas nestes autos (pagamentos em dobro pelo trabalho em feriados e adicional noturno nas prorrogações de trabalho noturno), **tanto a redação original do art. 59-A da Lei 13.467/2017 quanto a da MP 808/2017 previram, igualmente, que essas parcelas deixariam de ser devidas ao trabalhador com jornada 12x36 horas.**

19. Diante desse cenário, o Pleno do TST, visando dirimir dúvidas e conferir segurança jurídica e estabilidade aos jurisdicionados, publicou a Instrução Normativa (IN) 41/2018, de 21/6/2018, dispondo sobre a aplicação das normas processuais da CLT, alteradas pela Lei 13.467/2017.

20. No que concerne ao direito material, o TST optou, conforme teor da exposição de motivos da IN, por deixar ao enfrentamento jurisdicional, no sentido de se operar a construção jurisprudencial na aplicação da lei nova aos casos concretos.

21. Como bem observado pela unidade instrutora, as inovações trazidas pela reforma trabalhista, especialmente as de direito material, suscitam dúvidas quanto à interpretação e à forma de implementação de seus dispositivos.

22. Pelos poucos julgados carreados aos autos, verifica-se que a interpretação sobre os novos dispositivos ainda está longe de ser pacificada. É certo, então, que pontos da nova CLT serão objeto de discussão e consolidação jurisprudencial no âmbito da Justiça Trabalhista, que é o fórum competente.

23. **Além da data em que se admitem os efeitos da incidência da Lei 13.467/2017, outra questão fundamental para a solução deste processo é a análise sobre os efeitos de existir ACT ou CCT no momento da contratação e de prorrogações contratuais dispondo sobre as rubricas ora discutidas.**

24. No que concerne à data de aplicação da nova Lei, a unidade instrutora, corroborando a orientação do Parecer 248/2018/ConjurMTB/CGU/AGU (peça 42), posiciona-se que, em relação aos contratos de trabalho firmados a partir de 11/11/2017, não haveria dúvida quanto à aplicação integral da Lei 13.467/2017 a eles.

25. Entretanto, existem contratos que foram firmados depois da nova Lei e sofrem reflexos financeiros em virtude de convenções e acordos coletivos assinados e homologados antes dela. Tratarei desse ponto ao longo deste voto.

26. Quanto aos contratos encerrados antes da edição da nova Lei, não se aplicariam os ditames da reforma trabalhista tendo em vista a irretroatividade da Lei e o respeito ao ato jurídico perfeito, nos termos do inciso XXXVI do art. 5º da Constituição Federal e o art. 6º, § 1ª, da Lei de Introdução às Normas do Direito Brasileiro (Decreto-Lei 4.657/1942).

27. Por último, há os contratos em curso, isto é, aqueles que estavam em execução, quando a nova Lei entrou em vigência.

28. O citado parecer do então Ministério do Trabalho, após analisar questões de direito intertemporal, direito adquirido, expectativa de direito e as peculiaridades dos contratos de trabalho, assim concluiu em relação aos contratos em curso (peça 42, p. 5):

“...mesmo a perda de eficácia do artigo 2º da MP 808/2017, a qual estabelecia de forma explícita, apenas a título de esclarecimento, a aplicabilidade imediata da Lei 13.467/2017 a todos os contratos de trabalho vigentes, não modifica o fato de que esta referida lei é aplicável de forma geral, abrangente e imediata a todos os contratos de trabalho regidos pela CLT (Decreto-lei 5.542/1943), inclusive, portanto, àqueles iniciados antes da vigência da referida lei e que continuaram em vigor após 11/11/2007, quando passou a ser aplicável a Lei 13.467/2017”.

29. Apenas para demonstrar como os efeitos da reforma trabalhista são complexos e que cabem diferentes interpretações, a Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho emitiu nota, contrapondo-se a esse parecer no sentido da independência da Justiça Trabalhista para julgar as matérias de sua jurisdição e competência e alertando que o referido parecer teria efeito vinculante, em tese, apenas para a Administração Pública Federal, na esfera do Poder Executivo.

30. Adoto o entendimento esposado pelo Parecer 248/2018 do então Ministério do Trabalho de que a Lei 13.467/2017 se aplica aos contratos administrativos desde a data de sua publicação, ou seja, desde 11/11/2017, e que “não há que se falar em direito adquirido a uma prestação segundo lei revogada, não mais aplicável, uma vez que não são mais cumpríveis as condições para a aquisição daquele direito, após a revogação da lei” (peça 42, p. 3).

31. Mas esse entendimento não exaure as discussões sobre a aplicabilidade da Lei 13.467/2017, pois há ainda outra questão bem sensível que é o fato de os contratos ora discutidos serem disciplinados por acordos e convenções coletivas de trabalho, que podem dispor sobre o pagamento das rubricas que foram, em princípio, incorporadas à remuneração dos trabalhadores regidos pela jornada 12x36 horas.

