

ADVOCACIA-GERAL DA UNIÃO
PROCURADORIA-GERAL FEDERAL
CÂMARA PERMANENTE LICITAÇÕES E CONTRATOS ADMINISTRATIVOS

PARECER n. 00004/2017/CPLC/PGF/AGU

NUP: 00407.001636/2014-18

INTERESSADOS: DEPARTAMENTO DE CONSULTORIA DA PROCURADORIA-GERAL FEDERAL

ASSUNTOS: LICITAÇÕES, CONTRATOS E PATRIMÔNIO

EMENTA: REVISÃO DO PARECER N° 15/2014/CPLC/DEPCONSU/PGF/AGU. REQUERIMENTO ADMINISTRATIVO FORMULADO PELO SEAC/DF. ILEGALIDADE DAS CLÁUSULAS DAS CONVENÇÕES COLETIVAS DE TRABALHO FIRMADAS ENTRE SEAC/DF E SINDISERVIÇOS/DF QUE CONTEMPLARAM O BENEFÍCIO “PLANO DE SAÚDE” APENAS EM FAVOR DOS EMPREGADOS TERCEIRIZADOS E COM ONERAÇÃO EXCLUSIVA DA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA TOMADORA DOS SERVIÇOS. IMPOSSIBILIDADE DE CUSTEIO DESSAS DESPESAS PELOS ÓRGÃOS PÚBLICOS CONTRATANTES. NULIDADE DAS PLANILHAS DE CUSTOS E CONTRATOS ADMINISTRATIVOS. ENTENDIMENTO RATIFICADO PELO PARECER N.º 12/2016/CPLC/DEPCONSU/PGF/AGU. INDEFERIMENTO DO PEDIDO DE REVISÃO.

Senhor Diretor do Departamento de Consultoria:

RELATÓRIO

Cuida-se de manifestação da Câmara Permanente de Licitações e Contratos (CPLC), órgão integrante do Departamento de Consultoria da Procuradoria-Geral Federal (DEPCONSU/PGF), cujos objetivos e competências são estabelecidos pelo art. 36, § 1º, da Portaria nº 338/PGF/AGU, de 12 de maio de 2016, nos seguintes termos:

Art. 36 (...)

§ 1º As Câmaras Permanentes têm o objetivo de aperfeiçoar as teses jurídicas relacionadas às atividades de consultoria e assessoramento jurídico das autarquias e fundações públicas federais, bem como discutir

questões jurídicas relevantes afetas à referidas atividades, competindo-lhes, no âmbito de sua atuação temática, devendo para tanto:

I - identificar questões jurídicas relevantes que são comuns aos órgãos de execução da Procuradoria-Geral Federal, nas atividades de consultoria e assessoramento jurídicos às autarquias e fundações públicas federais;

II - promover a discussão das questões jurídicas identificadas, buscando solucioná-las e uniformizar o entendimento a ser seguido pelos órgãos de execução da Procuradoria-Geral Federal; e

III - submeter à consideração do Diretor do Departamento de Consultoria a conclusão dos trabalhos, para posterior aprovação pelo Procurador-Geral Federal.

No presente Parecer, será examinado o requerimento administrativo formulado e dirigido diretamente a Exma. Advogada-Geral da União pelo Sindicato das Empresas de Asseio, Conservação, Trabalhos Temporários e Serviços Terceirizáveis do Distrito Federal (SEAC/DF), por meio do qual a entidade pugna pela revisão do entendimento firmado por esta Câmara no Parecer nº 15/2014/CPLC/DEPCONSU/PGF/AGU, que deu origem à CONCLUSÃO DEPCONSU/PGF/AGU Nº 88/2014 e foi aprovado pelo Procurador-Geral Federal em 19 de dezembro de 2014.

É o relatório. Passa-se à manifestação.

FUNDAMENTAÇÃO

A controvérsia em exame tem por objeto os termos do Parecer nº 15/2014/CPLC/DEPCONSU/PGF/AGU, por meio do qual a CPLC examinou a cláusula sexta da Convenção Coletiva de Trabalho (CCT) de 2014^[1], e entendeu ser *“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 à categoria de empregados terceirizados desta”*.

Por conta disso, considerou a CPLC que os custos decorrentes do benefício do plano de saúde, nos termos previstos na referida CCT, não poderiam ser incluídos nos contratos administrativos em vigor por meio de repactuação, nem, tampouco, ser contemplados nas planilhas de custos e formação de preços das futuras licitações e contratações.

Já agora, a questão retorna ao exame desta Câmara, por força do citado requerimento administrativo formulado pelo SEAC/DF (seq. 2), dirigido a Exma. Advogada-Geral da União, por meio do qual o mencionado sindicato pleiteia a reforma do posicionamento firmado no Parecer nº 15/2014/CPLC/DEPCONSU/PGF/AGU, por considerá-lo *“inadequado à realidade fática e jurídica do setor de terceirização de serviços de asseio e conservação”*, implicando, segundo a entidade, em ingerência indevida da Administração Pública sobre os encargos trabalhistas estabelecidos em Convenção Coletiva, com afronta aos dispositivos pertinentes da Constituição Federal, da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), da jurisprudência trabalhista e da Instrução Normativa SLTI/MP n.º 02/2008.

Inicialmente, referido requerimento foi submetido pelo Gabinete da Advogada-Geral da União à Procuradoria-Geral Federal (seq. 3), tendo sido emitido pelo Departamento de Consultoria da PGF o Parecer n. 00040/2016/DEPCONSU/PGF/AGU (seq. 5), o qual, por sua vez, concluiu pela ausência de *“elementos suficientes para eventualmente recomendar a revisão do entendimento esposado no Parecer nº 15/2014/CPLC/DEPCONSU/PGF/AGU, sabendo-se que, até o presente, o TCU vem admitindo a não inclusão do encargo do plano de saúde aos empregados terceirizados nas planilhas de custos”*. Referido parecer sugeriu, ainda, que fossem consultados o

Departamento de Contencioso da PGF, bem como o Departamento Trabalhista da Procuradoria-Geral da União acerca da viabilidade de ajuizar ação anulatória perante a Justiça do Trabalho, a fim de discutir judicialmente o teor da mencionada cláusula da CCT.

O exame e a aprovação do Parecer n. 00040/2016/DEPCONSUS/PGF/AGU foram sobrestados pelo Diretor do Departamento de Consultoria, tendo em vista que o assunto em tela já estava sendo objeto de nova discussão na CPLC, razão pela qual o processo foi remetido a esta Câmara, para manifestação a respeito do requerimento administrativo formulado pelo SEAC/DF.

De fato, o Departamento de Consultoria da PGF questionara esta CPLC, por meio da Nota n.º 25/2016/DEPCONSUS/PGF/AGU (processo n.º 00695.000284/2016-39), acerca dos efeitos temporais do Parecer n.º 15/2014/CPLC/DEPCONSUS/PGF/AGU, isto é, se as conclusões do referido parecer incidiriam sobre os contratos de terceirização que já haviam sido celebrados quando de sua emissão e que contemplaram aos trabalhadores o plano de saúde previsto na cláusula da CCT considerada ilícita. Além disso, questionara o Departamento se o parecer deveria incidir sobre os contratos administrativos em vigor que também contemplaram, em suas planilhas de custos e formação de preços, o referido plano de saúde aos empregados terceirizados, apesar do entendimento fixado por esta Câmara e aprovado pela PGF.

Nesse sentido, extrai-se da Nota n.º 25/2016/DEPCONSUS/PGF/AGU:

21. Assim, não está clara qual a providência deve ser adotada pelas autarquias e fundações públicas federais após terem tomado conhecimento, por meio da respectiva Procuradoria Federal junto ao ente público, da interpretação fixada no Parecer n.º 15/2014/CPLC/DEPCONSUS/PGF/AGU, pois, em que pese não restar dúvida quanto à ilegalidade do conteúdo da cláusula convencional, talvez o mesmo não se possa afirmar em relação à cláusula contratual com o mesmo conteúdo.

22. Portanto, remanesce relevante dúvida jurídica a ser dirimida quanto aos efeitos temporais dessa interpretação, se *ex tunc* ou *ex nunc* ou até mesmo se inaplicáveis aos contratos em vigor, sendo certo que daí consequências surgirão, não só em relação à necessidade de exclusão da cláusula contratual como em relação à eventual ressarcimento.