32. A unidade instrutora entende que a percepção das rubricas acima, pelos trabalhadores, estaria resguardada, caso prevista em instrumento de negociação entre as partes, em observância à prevalência do negociado sobre o legislado, princípio realçado na reforma trabalhista, notadamente com a inserção dos arts. 8º, § 2º (súmulas não podem restringir direitos legalmente previstos nem criar obrigações que não estejam previstas em lei), 611-A (direitos nos quais o negociado prevalece sobre a lei) e 611-B (direitos que não podem ser suprimidos ou reduzidos por acordos ou convenções coletivas), à CLT pela Lei 13.467/2017.

33. Nesse sentido, arremata dizendo que “embora não expressamente previsto no artigo, considera-se possível a negociação dos pagamentos em dobro por trabalhos em feriados e do adicional noturno da jornada prorrogada, mesmo porque institui situação mais benéfica ao trabalhador”.

34. Então, para o presente processo, admitir-se-ia, a princípio, para os contratos firmados antes ou mesmo depois de 11/11/2007 que contenham cláusula de pagamento dessas rubricas, lastreada em acordo ou convenção coletiva de trabalho, e que as rubricas estejam realmente sendo pagas, a hipótese de que esses pagamentos seriam mais benéficos ao trabalhador e que prevaleceriam sobre a lei. Esse encaminhamento traz segurança jurídica para a Administração Pública, para as contratadas e para os trabalhadores envolvidos.

35. Esse entendimento vale, em tese, apenas na vigência dos acordos e convenções coletivas de trabalho, os quais têm duração máxima de dois anos, tendo em vista a vedação à ultratividade desses instrumentos,

conforme disposto no art. 614, § 3º, da CLT.

36. Anoto, por oportuno, que o Supremo Tribunal Federal (STF) trata da questão da ultratividade de ACT ou CCT na Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental (ADPF) 323, de Relatoria do Exmo. Ministro Gilmar Mendes, sendo pertinente que os setores de contratação da Administração Pública acompanhem o deslinde desse processo no STF.

37. Do discutido acima, **conclui-se que deve haver readequação dos contratos administrativos que se iniciaram antes da vigência da Lei 13.467/2017 e que tenham continuidade após 11/11/2017, e também de eventuais contratos assinados depois desta data, nos quais o pagamento dessas rubricas não estejam cobertos por ACT, CCT ou contrato individual, no sentido de excluir tais parcelas, reduzindo-se a remuneração pelo contrato, para restabelecer o equilíbrio econômico-financeiro da avença.**

38. Ressalvo que, embora se admita como legítima a continuidade dos pagamentos nas condições acima, as questões acima poderão ser objeto de novas interpretações pelo Poder Judiciário, esfera que dá a palavra final sobre o assunto.

#### IV

39. Outro ponto trazido pela unidade instrutora que é importante para o deslinde da questão é sobre a definição do instituto mais adequado a ser aplicado quando se apurar a necessidade de alteração contratual. Poder-se-iam aplicar tanto a revisão quanto a repactuação contratuais.

40. Não é demais anotar que a adequação dos contratos em virtude de modificações no equilíbrio econômico-financeiro causada pela superveniência de disposições legais encontra fundamento nos termos do art. 65, § 5º, da Lei de Licitações. Para reforçar esse entendimento, a unidade instrutora lista acórdãos de adequações contratuais determinadas por esta Corte, a exemplo da ocorrida quando da extinção da Contribuição Provisória sobre Movimentações Financeiras (CPMF), entre outros, os quais, por racionalidade, deixo de transcrever neste momento.

41. Por sua vez, a Secretaria de Administração do Tribunal de Contas da União, em sua resposta à oitiva promovida, pondera que os ajustes nas planilhas de composição de custos dos contratos atingidos pela reforma sejam feitos por repactuação e não por revisão.

42. Para tanto, argumenta que a eventual revisão seria dispendiosa e pouco proveitosa e que, considerando que a reforma começou a vigor em novembro de 2017, não haveria risco relevante de que eventual situação de irregularidade remanescente se perpetue por tempo demasiado. E que, no momento da repactuação, caso identificadas eventuais rubricas irregulares constantes da planilha de formação de preços que gerem créditos para a Administração, esses poderiam ser abatidos do cálculo de quantia devida à contratada ou descontados dos pagamentos contratuais ordinários.

43. E completa dizendo que (peça 37, p. 3):

“11. Registre-se que, a teor do art. 5º do Decreto 2.271/97 – que disciplina a repactuação nos contratos públicos –, por ocasião da repactuação a Administração verifica, criteriosamente, a efetiva variação de custos suportada pelo contratado, a partir do cotejo da planilha de custos e formação de preços com a norma invocada como fundamento para o pedido de repactuação, além de informações passadas pelas diligentes unidades gestoras do contrato, que fiscalizam, com o rigor que caracteriza o exercício de suas atribuições na gestão contratual, o efetivo pagamento dos direitos trabalhistas aos terceirizados.

12. A partir das verificações levadas a efeito quando das repactuações e durante o acompanhamento e fiscalização da execução do contrato, é possível identificar, precisamente, os valores pagos pela empresa aos empregados disponibilizados para prestar serviços. De tal exame, a Administração poderia constatar se as verbas em causa (pagamento em dobro em feriados e adicional noturno relativo às horas prorrogadas) seriam ou não, efetivamente, suportados pelo contratado e se haveria amparo em norma coletiva do trabalho para tanto.”

44. Das respostas às oitivas, identificam-se essencialmente duas possíveis ações.



45. A primeira seria a revisão contratual. Esse instituto visa reequilibrar a equação econômico-financeira do contrato, não dependendo de previsão no edital, podendo ser concedida a qualquer tempo ao longo do contrato.
46. Assim, para adequar os contratos sob o regime de 12x36 horas aos preceitos da Lei 13.467/2017, nada impede que o ente público adote ou já tenha adotado a revisão contratual. Para aqueles que já se anteciparam e readequaram seus contratos, a questão estaria resolvida.
47. Para os demais entes, que ainda não ajustaram seus contratos, a outra opção seria fazê-los no momento da repactuação, pois haveria condições de se identificar e conferir com maior precisão os valores pagos aos empregados terceirizados, especialmente em relação às verbas ora discutidas. A unidade instrutora se inclina para essa hipótese em sua proposta.
48. Entendo, porém, que não caberia a este Tribunal estabelecer os procedimentos, o momento e o instituto que cada órgão/entidade vai utilizar para adequar seus contratos, tendo em vista as peculiaridades intrínsecas de cada caso, como, por exemplo, o número de contratos a serem adequados, o estágio de vigência individual dos contratos, as suas estruturas administrativas e de pessoal, entre outros.
49. Por fim, embora entenda, como me manifestei acima, que a Lei 13.467/2017 produza seus efeitos a partir data da sua publicação e, portanto, que as adequações contratuais, em tese, devam ter como ponto de início essa data, admito também, em consonância com as novas diretrizes trazidas pela Lei 13.665/2018 à Lei de Introdução às normas do Direito Brasileiro, que os entes públicos verifiquem em cada caso concreto eventuais circunstâncias que possam justificar, devendo estar devidamente fundamentada e formalizada a não utilização da data de 11/11/2017 para as cobranças de eventuais recebimentos indevidos pelas contratadas.
50. Conforme analisado pela unidade instrutora, as adequações contratuais devem ser feitas prioritariamente por meio de aditivo contratual, abrindo a oportunidade do contraditório para as empresas terceirizadas, caso queiram. **Com a abertura da discussão dialética entre as partes contratantes, as questões acima podem ser melhor equalizadas, sem que este Tribunal, como já me manifestei, tenha que estabelecer um único e universal procedimento para todos os casos ou mesmo antever eventuais exceções ou particularidades.**
51. Não posso deixar de registrar também minha atenção com matéria correlata, quando se trata de benefícios concedidos por acordos ou convenções coletivas de trabalho.
52. Contratos de serviços continuados de dedicação exclusiva de mão de obra apresentam uma peculiaridade, muitas vezes, esquecida ou que passa despercebida nas discussões.
53. Os acordos coletivos ou dissídios coletivos são discutidos, aprovados e homologados sem que o tomador, no nosso caso, a Administração Pública interfira no seu conteúdo. Há sempre a possibilidade de serem negociados benefícios aos trabalhadores, os quais, pondero, são bem-vindos, mas que serão pagos à custa de terceiros, que não fazem parte da relação negocial, nem mesmo na qualidade de “avalista”.
54. Há situações ainda que requerem maior cuidado, quando os sindicatos envolvidos definem regras diferentes ou exclusivas para o setor público, a exemplo de remunerações e benefícios mais onerosos do que os do setor privado.
55. Esse tipo de cláusula, onerando injustificadamente a Administração Pública, foi objeto de Pareceres da Câmara Permanente de Licitações e Contratos Administrativos (CPLC) da Procuradoria-Geral Federal. Em pelo menos três oportunidades, a CPLC tratou da matéria.
56. Por meio do Parecer 15/2014/CPLC/DEPCONS/PGF/AGU, restou definido como ilegal, por afrontar o art. 611 da CLT, a estipulação em Convenção Coletiva de Trabalho do custeio de plano de saúde com oneração exclusiva da Administração Pública tomadora do serviço, e beneficiando apenas a categoria de empregados terceirizados desta.
57. Nos termos do Parecer 12/2016/CPLC/DEPCONS/PGF/AGU, foi recomendado à Administração Pública que insira, em seus próximos editais de licitação, cláusula que expressamente vede cotação, nas planilhas de custos formação de preços, de benefícios estabelecidos em convenção coletiva de trabalho que



onerem diretamente a Administração Pública tomadora do serviço. Essa posição foi reiterada pelo Parecer 04/2017/CPLC/PGF/AGU.

**58. Embora a Administração Pública não esteja vinculada às disposições contidas em Acordos, Convenções ou Dissídios Coletivos de Trabalho que estabeleçam direitos não previstos em lei, como dispõe o art. 6º da Instrução Normativa MP SEGES 5, 26/5/2017, observo que parte dos entendimentos até aqui trazidos nas respostas apresentadas pelos órgãos e entidades ouvidos e pela escassa jurisprudência colecionada podem sinalizar que as rubricas incorporadas pelo art. 59-A da nova CLT continuem a ser pagas em contratos firmados com a Administração Pública, no regime de 12x36 horas.**

59. Neste momento, reitero que é apenas uma preocupação, mas que requer que a matéria seja objeto de constante acompanhamento. Por essa razão, embora acredite que o assunto já seja de conhecimento da AGU, reforço o encaminhamento de comunicação a esse órgão, para subsidiar o acompanhamento da matéria com vistas à emissão de orientações e à adoção de medidas administrativas e jurídicas que julgar cabíveis para se evitar eventuais abusos contra a Administração Pública.