[...]

24. Desse modo, sugiro o encaminhamento deste processo à Câmara Permanente de Licitação e Contrato - CPLC deste Departamento, para análise e manifestação formal acerca das dúvidas jurídicas apontadas nesta Nota, considerando que o Parecer n.º 15/2014/CPLC/DEPCONSUS/PGF/AGU foi por ela elaborado. Sugiro, ainda, que seja sobrestada a análise até aqui proferida até que haja o posicionamento final da referida CPLC.

Examinando o assunto, foi elaborado por esta CPLC o **Parecer n.º 12/2016/CPLC/DEPCONSUS/PGF/AGU**, aprovado pelo Procurador-Geral Federal em 30 de dezembro de 2016. Após rememorar o texto da cláusula sexta da CCT 2014 firmada entre o SEAC/DF e o SINDISERVIÇOS/DF e os principais fundamentos do Parecer n.º 15/2014/CPLC/DEPCONSUS/PGF/AGU, o novel parecer da CPLC destacou a atualidade do debate relativo ao tema, vez que a cláusula convencional considerada ilegal pela Procuradoria-Geral Federal foi reproduzida nas subseqüentes convenções coletivas de 2015 e 2016, celebradas entre os referidos sindicatos.

Salientou o parecer, ainda, que tanto o Tribunal de Contas da União (TCU), por meio do Acórdão n.º 1033/2015-Plenário, quanto a 20ª Vara do Trabalho de Brasília/DF, no processo n.º 0000924-25.2015.5.10.0020, tiveram a oportunidade de enfrentar a questão debatida no Parecer n.º 15/2014/CPLC/DEPCONSUS/PGF/AGU, concluindo, ambos, não ser o plano de saúde um benefício de concessão obrigatória aos trabalhadores terceirizados, segundo os termos da própria convenção firmada entre o SEAC/DF e o SINDISERVIÇOS/DF.

Quanto ao mérito da questão, em apertada síntese, concluiu o Parecer n.º 12/2016/CPLC/DEPCONSUS/PGF/AGU, tomando por base a tese firmada no Parecer n.º 15/2014/CPLC/DEPCONSUS/PGF/AGU, que, face à ilegalidade do benefício “plano de saúde”,

previsto na CCT/2014 celebrada pelo SEAC/DF e pelo SINDISERVIÇOS/DF, os seus respectivos custos não poderiam ser previstos nos editais de licitação ou nos contratos celebrados com a Administração Pública sob a égide da referida convenção.

Por essa razão, e tratando-se esse vício de nulidade absoluta, por lesionar os cofres públicos e atingir interesses indisponíveis, caso tivesse havido a previsão do benefício nos editais e contratos, as respectivas despesas deveriam ser imediatamente excluídas das planilhas de custos e formação de preços e, em regra, deveria a Administração buscar o ressarcimento dos valores indevidamente pagos, ressalvadas as hipóteses de comprovada boa-fé das empresas, nos termos do art. 59 da Lei n.º 8.666/1993^[2], do art. 54 da Lei n.º 9.784/1999^[3] e da Súmula n.º 473 do Supremo Tribunal Federal (STF)^[4].

Para melhor compreensão do entendimento firmado, oportuna a transcrição dos seguintes trechos do Parecer n.º 12/2016/CPLC/DEPCONSU/PGF/AGU, *in verbis*:

37. Respondendo ao questionamento do DEPCONSU, esta Câmara entende que, se o benefício “plano de saúde”, previsto na CCT/2014 do SINDISERVIÇOS/DF, era ilícito, pelos motivos expostos no Parecer n.º 15/2014/CPLC/DEPCONSU/PGF/AGU, então não poderiam seus respectivos custos ser previstos nos editais de licitação ou nos contratos celebrados com o Poder Público, sob a égide da convenção. Caso tenham sido, como questiona o parecer, devem ser imediatamente excluídos das planilhas de custos e formação de preços e, em regra, deve-se buscar o ressarcimento dos valores indevidamente pagos.

38. Isso porque a paralisação dos efeitos e a desconstituição, quando possível, dos efeitos já produzidos são as consequências jurídicas da declaração de ilegalidade de um ato administrativo, aqui considerado como a planilha de custos e formação de preços que instrui o contrato administrativo celebrado, especificamente na parte em que consigna os custos com o plano de saúde.

[...]

40. Pela exposição realizada, fica claro que o vício que contamina as cláusulas convencionais sob enfoque e, conseqüentemente, os contratos administrativos que as seguiram, é do tipo “nulidade absoluta”, uma vez que o estabelecimento do plano de saúde por negócio jurídico convencional, a onerar exclusivamente a Administração Pública, que não tomou parte das negociações coletivas de trabalho, lesiona os cofres públicos, atingindo “interesses indisponíveis”.

41. Sendo assim, segundo a lição acima transcrita, a Administração deve, necessariamente, pronunciar de ofício o vício, dando, em regra, à sua decisão, efeitos retroativos à data em que configurou o defeito. Em outras palavras, no caso sob estudo, a Administração deve pronunciar de ofício a ilegalidade, eliminando das planilhas de preços os custos com o plano de saúde, e, como regra, deve buscar o ressarcimento dos valores indevidamente repassados à contratada.

42. Essa é a solução trazida expressamente pela Lei n.º 8.666/93: [...]

43. Também a Lei n.º 9.784/99 (Lei do Processo Administrativo) traz a mesma solução: o artigo 53 dispõe que a Administração deve anular seus próprios atos, quando eivados de vício de ilegalidade, e o artigo 55 estabelece que apenas são convalidáveis os atos que não acarretem lesão ao interesse público ou prejuízos a terceiros, apresentando defeitos sanáveis, o que claramente não é a hipótese examinada.

[...]

46. Portanto, de acordo com os dispositivos legais e as doutrinas citadas, a pronúncia do vício e a correção dos contratos administrativos que previram o benefício ilícitamente previsto na CCT deve ser feita invariavelmente e de ofício pela Administração. Apesar disso, o ressarcimento dos valores indevidamente pagos à Administração, até a correção da ilegalidade, deve ser buscado “em regra”.

47. Assim se afirma porque, como se denota do parágrafo único do art. 59 da Lei n.º 8.666/93, há hipóteses em que devem ser preservados os efeitos de atos nulos que atingiram interesses de pessoas de boa-fé. Por esse raciocínio, as empresas contratadas que previram em seus contratos, de boa-fé, os custos com o plano de saúde ilícito não poderiam ser condenadas a ressarcir à Administração os respectivos custos, que receberam até a exclusão do item da planilha.

48. A questão que se mostra espinhosa é saber quando seria legítimo considerar tais empresas de boa-fé. Apenas o exame dos casos concretos, por certo, traria elementos suficientes à definição segura dessa questão. Porém, por meio do presente parecer, acredita-se que algumas balizas podem ser traçadas.

49. Sem dúvida, acredita-se que a boa-fé poderia ser reconhecida nos casos concretos em que a Administração (i) exigiu expressamente, no edital, que os custos com o plano de saúde fossem previstos

nas planilhas de preços que regeriam a contratação, sob pena de desclassificação da proposta; (ii) não o fez no edital, mas, respondendo a pedido de esclarecimentos durante o certame público, assentou que o plano de saúde era de incidência obrigatória nas planilhas (como parece ter sido o caso concreto submetido pela PFE/INSS ao DESPCONSU); (iii) desclassificou, no certame público, proposta de preços justamente porque não contemplava os custos com o plano de saúde; (iv) determinou, na fase de análise das propostas (art. 29, § 3º, c/c 29-A, § 2º, da Instrução Normativa SLTI/MPOG nº 02/2008), que o licitante ajustasse sua planilha de preços para contemplar os custos com o plano de saúde.

50. Em todos esses casos, observa-se que as empresas licitantes se viram compelidas, pela própria Administração, a consignar os custos com o plano de saúde em suas planilhas de custos e formação de preços, não sendo razoável que, no curso da execução dos contratos celebrados, reconhecida a ilegalidade da convenção coletiva de trabalho, fossem obrigadas a ressarcir à Administração os recursos que tiveram obrigatoriamente de incluir em seus contratos.