V

60. Faço ainda algumas considerações finais para o deslinde deste processo.

61. Quanto às discussões sobre a competência de o Conselho Nacional do Ministério Público expedir ou dar tratamento de caráter amplo para matérias de cunho administrativo decididas por este Tribunal, tendo em vista a posição expressa de que o Conselho não se incumbe de tal atribuição, deixo de adentrar nesta questão, pois entendo que este processo não é o foro adequado.

62. Para o CNMP, encaminho recomendação no sentido de que esse órgão avalie a possibilidade de dar publicidade, em seu sítio na Internet ou de outra forma, desta decisão ao Ministério Público da União e aos Ministérios Públicos Estaduais, além da determinação geral no sentido de adequar seus próprios contratos.

63. Quanto à Secretaria de Coordenação e Governança das Empresas Estatais do Ministério da Economia (Sest), entendo que não cabe a ela impor às empresas estatais medidas administrativas decididas por este Tribunal. No entanto, dentre suas atribuições, encontra-se a de orientar e dar conhecimento do ora decidido às referidas empresas.

64. Tendo em vista então a delimitação dos encaminhamentos acima para o Sest e para o CNMP, reputo que em vez de “recomendar” a adoção de medidas pelos órgãos e entidades, conforme proposto pela unidade instrutora, este tribunal deve “determinar”, uma vez que a observância da nova legislação trabalhista não é ato discricionário, mas obrigatório.

65. Além, por evidente, dos órgãos que já adotaram medidas tempestivas para a adequação de seus contratos, identifico também boas práticas capitaneadas pela Secretaria de Gestão do atual Ministério da Economia e pela Procuradoria-Geral Federal, as quais registro abaixo, especialmente pela amplitude de seus alcances.

66. A primeira diz respeito à ação implementada pela Seges que publicou na Internet o documento intitulado “Orientações sobre os impactos da reforma trabalhista nos contratos da administração”, para os órgãos do Sistema Sigs.

67. A segunda foi promovida pela AGU, que disponibilizou as primeiras minutas padronizadas de editais de licitação, termo de referência e contrato elaboradas e atualizadas, relativas ao serviço de vigilância, que contemplariam, naquilo que seria cabível, as alterações legislativas sob comento.

68. Por último, a unidade instrutora faz duas ressalvas na sua proposta de encaminhamento quanto ao procedimento de revisão dos contratos. Uma seria no sentido de que o reequilíbrio se faça, entre outras metodologias, quando da repactuação dos contratos. A outra, de que os efeitos financeiros da adequação desses contratos ocorram a partir da data de assinatura dos aditivos.

69. Como me manifestei acima, tais ressalvas seriam uma interferência no modus operandi de cada instituição. Lembro que alguns órgãos e entidades já revisaram seus contratos sem que este Tribunal

definissem uma metodologia ampla e hegemônica para todos. Por oportuno, com a disponibilização deste voto, algumas questões serão descortinadas para as unidades jurisdicionadas, as quais poderão subsidiar a tomada de decisão, sem que resultem numa única estratégia imposta por este Tribunal.

70. Em resumo, em virtude da inclusão do art. 59-A à CLT, por meio da Lei 13.467/2017, que disciplina a jornada de trabalho no regime de 12x36 horas, conclui-se, para os contratos administrativos correspondentes, que:

a) para aqueles encerrados antes da edição da Lei 13.467/2017, não se aplicam os ditames da reforma trabalhista tendo em vista a irretroatividade da Lei e o respeito ao ato jurídico perfeito;

b) **para aqueles assinados antes ou depois da nova Lei, ainda não encerrados, os pagamentos em dobro pelo trabalho realizado em feriados e o adicional noturno nas prorrogações de trabalho noturno só serão devidos caso lastreados em acordo, convenção coletiva de trabalho ou contrato individual que os assegurem.**

71. No mérito, corroboro a proposta da unidade técnica, com os ajustes acima, e voto pela adoção da minuta de acórdão que ora submeto à consideração deste Plenário.

**ACORDAM** os Ministros do Tribunal de Contas da União, reunidos em Sessão do Plenário, diante das razões expostas pelo Relator, em:

9.1. conhecer da presente representação, uma vez atendidos os requisitos de admissibilidade previstos nos arts. 235 e 237, inciso VI e parágrafo único, do RITCU e no art. 103, § 1º, da Resolução TCU 259/2014, para, no mérito, considerá-la procedente;

9.2. determinar, com fundamento no art. 250, inciso II, do Regimento Interno/TCU, à Secretaria de Gestão e à Secretaria de Coordenação e Governança das Empresas Estatais, ambas do Ministério da Economia, e ao Conselho Nacional de Justiça, que orientem os órgãos e entidades da estrutura administrativa em que se inserem para que:

9.2.1. **promovam a adequação (revisão ou repactuação, conforme o caso) dos contratos de prestação de serviços de execução indireta com dedicação exclusiva de mão de obra com jornada em regime de 12x36 horas, tendo em vista as modificações trazidas pelo art. 59-A da Consolidação das Leis do Trabalho, no sentido de não serem mais devidos o pagamento em dobro pelo trabalho realizado em feriados e o adicional noturno nas prorrogações de trabalho noturno, caso não previstos em Acordo, Convenção Coletiva de Trabalho ou em contrato individual**;

9.2.2. revisem as suas minutas-padrão de editais e termos de referência, no que couber, em face do disposto no art. 59-A da Consolidação das Leis do Trabalho, incluído pela Lei 13.467/2017;

(..)

9.5. determinar à Secretaria de Gestão e à Secretaria de Coordenação e Governança das Empresas Estatais, ambas do Ministério da Economia, ao Conselho Nacional de Justiça, ao Conselho Nacional do Ministério Público, à Câmara dos Deputados, ao Senado Federal, à Secretaria-Geral de Administração do Tribunal de Contas da União que informem, no prazo de até 90 dias, as medidas adotadas para dar cumprimento a este Acórdão;

9.6. comunicar a Advocacia-Geral da União acerca desta deliberação para providências que julgar cabíveis sobre a matéria, em especial para o acompanhamento de eventuais acordos ou convenções coletivas de trabalho ou contratos individuais que vierem a ser pactuados para serviços de execução indireta com dedicação exclusiva de mão de obra, regidos pela jornada de 12x36 horas, que possam estipular cláusulas de liberalidade injustificadamente onerosas para a Administração Pública;

9.7. comunicar esta deliberação à Secretaria de Gestão e à Secretaria de Coordenação e Governança das Empresas Estatais, ambas do atual Ministério da Economia, ao Conselho Nacional de Justiça, ao Conselho

Nacional do Ministério Público, à Câmara dos Deputados, ao Senado Federal, à Secretaria-Geral de Administração do Tribunal de Contas da União e ao Tribunal Superior do Trabalho. (grifei).

14. Pode-se concluir, assim, que, a partir da data da entrada em vigor da Lei 13.467/2017, é possível a continuidade da percepção em dobro dos dias de trabalho durante os feriados assim como do adicional noturno nas prorrogações de trabalho noturno, se houver disposição expressa nesse sentido em acordo coletivo ou convenção coletiva de trabalho vigente, tendo em vista a vedação à ultratividade estabelecida pela Reforma Trabalhista, com inclusão do § 3º ao art. 614 da Consolidação das Leis do Trabalho, e o entendimento assentado pela própria reforma no sentido de que o convenicionado prevalecerá sobre o legislado (art. 611-A, inciso I, da CLT).

#### Auxílio-funeral nos contratos administrativos

15. No documento *Orientações sobre Aplicabilidade da Reforma Trabalhista* tem-se a respeito do auxílio-funeral:

#### **Auxílio-Funeral**

114. O benefício de auxílio-funeral estava previsto no art. 141 da Lei nº 8.213/1991 e era devido pela Previdência Social ao dependente executor do funeral do segurado falecido, exigindo como requisito apenas a percepção de baixa renda, cujo montante era definido pelo Ministério da Previdência e Assistência Social.

115. Contudo, foi revogado pela Lei nº 9.528, de 1997, sendo assim, o auxílio-funeral não possui previsão na CLT ou em outra lei específica.

116. Assim, de acordo com o art. 6º da IN MPOG nº 5/2017, já transcrita no parágrafo 90 destas Orientações, a Administração não está vinculada a cláusulas de acordos ou convenções coletivas que disponham sobre matéria não trabalhista, ou que estabeleçam direitos não previstos em lei.

117. Dessa forma, os contratos administrativos que prevejam o item de custo auxílio-funeral, devem ser revistos para a exclusão da planilha de custos e formação de preço.

16. Após nova análise, a SAU manifestou-se *contrária à manutenção do item auxílio-funeral nos contratos administrativos, ainda que o referido item e outros sejam contratados em única apólice, salvo previsão de concessão do mencionado benefício em lei específica* pelos fundamentos expostos no Parecer SAU 0550512.

17. Nada obstante nosso posicionamento no item 1.3.1 do Parecer AJU 0464760, após melhor reflexão sobre o tema, manifestamo-nos de acordo com o emitido no Parecer ASJUR TRF 1ª Região acerca dos benefícios *auxílio-funeral* e seguro de vida:

Note-se que, no *caput*, está dito que a Administração "não se vincula" às disposições nele indicadas, contidas em Acordos, Convenções ou Dissídios Coletivos de Trabalho. A finalidade desse dispositivo é patentear que a Administração não está obrigada a aceitar imposição de benefícios cujo ônus não pode ser repassado (por imposição) ao tomador de serviços. No entanto, nesse *caput*, há duas referências que não podem ficar na interpretação puramente literal: disposições que tratem "de matéria não trabalhista, ou que estabeleçam direitos não previstos em lei". Antecipadamente, registre-se que a IN/Seges/MP 5/2017 é anterior à reforma trabalhista implantada pela Lei 13.467/2017. Isso tem relevância se se considerar que, nessa reforma, as convenções e acordos coletivos ganharam especial proeminência, sobretudo para reduzir a intervenção estatal nas relações de trabalho. Nesse sentido, confirmam-se, exemplificativamente, estas alterações na CLT:

(...)