51. Trata-se da aplicação do princípio da “*proibição do venire contra factum proprium*”, extraído do Direito Civil, o qual protege a parte contratual que, diante de um determinado comportamento de sua contraparte, dela não poderia esperar um comportamento subsequente em sentido diametralmente oposto. De acordo com Cristiano Chaves de Farias e Nelson Rosenvald: [...]

53. No entendimento desta Câmara, porém, a mera previsão do benefício “*Assistência Médica ou Odontológica*” no modelo de planilha de custos e formação de preços anexo ao edital – que costuma reproduzir o modelo de planilha inserto no Anexo X da Instrução Normativa SLTI/MPOG nº 02, de 30 de abril de 2008 - não faz presumir a boa-fé das empresas que cotaram tais custos. Isso porque, nos termos do artigo 29-A da mesma IN, tal planilha é apenas um modelo a ser preenchido pela contratada, a qual tem ampla liberdade para zerar ou simplesmente não prever os custos que não sejam de incidência obrigatória nos serviços licitados. [...]

55. Assentadas essas balizas para a identificação da boa-fé no comportamento das empresas que incluíram os custos com o plano de saúde em suas planilhas de preços, é importantíssimo ressaltar que todo esse raciocínio jurídico foi desenvolvido para os casos em que o plano de saúde contratado pelo SINDISERVIÇOS/DF efetivamente contemplou os terceirizados envolvidos na execução do contrato administrativo, fato a ser investigado em cada contratação.

56. Caso os terceirizados que prestaram os serviços à Administração Pública, no caso concreto, não tenham usufruído da proteção do plano de saúde contratado pelo SINDISERVIÇOS/DF, nem se coloca a questão da boa ou má-fé das empresas que cotaram os respectivos custos: o caso é de incidência do princípio da proibição do enriquecimento sem causa, devendo o item ser excluído da planilha de preços e todos os valores já pagos a esse título serem devolvidos à Administração.

[...]

59. Finalmente, pontua-se que o reconhecimento administrativo da ilegalidade deve ser precedido de procedimento administrativo que garanta à contratada o contraditório e a ampla defesa. Assim, embora seja dever da Administração declarar de ofício a ilegalidade em questão, ela não pode invalidar, de imediato, o ato. Entre a constatação da ilegalidade e a exclusão do custo da planilha de preços, deve transcorrer procedimento administrativo que materialize o devido processo legal, sob pena de ofensa ao sistema constitucional. Essa a oportunidade, inclusive, de se verificar a extensão dos efeitos da declaração de ilegalidade, a depender da boa ou má-fé dos envolvidos, entre outras possíveis questões.

60. Respondidos os questionamentos trazidos pela Nota nº 25/2016/DEPCONSU/PGF/AGU, para evitar novas dúvidas jurídicas quanto às próximas convenções coletivas de trabalho - que pelo visto tendem a reproduzir a norma ilícita da CCT/2014, como ocorreu nas convenções de 2015 e 2016 -, sugere-se que a Administração Pública insira, em seus próximos editais de licitação, cláusula que expressamente vede a cotação, nas planilhas de custos e formação de preços, de benefícios estabelecidos em convenção coletiva de trabalho que onerem diretamente a Administração Pública tomadora de serviços

Do referido parecer, originou-se a CONCLUSÃO DEPCONSU/PGF/AGU Nº 128/2016, abaixo transcrita:

CONCLUSÃO DEPCONSU/PGF/AGU Nº 128/2016

I - O BENEFÍCIO “PLANO DE SAÚDE” ILICITAMENTE PREVISTO NA CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO DE 2014, CELEBRADA ENTRE O SEAC/DF E O SINDISERVIÇOS/DF, BEM COMO NAS SUBSEQUENTES CONVENÇÕES QUE REPRODUZIRAM O SEU TEOR, DEVE SER EXCLUÍDO DAS PLANILHAS DE CUSTOS E FORMAÇÃO DE PREÇOS DOS CONTRATOS ADMINISTRATIVOS CELEBRADOS SOB A ÉGIDE DESSAS CONVENÇÕES, BUSCANDO-SE, EM

REGRA, O RESSARCIMENTO DOS VALORES INDEVIDAMENTE PAGOS A ESSE TÍTULO, RESPEITADOS OS DITAMES DO DEVIDO PROCESSO LEGAL.

II - O RESSARCIMENTO DOS VALORES JÁ PAGOS A TÍTULO DESSE PLANO DE SAÚDE NÃO DEVE SER REALIZADO QUANDO RECONHECIDA A BOA-FÉ DAS EMPRESAS CONTRATADAS, A SER INVESTIGADA NO CASO CONCRETO, DE ACORDO COM AS BALIZAS TRAÇADAS NO PRESENTE PARECER.

III - RECOMENDA-SE QUE A ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA INSIRA, EM SEUS PRÓXIMOS EDITAIS DE LICITAÇÃO, CLÁUSULA QUE EXPRESSAMENTE VEDE A COTAÇÃO, NAS PLANILHAS DE CUSTOS E FORMAÇÃO DE PREÇOS, DE BENEFÍCIOS ESTABELECIDOS EM CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO QUE ONEREM DIRETAMENTE A ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA TOMADORA DE SERVIÇO.

Diante desse breve histórico, já é possível verificar que esta CPLC, ao reexaminar o assunto em tela, reafirmou o entendimento adotado no Parecer nº 15/2014/CPLC/DEPCONSU/PGF/AGU, delimitando, ainda, os efeitos temporais da referida manifestação, para assentar a necessidade de exclusão dos custos do benefício “plano de saúde”, previstos na forma das convenções coletivas em exame, das planilhas dos contratos administrativos, bem como do ressarcimento ao erário dos respectivos valores pagos de maneira indevida, salvo comprovada boa-fé das contratadas.

Agora, esta Câmara é novamente instada a se manifestar sobre o conteúdo do Parecer nº 15/2014/CPLC/DEPCONSU/PGF/AGU, reafirmado e complementado pelo Parecer nº 12/2016/CPLC/DEPCONSU/PGF/AGU, em vista do requerimento administrativo de revisão formulado pelo SEAC/DF.

Do exame do requerimento administrativo sob comento, é possível verificar que o SEAC/DF assentou sua pretensão nos seguintes argumentos:

1) Não há que se falar em liberalidade do empregador para custear o plano de saúde aos seus empregados. Liberalidade é a vontade individual da empresa em conceder esse benefício, diante da ausência de lei ou convenção coletiva que torne obrigatória essa providência. No caso, havendo a previsão do benefício em convenção coletiva, o seu pagamento pelo empregador é obrigatório desde seu nascedouro, sob pena de ofensa ao inciso XXVI do art. 7º da Constituição Federal;

2) O art. 40, § 1º, da Instrução Normativa SLTI/MP nº 02/2008 consagra o “*valor normativo da Convenção Coletiva*” ao admitir a inclusão, por meio de repactuação contratual, de novos benefícios não previstos na proposta inicial, mas que se tornaram obrigatórios por força de convenções coletivas supervenientes ao contrato. Diante desse permissivo, seria desarrazoado considerar que a Instrução Normativa SLTI/MP nº 02/2008 permitiria a exclusão de benefícios já previstos no contrato em momento anterior, raciocínio que, a seu ver, afastaria “*as negativas de repactuação em contratos que já previam o plano de saúde (situação cada dia mais comum graças à crise econômica) que tomam como base o referido parecer*”;

3) Se a Instrução Normativa SLTI/MP nº 02/2008 reconhece a inclusão de novos benefícios decorrentes da convenção coletiva, poderia, então, a norma coletiva criar obrigações à

Administração Pública tomadora dos serviços terceirizados. Caso contrário, estariam excluídas da repactuação as majorações salariais e demais cláusulas econômicas introduzidas ou alteradas por meio de convenções coletivas. As disposições das convenções coletivas não se limitam a reger as relações trabalhistas, podendo atingir aqueles que não participaram das negociações coletivas, mas que se relacionam juridicamente com empregados/empregadores, sendo, portanto, meio apto “a criar obrigações que recaiam sobre o tomador de serviço”. Por conta disso, inexistiria, a seu ver, violação ao art. 611 da CLT;