Não se pode, assim, menosprezar o reforço que essa reforma deu à previsão constitucional de reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho (CF, art. 7º, XXVI). Nesse diapasão, a regra é pela admissão, nas convenções coletivas, de benefícios que possam ser considerados legítimos, não abusivos, ou que não reflitam, diante da generalidade dos benefícios concedidos aos trabalhadores em múltiplas categorias, regalias ou privilégios. Nessa perspectiva, não se tem por privilégio ou regalia benefícios como seguro de vida, auxílio-funeral ou plano de saúde, desde que em modalidades mais simples ou comedidas, justamente para evitar oneração excessiva a empregadores ou tomadores de serviço. Ainda que se diga que esses citados benefícios não constituam matéria trabalhista e que não estejam previstos em normas legais atinentes à maioria das categorias profissionais, é preciso reconhecer que, em relação a eles, o mercado oferece melhores preços se contratados de forma corporativa ou empresarial. Pode-se assegurar que, fora do agrupamento corporativo, dificilmente os trabalhadores conseguiriam arcar com contratações dessa natureza. No caso específico de auxílio-funeral, é inegável a pertinência desse benefício nas convenções coletivas. Sua legalidade está inserta em contexto normativo de amplitude constitucional, vinculado ao princípio da dignidade humana e à proteção da família (CF, art. 226). Não é luxo, regalia ou privilégio. Conquanto certa a morte, o momento não o é. As despesas com sepultamento são emergenciais e, quase sempre, surpreendem as famílias de trabalhadores. (grifei - arquivo SEI 0550484).

18. As convenções coletivas de trabalho, ao lado dos acordos, são instrumentos normativos de estatura constitucional que visam assegurar os direitos do trabalhador, na forma do art. 7º, inc. XXVI, da Constituição da República[5]. A diferença entre os institutos reside em seus signatários e, conseqüentemente, na abrangência de sua aplicação. A Consolidação das Leis do Trabalho - CLT estabelece que a convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho **têm prevalência sobre a lei** quando, entre outros, dispuserem sobre os direitos elencados no art. 611-A (incluído pela Lei 13.467, de 2017)[6]. Desse modo, caberá à Administração Pública a observância de quaisquer desses instrumentos normativos, desde que preenchidos os requisitos de validade e formalidade estabelecidos pela CLT (art. 611 e seguintes).

19. Como bem posto pelo Ministro Ives Gandra, Excelentíssimo Senhor Presidente do Tribunal Superior do Trabalho, ao manifestar-se no Processo administrativo TST 500.618/2018-0, o novo regime instituído pela Lei 13.467/2017 notadamente valoriza e prestigia a negociação coletiva, de forma a estabelecer equilíbrio de obrigações e direitos por meio da flexibilização da legislação e concessão de vantagens compensatórias nos casos de eventual redução de direitos trabalhistas. Segundo o Ministro, o papel dos sindicatos ficou superlativamente valorizado, os quais deverão buscar o equilíbrio e a paz social nas rodadas de negociação coletiva em busca do aperfeiçoamento das relações entre capital e trabalho.

20. Da legislação aplicável. Apenas como acréscimo à fundamentação da ASJUR do TRF1ª, ressalta-se que a revogação do auxílio-funeral previsto no art. 141 da Lei 8.213/1991 ocorreu em 1997, por meio do art. 15 da Lei 9.528/1997[7], ou seja, muito antes do novo regime instituído pela Lei 13.467/2017 (Reforma Trabalhista).

21. No que diz respeito ao Decreto 9.507, de 21 de setembro de 2018, o qual dispõe sobre a execução indireta, mediante contratação, de serviços da administração pública federal direta, autárquica e fundacional e das empresas públicas e das sociedades de economia mista controladas pela União, destaca-se o disposto no artigo 9º, *caput* c/c inc. II: os contratos de prestação de serviços continuados que envolvam disponibilização de pessoal da contratada de forma prolongada ou contínua para consecução do objeto contratual exigirão o cumprimento das obrigações estabelecidas em acordo, convenção, dissídio coletivo de trabalho ou equivalentes das categorias abrangidas pelo contrato.

22. O auxílio-funeral é definido como benefício pecuniário devido à família ou a terceiro para custeio do funeral do empregado, cuja natureza jurídica é indenizatória. E, a teor do disposto no art. 6º IN/Seges/MP 5/2017[8], como colocado pela SAU, a Administração não está obrigada a suportar ônus que não possua natureza de matéria trabalhista.