4) O Decreto n.º 2.271/1997 e a Instrução Normativa SLTI/MP n.º 02/2008 determinam que a repactuação tem por finalidade adequar o contrato aos novos preços de mercado, razão pela qual a repactuação deve repassar à Administração todo e qualquer aumento de custo da mão de obra decorrente de convenções coletivas. Assim, “*se a norma coletiva que garante aos trabalhadores o direito ao benefício do plano de saúde é anterior ao contrato em destaque, o direito à repactuação é devido: seja por se tratar de direito coletivo já adquirido à data da proposta inicial, seja pela normatividade das obrigações dispostas em Convenções Coletivas válidas durante a vigência do contrato.*”;

5) A não inclusão, nos editais e futuros contratos administrativos, dos custos com o benefício do plano de saúde termina por configurar a modificação ou supressão de encargos trabalhistas estipulados na norma coletiva, as quais, por sua vez, integram os contratos individuais de trabalho, de acordo com a Súmula 277 do Tribunal Superior do Trabalho (TST). Assim, tratar-se-ia de alteração indireta de cláusulas do contrato individual de contrato, bem como de usurpação da competência dos sindicatos para tanto, o que é vedado à Administração;

6) O art. 20, inciso III, da Instrução Normativa SLTI/MP n.º 02/2008 prevê que deve a Administração adotar nos editais, como custos mínimos obrigatórios, os benefícios concedidos aos empregados por meio de convenções coletivas. Já o art. 29, § 3º, da mesma norma, impede que a Administração interfira nos custos necessários à execução do serviço. *A contrario sensu*, exige a Instrução Normativa que a Administração respeite os custos mínimos diretamente relacionados à exequibilidade dos serviços, os quais, por sua vez, são compostos pelos benefícios legais e por aqueles estipulados convencionalmente. Dentre as cláusulas convencionais econômicas e sociais, não tem a Administração competência para escolher quais devem, ou não, ser observadas quando proceder à formulação de “critérios licitatórios”;

7) As empresas prestadoras dos serviços terceirizados no Distrito Federal são obrigadas à apresentação de propostas nas licitações e nas repactuações contemplando o benefício do plano de saúde, de acordo com a respectiva disposição convencional, a qual tem por função “*garantir que o interesse coletivo disposto convencionalmente seja cumprido mesmo quando a administração pública não observe o direito garantido constitucionalmente*”;

8) Ao interpretar a estipulação do benefício do plano de saúde na convenção coletiva como conluio entre os sindicatos em detrimento da Administração, o parecer da CPLC ignorou o art. 8º, inciso III, da Constituição Federal, segundo o qual cabe ao sindicato a defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais de cada categoria profissional;

9) As convenções firmadas entre SEAC/DF e SINDISERVIÇOS/DF só se aplicam aos trabalhadores terceirizados, sendo que *“trabalhadores empregados diretamente (não terceirizados) tem (sic) empregadores diferentes daqueles empregados por não as empresas terceirizadoras” [...] Logo, se os termos da CCT estão restritos aos trabalhadores terceirizados, não há como alegar a existência de quebra da isonomia entre esses trabalhadores e os trabalhadores empregados diretamente”*.

Da leitura dos argumentos acima transcritos, é possível constatar, de logo, que toda a linha de argumentação do SEAC/DF parte do equivocado pressuposto de que, tão somente por haver sido o benefício estipulado em convenção coletiva, a sua concessão seria, *ipso facto*, obrigatória para os empregadores, descurando-se dos termos em que estipulado o benefício na norma coletiva e de sua adequação à legislação de regência.

Com efeito, muito embora, em regra, sejam de concessão obrigatória pelo empregador os benefícios previstos em acordos e convenções coletivas, na espécie, os termos e condições em que estabelecido o plano de saúde nas Convenções Coletivas de Trabalho firmadas entre SEAC/DF e SINDISERVIÇOS/DF nos anos de 2014, 2015 e 2016 culminaram por afastar qualquer obrigatoriedade de concessão do referido benefício por parte das empresas.

Oportuno rememorar, pois, os termos da cláusula décima sétima da CCT 2016 firmada entre os referidos sindicatos:

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - PLANO DE SAÚDE

As empresas repassarão ao sindicato laboral, mensalmente, o valor de R\$ 160,00 (cento e sessenta reais), a título de plano de saúde, **unicamente por empregado efetivado e diretamente ativado na execução dos seus contratos de prestação de serviços**, limitado ao quantitativo de trabalhadores contratados pelos tomadores dos serviços, sendo responsabilidade exclusiva do SINDISERVIÇOS/DF contratar e administrar o referido plano. **O benefício em questão será custeado exclusivamente com os valores repassados pelos órgãos da administração pública e privada, contratantes da prestação dos serviços.**

Parágrafo primeiro – O Plano a que se refere o caput deverá compreender além de consultas e exames, atendimento cirúrgico, obstétrico e internações.

Parágrafo segundo - O valor será repassado ao sindicato laboral até o dia 25 do mês subsequente **ao recebimento do órgão/cliente contratante.**

Parágrafo terceiro - Juntamente com os valores repassados, a empresa entregará a relação dos empregados efetivos e beneficiados, na forma disposta no *caput*, em arquivo eletrônico e em meio físico, devidamente assinada.

Parágrafo quarto - O benefício, plano de saúde, pelo seu caráter assistencial não integra a remuneração do trabalhador em nenhuma hipótese, conforme previsão do artigo 458 da CLT.

Parágrafo quinto – O plano de saúde ora instituído será devido **apenas e tão somente em relação aos empregados efetivos alocados a serviço do contratante que concedeu referido benefício**, limitado ao contingente contratado.

Parágrafo sexto – A partir da assinatura e registro desta Convenção Coletiva de Trabalho no Sistema Mediador do Ministério do Trabalho e Emprego, as empresas representadas pelo SEAC/DF ficam obrigadas a incluir nas suas planilhas de custos e formação de preços, como também nas propostas, o valor destinado

ao plano de saúde, nas próximas licitações e contratações públicas, como também nas contratações privadas, sob pena de caracterizar concorrência desleal e nulidade dos atos licitatórios e contratuais.

Parágrafo sétimo - **Na hipótese de os tomadores dos serviços atrasarem ou interromperem o pagamento a ser realizado às empresas dos valores referentes ao benefício previsto no caput desta cláusula, ficarão as mesmas momentaneamente desobrigadas de repassarem qualquer valor ao SINDISERVIÇOS, até a completa normalização dos pagamentos.**

Parágrafo oitavo - As empresas se obrigam a incluir o valor destinado ao plano de saúde em suas planilhas que instruírem os pedidos de repactuação de seus atuais contratos.

Parágrafo nono – Os sindicatos convenientes, em ação conjunta, assumem entre si o compromisso de impugnam todos os Editais publicados a partir do mês de janeiro de 2016, que não contemplem os trabalhadores com plano de saúde.

Parágrafo décimo – Os empregados **que atuam em funções administrativas nas empresas de prestação de serviços abrangidas por esta CCT e/ou outras empresas do mesmo grupo econômico**, sediadas no Distrito Federal, bem como **empregados não efetivados ou não diretamente ativos nos contratos de prestação de serviços**, poderão aderir ao plano de saúde contratado pelo SINDICATO, inclusive com a inclusão de seus dependentes, **desde que arquem com o custo total do mesmo, na forma contratada**, atendidas as normas estabelecidas pela ANS.

Parágrafo décimo primeiro – É facultado às empresas promoverem o repasse do valor do plano ao sindicato laboral ou promoverem o repasse diretamente à operadora do plano, sem que isso signifique transferência das competências descritas no *caput*.

Parágrafo décimo terceiro – A empresa que não recolher ou repassar os valores recebidos a título de Plano de Saúde, cometerá crime de apropriação indébita e ficará o Sindicato Laboral autorizado a mover ação judicial pertinente.

De exame da referida cláusula, verifica-se que, assim como nos anos de 2014 e 2015, o SINDISERVIÇOS/DF se comprometeu, em convenção, a contratar empresa de plano de saúde, a fim de proporcionar assistência médica aos empregados pertencentes à base de representação do sindicato. Para tanto, previu-se que as empresas se obrigariam ao repasse ao sindicato do valor mensal de R\$ 160,00, *“unicamente por empregado efetivado e diretamente ativado na execução dos seus contratos de prestação de serviços, limitado ao quantitativo de trabalhadores contratados pelos tomadores dos serviços”*.

De acordo com a própria CCT, o plano de saúde será custeado **“exclusivamente com os valores repassados pelos órgãos da administração pública e privada, contratantes da prestação dos serviços”**. Em outras palavras, o custeio da despesa relativa à concessão do benefício do plano de saúde aos trabalhadores terceirizados se dará apenas por meio do repasse de recursos do órgão público tomador dos serviços, e não da própria empresa de terceirização, empregadora da mão de obra.

Interpretando-se *a contrario sensu* essa disposição da norma coletiva, é possível concluir, que, se o órgão público contratante não repassar à empresa de terceirização o valor de R\$ 160,00 por empregado alocado à prestação do serviço contratado, para custeio do plano de saúde dos trabalhadores, **a contratada não estará *per si* obrigada a repassar os respectivos valores ao sindicato laboral, com o fito de disponibilizar o plano de saúde em favor de seus empregados.**

Outra não é, aliás, a disposição expressa constante do parágrafo sétimo da cláusula décima sétima da convenção em exame, segundo a qual *“Na hipótese de os tomadores dos serviços atrasarem ou interromperem o pagamento a ser realizado às empresas dos valores referentes ao benefício previsto no caput desta cláusula, ficarão as mesmas momentaneamente desobrigadas de repassarem qualquer valor ao SINDISERVIÇOS, até a completa normalização dos pagamentos”*.

Caso o benefício tivesse sido previsto em caráter obrigatório, a eventual falta do repasse dos valores correspondentes por parte dos tomadores dos serviços, fossem eles públicos ou privados, em nada atingiria o dever jurídico das empresas empregadoras de suportar, com recursos próprios, o pagamento das despesas correspondentes à concessão do plano de saúde aos seus empregados, de sorte a preservar o direito garantido pela convenção aos trabalhadores.

Todavia, o panorama traçado pela norma coletiva diverge frontalmente desse padrão, ao estabelecer, com clareza, que o direito dos trabalhadores ao plano de saúde está condicionado ao repasse, às empresas de terceirização, dos respectivos valores pelos órgãos públicos ou privados tomadores dos serviços, é dizer, na situação em que os repasses não forem feitos à contratada pelo órgão contratante, os empregados da empresa de terceirização estarão completamente desamparados quanto ao direito ao plano de saúde. Não há que se falar, pois, em benefício de concessão obrigatória por parte dos empregadores em favor dos seus empregados.

Exatamente por isso, afirmou o Parecer n.º 15/2014/CPLC/DEPCONSUS/PGF/AGU que o benefício do plano de saúde, nos termos em que estipulado entre SEAC/DF e SINDISERVIÇOS/DF, configura mera liberalidade dos empregadores, e não um benefício dotado de obrigatoriedade para as empresas, independentemente de repasses da Administração Pública tomadora dos serviços. Nesse sentido, oportuno transcrever os seguintes trechos da referida manifestação:

21. Do jeito como foi previsto na CCT 2014/2014, o benefício de plano de saúde aos empregados não é obrigatório, pois as empresas prestadoras de serviço poderão deixar de arcar com os seus respectivos custos, e o Sindicato de contratar o plano, caso não consigam repassar tais custos à Administração Pública ou às entidades privadas tomadoras de serviços.

22. Em outras palavras, a assunção dos custos com planos de saúde para as categorias profissionais regidas pela convenção foi prevista como mera liberalidade do empregador, pois **a CCT não lhe impôs tal ônus como pressuposto necessário para a contratação ou utilização dos serviços dos profissionais protegidos pela convenção.** (grifo nosso)

Nesse ponto, cumpre registrar que a Justiça do Trabalho em Brasília/DF vem decidindo pela ausência de dever das empresas de terceirização de arcar com as despesas relativas ao plano de saúde em favor dos terceirizados, em situações regidas por convenções com disposições similares às de que ora se cuida, nas quais não se verificou o repasse dos valores correspondentes pelos órgãos públicos ou privados tomadores dos serviços, o que, segundo o Poder Judiciário, afasta o direito dos empregados terceirizados à percepção do benefício do plano de saúde. Nesse sentido, colacionam-se os seguintes precedentes:

Processo: 01316-2015-011-10-00-2 Ação Trabalhista - Rito Ordinário

Origem: 11ª Vara do Trabalho de Brasília/DF

[...]

RAIMUNDO NONATO FERREIRA propõe reclamação trabalhista em desfavor de PLANALTO SERVICE LTDA e FUNDAÇÃO UNIVERSIDADE DE BRASÍLIA, afirmando admissão, pela primeira reclamada, em 1º.12.2014, na função de porteiro, prestando serviços à segunda reclamada, com dispensa em 7.6.2015. Assevera que: foi compelido a assinar o aviso prévio retroativamente a 9.5.2013; não recebeu integralmente as verbas rescisórias; não recebeu o adicional noturno; não usufruiu o intervalo intrajornada; os feriados laborados não foram pagos com adicional de 100%; não percebia o adicional de periculosidade; as cláusulas normativas foram descumpridas. Formula os pedidos de fls. 17/18 e atribui à causa o valor de R\$ 20.000,00. Junta documentos.

[...]

VIII PLANO DE SAÚDE. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS.

A primeira ré alega que o autor se beneficiou da assistência médica, prevista em norma coletiva, durante o contrato de trabalho.

Não há prova nesse sentido, do que se conclui que não houve repasse da contribuição ao sindicato profissional.

Entretanto, **o próprio instrumento normativo prevê a possibilidade de não haver repasse dos tomadores de serviços às empresas prestadoras e, por conseguinte, ao sindicato profissional, do que**

resultaria a inviabilidade de fornecimento do plano de saúde – que, vale lembrar, seria incumbência da entidade sindical.

Não há como reconhecer, nesse contexto, o direito do reclamante, pois a pretensão estava condicionada, nos termos do próprio instrumento normativo, à conduta dos tomadores de serviços.

[...]

Processo: 0000474-57-2016-5-10-0017 (Ação Trabalhista - Rito Ordinário)

Origem: 17ª Vara do Trabalho de Brasília – DF

[...]

Sheyla Gomes Portela Ferrugem ajuizou reclamação trabalhista em face de Planalto Service Ltda alegando que, em síntese, faz jus ao recebimento das parcelas relacionadas na peça de ingresso.

[...]

Plano de saúde

Na petição inicial, postula a reclamante recebimentos a título de plano de saúde:

"Há previsão na norma coletiva de plano de saúde, que seria organizado pelo Sindicato Laboral, mediante o pagamento mensal de R\$ 150,00 por parte da reclamada, conforme: 'Cláusula décima nona. Plano de saúde. As empresas repassarão ao sindicato laboral, mensalmente, o valor de R\$ 150,00 (cento e cinquenta reais), a título de plano de saúde, unicamente por empregado efetivado e diretamente ativado na execução dos seus contratos de prestação de serviços, limitado ao quantitativo de trabalhadores contratados pelos tomadores dos serviços, cabendo ao SIS/DF contratar, administrar e remunerar o referido plano. O benefício em questão será custeado exclusivamente com os valores repassados pelos órgãos da administração pública e privada, contratantes da prestação dos serviços'. Entretanto, o plano de saúde nunca foi instituído, sendo que a reclamada comprometeu-se a instituir novo plano por conta própria, mas assim não o fez. Desta feita, prejudicou o reclamante, ferindo direito seu, na medida em que teve que buscar por próprios meios sua proteção. Portanto, deve a reclamada ser condenada a indenizar o reclamante pelo equivalente a R\$ 150,00 mensais, por todo o vínculo".

A reclamada, na defesa, impugnou a pretensão da reclamante:

"O CCT - Sec/2015, em sua Cláusula 19ª, institui o repasse mensal das empresas ao sindicato laboral do valor de R\$ 150,00 (cento e cinquenta reais), a título de Plano de Saúde. No entanto, a mesma Cláusula 19ª afirma que "o benefício em questão será custeado exclusivamente com os valores repassados pelos órgãos da administração pública e privada, contratantes da prestação dos serviços".