23. Todavia, a ressalva do TCU sobre o tema diz respeito àqueles casos nos quais os sindicatos envolvidos definem regras diferentes ou exclusivas para o setor público, o que implica em remunerações e benefícios mais onerosos do que os do setor privado. Nesse contexto, o Ministro Bruno Dantas coloca em seu voto:

55. Há situações ainda que requerem maior cuidado, quando os sindicatos envolvidos definem regras diferentes ou exclusivas para o setor público, a exemplo de remunerações e benefícios mais onerosos do que os do setor privado.
56. Esse tipo de cláusula, onerando injustificadamente a Administração Pública, foi objeto de Pareceres da Câmara Permanente de Licitações e Contratos Administrativos (CPLC) da Procuradoria-Geral Federal. Em pelo menos três oportunidades, a CPLC tratou da matéria.
57. Por meio do Parecer 15/2014/CPLC/DEPCONS/PGF/AGU, restou definido como ilegal, por afrontar o art. 611 da CLT, a estipulação em Convenção Coletiva de Trabalho do custeio de plano de saúde com oneração exclusiva da Administração Pública tomadora do serviço, e beneficiando apenas a categoria de empregados terceirizados desta.
58. Nos termos do Parecer 12/2016/CPLC/DEPCONS/PGF/AGU, foi recomendado à Administração Pública que insira, em seus próximos editais de licitação, cláusula que expressamente vede cotação, nas planilhas de custos formação de preços, de benefícios estabelecidos em convenção coletiva de trabalho que onerem diretamente a Administração Pública tomadora do serviço. Essa posição foi reiterada pelo Parecer 04/2017/CPLC/PGF/AGU.
59. Embora a Administração Pública não esteja vinculada às disposições contidas em Acordos, Convenções ou Dissídios Coletivos de Trabalho que estabeleçam direitos não previstos em lei, como dispõe o art. 6º da Instrução Normativa MP SEGES 5, 26/5/2017, observo que parte dos entendimentos até aqui trazidos nas respostas apresentadas pelos órgãos e entidades ouvidos e pela escassa jurisprudência colecionada podem sinalizar que as rubricas incorporadas pelo art. 59-A da nova CLT continuem a ser pagas em contratos firmados com a Administração Pública, no regime de 12x36 horas.
60. Neste momento, reitero que é apenas uma preocupação, mas que requer que a matéria seja objeto de constante acompanhamento. Por essa razão, embora acredite que o assunto já seja de conhecimento da AGU, reforço o encaminhamento de comunicação a esse órgão, para subsidiar o acompanhamento da matéria com vistas à emissão de orientações e à adoção de medidas administrativas e jurídicas que julgar cabíveis para se evitar eventuais abusos contra a Administração Pública. (**Acórdão 712/2019-TCU – Plenário - grifei**).

24. Entende-se que o benefício aqui examinado não se enquadra em categoria vedada daquelas obrigações que somente se aplicam aos contratos com a Administração Pública, razão pela qual é juridicamente possível o seu pagamento pela Administração, caso previsto na planilha de custos e formação de preços da contratação e diante de cláusula expressa em acordo coletivo ou convenção coletiva de trabalho. Como bem colocado no Parecer da ASJUR, a própria IN/Seges/MP 5/2017, em seu Anexo I, traz a seguinte definição de Benefícios Mensais e Diários: “benefícios concedidos ao empregado, estabelecidos em legislação, Acordo ou Convenção Coletiva, tais como os relativos a transporte, auxílio-alimentação, assistência médica e familiar, seguro de vida, invalidez, funeral, dentre outros” (grifei), evidenciando que esses benefícios expressamente indicados não são excepcionais, mas, sim, comuns.

25. Diante do exposto, esta Assessoria Jurídica manifesta-se de acordo com o posicionamento levantado pela Assessoria Jurídica da Diretoria-Geral do TRF1<sup>a</sup> (arquivo SEI 0550484), pela possibilidade de concessão ou manutenção do benefício de auxílio/assistência funeral para aqueles casos nos quais a categoria de trabalhadores esteja regida por previsão expressa em acordo coletivo ou convenção coletiva de trabalho, com previsão nos respectivos contratos administrativos. Caso Vossa Senhoria esteja de acordo com a manifestação desta Assessoria Jurídica, sugere-se o levantamento pela Secretaria de Administração das exclusões do benefício auxílio-funeral já realizadas com base na determinação do Controle Interno do CNJ, para que o benefício seja reinserido aos contratos administrativos vigentes, desde que previsto em acordos ou convenções coletivas. Para aqueles contratos já extintos, a reinserção poderá se dar por reconhecimento de dívida pela Administração.

26. Posto isso, submeto a matéria à apreciação de Vossa Senhoria, com sugestão de vista do presente processo ao Senhor Secretário de Auditoria, e posterior encaminhamento ao Senhor Secretário-Geral para adoção das providências que entender pertinentes.

É o parecer.

Brasília, 1º de junho de 2019.

Vanessa Fernandes de Tunes Machado  
**Assessora-Chefe**  
**Assessoria Jurídica AJU/DG/CNJ**

---

[1] No Processo SEI 04259/2018: Parecer SAU 0546200 e Despacho SAU 0546321.

[2] Vide Art. 43, inc. IX, e arts. 89 e 90, do Regimento Interno do CNJ.

[3] Para consultar o inteiro teor do documento: arquivo SEI 0449059.

[4] Vide arquivo SEI 0650178.

[5] Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

(...)

XXVI - reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho;

[6] Art. 611-A. A convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho têm prevalência sobre a lei quando, entre outros, dispuserem sobre: [\(Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017\)](#).