Realmente, a cláusula convencional invocada (19ª), estabelece que 'o benefício em questão será custeado exclusivamente com os valores repassados pelos órgãos da administração pública e privada, contratantes da prestação dos serviços'. Não havendo prova de repasse de valores por órgãos da Administração Pública, indefere-se. (grifo nosso)

Processo: 0000448-71-2016-5-10-0013 Ação Trabalhista - Rito Ordinário

Origem: 13ª Vara do Trabalho de Brasília - DF

[...]

NAYARA DO AMARAL BRAGA apresentou reclamação trabalhista em desfavor de **PLANALTO SERVICE LTDA**, alegando, em síntese, que foi admitida pela Reclamada em 17/11/2014, para exercer a função de técnico em secretariado, vindo a ser dispensada, sem justa causa, em 30/11/2015. Sustenta ter havido o pagamento a menor das verbas rescisórias, porquanto não observada a maior remuneração percebida. Aduz que o plano de saúde previsto na convenção coletiva não foi instituído pela Empresa. Relata ter sido intimidada pelo preposto da Reclamada para que não procedesse a nenhuma ressalva, quando da homologação do TRCT no sindicato. Pretende, assim, a anulação da homologação do TRCT, a integralização ao salário das horas extras habitualmente pagas, o pagamento de diferenças das verbas rescisórias, indenização pela falta de plano de saúde e indenização por danos morais, além das multas dos artigos 467 e 477 da CLT, fls. 03/09 (ordem crescente).

[...]

3. PLANO DE SAÚDE

A Reclamante pretende a receber indenização no valor de R\$ 150,00 mensais, em razão de não ter havido a implementação de plano de saúde.

O plano de saúde a que se refere a parte autora está previsto na cláusula décima nona da CCT, cuja redação dispõe o seguinte:

"CLÁUSULA DÉCIMA NONA - PLANO DE SAÚDE

As empresas repassarão ao sindicato laboral, mensalmente, o valor de R\$ 150,00 (cento e cinquenta reais), a título de plano de saúde, unicamente por empregado efetivado e diretamente ativado na execução dos seus contratos de prestação de serviços, limitado ao quantitativo de trabalhadores contratados pelos tomadores dos serviços, cabendo ao SIS/DF contratar, administrar e remunerar o referido plano. O benefício em questão será custeado exclusivamente com os valores repassados pelos órgãos da administração pública e privada, contratantes da prestação dos serviços”.

Depreende-se, da leitura da previsão convencional, **que a instituição e manutenção do referido plano de saúde nunca foi de responsabilidade da empresa reclamada, mas do sindicato laboral, sendo que, nem ao menos o custo do referido benefício seria suportado pelo empregador, mas repassados pelos órgãos da administração pública.**

Entendo **que não há qualquer fundamento legal para condenação da empresa ré ao pagamento do custo do plano de saúde, porquanto não houve retenção de valores da Reclamante.**

Assim, **indefere-se o pedido de indenização pela falta de plano de saúde.** (grifo nosso)

Processo: **0005018-31-2015-5-10-0015 Ação Trabalhista - Rito Ordinário**

Origem: 15ª Vara do Trabalho de Brasília - DF

[...]

SINDICATO DOS EMPREGADOS DAS EMPRESAS DE ASSEIO, CONSERVAÇÃO, TRABALHO TEMPORÁRIO, PRESTAÇÃO SERVIÇOS E SERVIÇOS TERCEIRIZÁVEIS DO DF - SINDISERVIÇOS/DF ajuizou ação de cobrança em face de **SERVILIMPE SERVIÇOS GERAIS LTDA. e CONDOMÍNIO DO EDIFÍCIO MONTE PARNASSO**, afirmando que a primeira ré não efetuou o repasse da taxa prevista em convenção coletiva de trabalho, a partir do ano de 2014, cuja finalidade é o estabelecimento do plano de saúde dos trabalhadores. Afirmou que a norma coletiva de trabalho previa que o valor relativa ao plano de saúde deveria ser incluído na planilha de custos e formação de preços, a ser apresentada pela empresa prestadora de serviços à empresa tomadora. Aduziu que o tomador de serviços tem a obrigação de exigir da empresa prestadora a inclusão do valor na planilha de custos, a fim de que lhe pagar o valor correspondente. Asseverou que celebrou um acordo com empresa operadora do plano de saúde, sem carência e sem coparticipação, extensivo a todos os trabalhadores da categoria profissional, entre outras alegações. Requereu que a primeira seja condenada a fazer o repasse ao autor dos valores previstos na convenção coletiva e relativos a taxa de plano de saúde, além da condenação em indenização por danos morais, por crime, etc. Deu à causa o valor de R\$40.000,00 e juntou documentos.

[...]

D - TAXA CONVENCIONAL RELATIVA A PLANO DE SAÚDE

Ingressou o autor em desfavor das rés, alegando que a primeira ré não efetuou o repasse da taxa prevista em convenção coletiva de trabalho, a partir do ano de 2014, cuja finalidade é o estabelecimento do plano de saúde dos trabalhadores. Afirmou que a norma coletiva de trabalho previa que o valor relativa ao plano de saúde deveria ser incluído na planilha de custos e formação de preços, a ser apresentada pela empresa prestadora de serviços à empresa tomadora. Aduziu que o tomador de serviços tem a obrigação de exigir da empresa prestadora a inclusão do valor na planilha de custos, a fim de que lhe pagar o valor correspondente.

Asseverou que celebrou um acordo com empresa operadora do plano de saúde, sem carência e sem coparticipação, extensivo a todos os trabalhadores da categoria profissional, entre outras alegações. Requereu que a primeira seja condenada a fazer o repasse ao autor dos valores previstos na convenção coletiva e relativos a taxa de plano de saúde, com a responsabilidade subsidiária da segunda ré, além da condenação em indenização por danos morais.

A primeira ré alegou que a convenção coletiva de trabalho somente obriga a empresa prestadora a fazer o repasse quando houver o pagamento pela empresa tomadora, o que não ocorreu no caso concreto. A segunda ré alegou que não está subordinada à convenção celebrada pelo autor e não fez qualquer repasse de valor à primeira ré, entre outras alegações.

Compulsando a prova documental, verifica-se que o autor, apesar de mencionar que celebrou contrato com empresa de plano de saúde, não apresentou o contrato respectivo, tendo juntado aos autos eletrônicos várias folhas em branco. No entanto, ele realmente apresentou um *folder* e planilhas com uma rede conveniada (ID defcc0c).

A convenção coletiva do ano de 2014 previa, em sua cláusula 16, o repasse de R\$150,00 por empregado efetivo, da empresa ao Sindicato Profissional, para fins de contratação de empresa de plano de saúde. A norma coletiva de trabalho prevê que o valor seria custeado "com os valores repassados pelos órgãos da administração pública e privada, contratantes da prestação dos serviços". O parágrafo quarto da norma dispensa as empresas de fazer o repasse, quando os tomadores de serviços não repassarem às empresas o valor da taxa sindical. Por fim, a norma prevê a obrigação das empresas de incluir nas planilhas de custo e

formação de preços o referido gasto. Obrigações semelhantes constam da CCT 2015, cláusula 16, com a previsão ali de que se a empresa não incluisse em sua planilha de preço o valor relativo ao plano de saúde seria aplicaria o parágrafo anterior da cláusula convencional, ou seja, estaria também dispensada do repasse do valor ao sindicato profissional (ID 95387aa).

Como a segunda ré reconhece não ter feito o repasse do valor à primeira ré, e observando que o autor não fez prova desse pagamento da segunda à primeira ré, reputa-se que ele de fato não existiu.

Portanto, estaria a primeira ré dispensada do repasse ao sindicato-autor, nos termos da própria norma convencional, a ser respeitada conforme previsão do art. 7, XXVI, CF. **Indefiro o pedido de sua condenação ao pagamento da taxa relativa ao plano de saúde**, valores vencidos e vincendos (itens IV e V.A do rol de pedidos). (grifo nosso)

Evidente, pois, que, ao entender que o direito dos empregados ao benefício está condicionado ao repasse dos respectivos valores pelos tomadores dos serviços, a Justiça Laboral está a reconhecer a ausência de obrigatoriedade, nos termos da própria disposição convencional, da concessão do benefício do plano de saúde pelas empresas aos empregados terceirizados, na mesma linha do entendimento defendido pela PGF desde o Parecer n.º 15/2014/CPLC/DEPCONSU/PGF/AGU.

Nesse contexto, face à ausência de lei ou norma coletiva de trabalho que estabeleça às categorias profissionais abrangidas pelas citadas convenções o direito ao plano de saúde custeado pelo empregador, inexistente também para o órgão público tomador dos serviços qualquer dever jurídico de custear as despesas correlatas em favor das empresas de terceirização contratadas. Trata-se essa negativa, como bem salientado pelo MM. Juízo da 15ª Vara do Trabalho de Brasília/DF, do estrito cumprimento da Convenção Coletiva, em atenção ao art. 7º, inciso XXVI, da Constituição Federal, e não de ofensa ao mesmo dispositivo constitucional.

Além da instituição do benefício com contornos de liberalidade, e não em termos obrigatórios, verifica-se que a disciplina traçada na CCT desbordou do conteúdo e finalidade legais dos instrumentos coletivos de trabalho, previstos nos arts. 611 e 613 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e na Convenção n.º 154, da Organização Internacional do Trabalho, sobre o Incentivo à Negociação Coletiva, o que foi desconsiderado pelo SEAC/DF em seu requerimento administrativo.

Com efeito, estabelecem o art. 611, *caput* e § 1º, e o art. 613 da CLT que:

Art. 611 - Convenção Coletiva de Trabalho é o acôrdo de caráter normativo, pelo qual dois ou mais Sindicatos representativos de categorias econômicas e profissionais **estipulam condições de trabalho aplicáveis, no âmbito das respectivas representações, às relações individuais de trabalho.** (Redação dada pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967)

§ 1º É facultado aos Sindicatos representativos de categorias profissionais celebrar Acordos Coletivos com uma ou mais emprêsas da correspondente categoria econômica, **que estipulem condições de trabalho, aplicáveis no âmbito da emprêsa ou das acordantes respectivas relações de trabalho.** (Redação dada pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967)

Art. 613 - As Convenções e os Acordos deverão conter obrigatòriamente: (Redação dada pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967)

I - Designação dos Sindicatos convenentes ou dos Sindicatos e emprêsas acordantes; (Incluído pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967)

II - Prazo de vigência; (Incluído pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967)

III - Categorias ou classes de trabalhadores abrangidas pelos respectivos dispositivos; (Incluído pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967)

IV - **Condições ajustadas para reger as relações individuais de trabalho durante sua vigência;** (Incluído pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967)

V - **Normas para a conciliação das divergências sugeridas entre os convenentes por motivos da aplicação de seus dispositivos;** (Incluído pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967)

VI - Disposições sôbre o processo de sua prorrogação e de revisão total ou parcial de seus dispositivos; (Incluído pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967)

VII - **Direitos e deveres dos empregados e emprêsas;** (Incluído pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967)

VIII - Penalidades para os Sindicatos convenientes, os empregados e as empresas em caso de violação de seus dispositivos. (Incluído pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967)

Parágrafo único. As convenções e os Acordos serão celebrados por escrito, sem emendas nem rasuras, em tantas vias quantos forem os Sindicatos convenientes ou as empresas acordantes, além de uma destinada a registro. (Incluído pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967)

Já o art. 2º da Convenção n.º 154, da Organização Internacional do Trabalho, sobre o Incentivo à Negociação Coletiva, concluída em Genebra, em 19 de junho de 1981, a qual integra o ordenamento jurídico brasileiro por força do Decreto n.º 1.256, de 29 de setembro de 1994, prevê que:

Artigo 2

Para efeito da presente Convenção, a expressão “negociação coletiva” compreende todas as negociações que tenham lugar entre, de uma parte, um empregador, um grupo de empregadores ou uma organização ou várias organizações de empregadores, e, de outra parte, uma ou várias organizações de trabalhadores, **com o fim de:**

- a) **fixar condições de trabalho e emprego;** ou
- b) **regular as relações entre empregadores e trabalhadores;** ou
- c) **regular as relações entre os empregadores ou suas organizações e uma ou várias organizações de trabalhadores, ou alcançar todos estes objetivos de uma só vez.**

Da leitura dos dispositivos acima transcritos, é possível constatar que as negociações coletivas e os acordos e convenções coletivas de trabalho dela resultantes têm por finalidade estabelecer e regular as condições de trabalho aplicáveis às relações individuais de trabalho travadas entre empregados e empregadores, no âmbito de representação dos respectivos sindicatos, bem como regular os direitos e deveres das partes interessadas nas negociações, quais sejam, sindicatos, empregados e empregadores. O conteúdo dos acordos e convenções de trabalho, portanto, deve estar voltado ao atendimento desses objetivos.

Daí porque, não sendo a Administração Pública (como também o tomador de serviço privado) parte dos acordos e convenções coletivas de trabalho, propriamente por não manter qualquer tipo de vínculo empregatício ou relação individual de trabalho com os trabalhadores terceirizados, não é juridicamente possível, à luz da legislação de regência, que a norma coletiva venha a impor diretamente ao órgão público tomador de serviços quaisquer deveres ou obrigações.

Deveras, como já afirmado, com clareza, no item 30 do Parecer n.º 15/2014/CPLC/DEPCONSUS/PGF/AGU, “*Da lei se extrai que uma convenção coletiva de trabalho, como não poderia deixar de ser, não é um meio apto a criar obrigações diretas à Administração Pública ou a qualquer terceiro, devendo criá-las apenas para as empresas e empregados representados pelos sindicatos convenientes, no âmbito das respectivas representações, com relação às relações individuais de trabalho*”.

Não se desconhece, é certo, que, ao reger as relações individuais entre empresas e trabalhadores, as normas coletivas terminam por produzir efeitos não apenas no que toca às partes diretamente envolvidas em sua elaboração, podendo atingir, por via reflexa, a esfera jurídica de terceiros que não tiveram assento nas negociações coletivas.

É o caso típico das situações de terceirização de serviços a órgãos públicos e privados, nas quais os tomadores de serviço, apesar de não participarem das negociações coletivas, acabam sendo atingidos pelos seus efeitos, vez que os custos das respectivas contratações de serviços terceirizados estão umbilicalmente atrelados aos direitos e obrigações trabalhistas das empresas e dos empregados terceirizados estipulados em acordos e convenções coletivas.

Portanto, os efeitos dos acordos e convenções podem atingir terceiros estranhos às negociações coletivas, quando for o caso, apenas de **forma indireta, isto é, reflexamente**, e não por meio da

previsão, na norma coletiva, de deveres ou obrigações diretas para os órgãos e entidades não partícipes desses instrumentos, como pretende fazer crer, de forma equivocada, o SEAC/DF.

Outro não é o entendimento que vem sendo adotado pela Justiça do Trabalho em Brasília/DF, em especial no que se refere à previsão do benefício “plano de saúde” nas convenções coletivas firmadas entre SEAC/DF e SINDISERVIÇOS/DF, nos anos de 2014 e 2015, como revelam os precedentes a seguir colacionados:

Processo: 00864-2015-013-10-00-8 Ação Trabalhista - Rito Ordinário

Origem: 13ª Vara do Trabalho de Brasília/DF

Reclamante: Sindicato dos Empr de Empr de Asseio, Conservacao, Trab Temporario, Prest Servicos e Serv Terceirizaveis do DF-Sindiservicos/DF

Advogado: Jomar Alves Moreno

Reclamado: Planalto Service Ltda

Advogado: Graziella Couto Moraes

Reclamado: Instituto Brasileiro do Meio Ambiente e dos Recursos Naturais Renováveis - Ibama

[...]

3.1. PLANO DE SAÚDE. CONVENÇÃO COLETIVA. OBRIGAÇÃO DE CONSTAR DO EDITAL DE LICITAÇÃO. AUSÊNCIA DE IMPUGNAÇÃO.

O autor alega que celebrou norma coletiva, a qual na cláusula 16ª avençou a obrigação de reter o valor de R\$ 150,00 por terceirizado, sendo obrigatória a partir de 2015, e as reclamadas descumpriram a avença.