I - pacto quanto à jornada de trabalho, observados os limites constitucionais; [\(Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017\)](#).

II - banco de horas anual; [\(Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017\)](#).

III - intervalo intrajornada, respeitado o limite mínimo de trinta minutos para jornadas superiores a seis horas; [\(Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017\)](#).

IV - adesão ao Programa Seguro-Emprego (PSE), de que trata a [Lei no 13.189, de 19 de novembro de 2015](#); [\(Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017\)](#).

V - plano de cargos, salários e funções compatíveis com a condição pessoal do empregado, bem como identificação dos cargos que se enquadram como funções de confiança; [\(Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017\)](#).

VI - regulamento empresarial; [\(Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017\)](#).

VII - representante dos trabalhadores no local de trabalho; [\(Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017\)](#).

VIII - teletrabalho, regime de sobreaviso, e trabalho intermitente; [\(Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017\)](#).

IX - remuneração por produtividade, incluídas as gorjetas percebidas pelo empregado, e remuneração por desempenho individual; [\(Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017\)](#).

X - modalidade de registro de jornada de trabalho; [\(Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017\)](#).

XI - troca do dia de feriado; [\(Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017\)](#).

XII - enquadramento do grau de insalubridade; [\(Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017\)](#).

XII - enquadramento do grau de insalubridade e prorrogação de jornada em locais insalubres, incluída a possibilidade de contratação de perícia, afastada a licença prévia das autoridades competentes do Ministério do Trabalho, desde que respeitadas, na integralidade, as normas de saúde, higiene e segurança do trabalho previstas em lei ou em normas regulamentadoras do Ministério do Trabalho; [\(Redação dada pela Medida Provisória nº 808, de 2017\)](#). [\(Vigência encerrada\)](#).

XII - enquadramento do grau de insalubridade; [\(Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017\)](#).

XIII - prorrogação de jornada em ambientes insalubres, sem licença prévia das autoridades competentes do Ministério do Trabalho; [\(Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017\)](#). [\(Revogado Medida Provisória nº 808, de 2017\)](#). [\(Vigência encerrada\)](#).

XIII - prorrogação de jornada em ambientes insalubres, sem licença prévia das autoridades competentes do Ministério do Trabalho; [\(Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017\)](#).

XIV - prêmios de incentivo em bens ou serviços, eventualmente concedidos em programas de incentivo; [\(Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017\)](#).

XV - participação nos lucros ou resultados da empresa. [\(Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017\)](#).

§ 1º No exame da convenção coletiva ou do acordo coletivo de trabalho, a Justiça do Trabalho observará o disposto no § 3º do art. 8º desta Consolidação. [\(Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017\)](#).

§ 2º A inexistência de expressa indicação de contrapartidas recíprocas em convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho não ensejará sua nulidade por não caracterizar um vício do negócio jurídico. [\(Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017\)](#).

§ 3º Se for pactuada cláusula que reduza o salário ou a jornada, a convenção coletiva ou o acordo coletivo de trabalho deverão prever a proteção dos empregados contra dispensa imotivada durante o prazo de vigência do instrumento coletivo. [\(Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017\)](#).

§ 4º Na hipótese de procedência de ação anulatória de cláusula de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho, quando houver a cláusula compensatória, esta deverá ser igualmente anulada, sem repetição do indébito. [\(Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017\)](#).

§ 5º Os sindicatos subscritores de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho deverão participar, como litisconsortes necessários, em ação individual ou coletiva, que tenha como objeto a anulação de cláusulas desses instrumentos. [\(Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017\)](#).

§ 5º Os sindicatos subscritores de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho participarão, como litisconsortes necessários, em ação coletiva que tenha como objeto a anulação de cláusulas desses instrumentos, vedada a apreciação por ação individual. [\(Redação dada pela Medida Provisória nº 808, de 2017\)](#). [\(Vigência encerrada\)](#).

§ 5º Os sindicatos subscritores de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho deverão participar, como litisconsortes necessários, em ação individual ou coletiva, que tenha como objeto a anulação de



cláusulas desses instrumentos. ([Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017](#)).

[7] Altera dispositivos das Leis nºs 8.212 e 8.213, ambas de 24 de julho de 1991, e dá outras providências.

[8] Art. 6º A Administração não se vincula às disposições contidas em Acordos, Convenções ou Dissídios Coletivos de Trabalho que tratem de pagamento de participação dos trabalhadores nos lucros ou resultados da empresa contratada, de matéria não trabalhista, ou que estabeleçam direitos não previstos em lei, tais como valores ou índices obrigatórios de encargos sociais ou previdenciários, bem como de preços para os insumos relacionados ao exercício da atividade.

Parágrafo único. É vedado ao órgão e entidade 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.



Documento assinado eletronicamente por **VANESSA FERNANDES DE TUNES MACHADO, ASSESSOR-CHEFE - ASSESSORIA JURÍDICA**, em 02/06/2019, às 20:29, conforme art. 1º, III, "b", da Lei 11.419/2006.



A autenticidade do documento pode ser conferida no [portal do CNJ](#) informando o código verificador **0576834** e o código CRC **DE965C98**.