Por primeiro, não se pode cogitar de transferir a terceiro, não participante da via negocial, obrigações ali avençadas, principalmente quando se trata de ente da administração pública direta federal.

A cláusula 16ª é cristalina quanto à imposição ao Sindicato autor do dever de impugnar o edital de licitação e o demandante não colacionou aos autos prova de que cumpriu o disposto no parágrafo sétimo da referida cláusula.

Ademais, compete ao ente sindical obreiro zelar pelo cumprimento das normas coletivas que assina, não competindo ao Poder Judiciário fiscalizar editais de licitação, contratos de prestação de serviços, tampouco a atividade econômica da primeira reclamada.

Ao firmar a CCT, o Sindicato autor tinha pleno conhecimento dos benefícios ali avençados e dos requisitos exigidos, principalmente, o que consta do parágrafo sétimo.

Assim, não se vislumbra o cumprimento do requisito – impugnação do edital – inserto no parágrafo sétimo da cláusula 16ª, da CCT e, assim, conclui-se que o Sindicato demandante anuiu, tacitamente, com a ausência da inclusão da despesa com plano de saúde no valor global do contrato, motivo pelo qual indefere-se a pretensão disposta na letra A do rol de pedidos.

Inexistindo o principal, a mesma sorte tem o acessório, restando indeferidos o dano moral e a multa convencional.

Processo: **0005018-31-2015-5-10-0015 Ação Trabalhista - Rito Ordinário**

Origem: 15ª Vara do Trabalho de Brasília - DF

Processo: 5018-31.2015.5.10.0015

Autor: SINDICATO DOS EMPREGADOS DAS EMPRESAS DE ASSEIO, CONSERVAÇÃO, TRABALHO TEMPORÁRIO, PRESTAÇÃO SERVIÇOS E SERVIÇOS TERCEIRIZÁVEIS DO DF - SINDISERVIÇOS/DF

Rés: SERVILIMPE SERVIÇOS GERAIS LTDA. e CONDOMÍNIO DO EDIFÍCIO MONTE PARNASSO

SINDICATO DOS EMPREGADOS DAS EMPRESAS DE ASSEIO, CONSERVAÇÃO, TRABALHO TEMPORÁRIO, PRESTAÇÃO SERVIÇOS E SERVIÇOS TERCEIRIZÁVEIS DO DF - SINDISERVIÇOS/DF ajuizou ação de cobrança em face de **SERVILIMPE SERVIÇOS GERAIS LTDA. e CONDOMÍNIO DO EDIFÍCIO MONTE PARNASSO**, afirmando que a primeira ré não efetuou o repasse da taxa prevista em convenção coletiva de trabalho, a partir do ano de 2014, cuja finalidade é o estabelecimento do plano de saúde dos trabalhadores. Afirmou que a norma coletiva de trabalho previa que o valor relativa ao plano de saúde deveria ser incluído na planilha de custos e formação de preços, a ser apresentada pela empresa prestadora de serviços à empresa tomadora. Aduziu que o tomador de serviços tem a obrigação de exigir da empresa prestadora a inclusão do valor na planilha de custos, a fim de que lhe pagar o valor correspondente. Asseverou que celebrou um acordo com empresa

operadora do plano de saúde, sem carência e sem coparticipação, extensivo a todos os trabalhadores da categoria profissional, entre outras alegações. Requereu que a primeira seja condenada a fazer o repasse ao autor dos valores previstos na convenção coletiva e relativos a taxa de plano de saúde, além da condenação em indenização por danos morais, por crime, etc. Deu à causa o valor de R\$40.000,00 e juntou documentos.

D - TAXA CONVENCIONAL RELATIVA A PLANO DE SAÚDE

Ingressou o autor em desfavor das rés, alegando que a primeira ré não efetuou o repasse da taxa prevista em convenção coletiva de trabalho, a partir do ano de 2014, cuja finalidade é o estabelecimento do plano de saúde dos trabalhadores. Afirmou que a norma coletiva de trabalho previa que o valor relativa ao plano de saúde deveria ser incluído na planilha de custos e formação de preços, a ser apresentada pela empresa prestadora de serviços à empresa tomadora. Aduziu que o tomador de serviços tem a obrigação de exigir da empresa prestadora a inclusão do valor na planilha de custos, a fim de que lhe pagar o valor correspondente.

Asseverou que celebrou um acordo com empresa operadora do plano de saúde, sem carência e sem coparticipação, extensivo a todos os trabalhadores da categoria profissional, entre outras alegações. Requereu que a primeira seja condenada a fazer o repasse ao autor dos valores previstos na convenção coletiva e relativos a taxa de plano de saúde, com a responsabilidade subsidiária da segunda ré, além da condenação em indenização por danos morais.

A primeira ré alegou que a convenção coletiva de trabalho somente obriga a empresa prestadora a fazer o repasse quando houver o pagamento pela empresa tomadora, o que não ocorreu no caso concreto. A segunda ré alegou que não está subordinada à convenção celebrada pelo autor e não fez qualquer repasse de valor à primeira ré, entre outras alegações.

Compulsando a prova documental, verifica-se que o autor, apesar de mencionar que celebrou contrato com empresa de plano de saúde, não apresentou o contrato respectivo, tendo juntado aos autos eletrônicos várias folhas em branco. No entanto, ele realmente apresentou um *folder* e planilhas com uma rede conveniada (ID defcc0c).

A convenção coletiva do ano de 2014 previa, em sua cláusula 16, o repasse de R\$150,00 por empregado efetivo, da empresa ao Sindicato Profissional, para fins de contratação de empresa de plano de saúde. A norma coletiva de trabalho prevê que o valor seria custeado "*com os valores repassados pelos órgãos da administração pública e privada, contratantes da prestação dos serviços*". O parágrafo quarto da norma dispensa as empresas de fazer o repasse, quando os tomadores de serviços não repassarem às empresas o valor da taxa sindical. Por fim, a norma prevê a obrigação das empresas de incluir nas planilhas de custo e formação de preços o referido gasto. Obrigações semelhantes constam da CCT 2015, cláusula 16, com a previsão ali de que se a empresa não incluísse em sua planilha de preço o valor relativo ao plano de saúde seria aplicaria o parágrafo anterior da cláusula convencional, ou seja, estaria também dispensada do repasse do valor ao sindicato profissional (ID 95387aa).

Como a segunda ré reconhece não ter feito o repasse do valor à primeira ré, e observando que o autor não fez prova desse pagamento da segunda à primeira ré, reputa-se que ele de fato não existiu.

Portanto, estaria a primeira ré dispensada do repasse ao sindicato-autor, nos termos da própria norma convencional, a ser respeitada conforme previsão do art. 7, XXVI, CF. **Indefiro** o pedido de sua condenação ao pagamento da taxa relativa ao plano de saúde, valores vencidos e vincendos (itens IV e V.A do rol de pedidos).

Já no que se refere ao tomador de serviços, a despeito de louvável a intenção de implementação de plano de saúde, não pode o tomador de serviços ser obrigado por norma coletiva celebrada por outra categoria patronal, da qual não faz parte. Indefiro o pedido do item II do rol de pedidos.

Como se identificou que não houve desrespeito da CCT quanto ao repasse da taxa relativa ao plano de saúde, conseqüente fica **indeferido** o pedido do item V.B, relativo a multa convencional.

[...]

Registre-se, inclusive, que foi confirmada, em 29/06/2016, pelo Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região^[5], a sentença proferida pelo Juízo da 13ª Vara do Trabalho de Brasília/DF nos autos da Reclamação Trabalhista n.º 00864-2015-013-10-00-8, acima transcrita, que julgou improcedente o pedido indenizatório do SINDISERVIÇOS/DF relativo ao pagamento, pelo IBAMA, dos valores correspondentes ao custeio do benefício do plano de saúde dos empregados a ela terceirizados pela empresa Planalto Service Ltda.

Na situação concreta em exame, de acordo com as convenções coletivas de 2014, 2015 e 2016, celebradas entre SEAC/DF e SINDISERVIÇOS/DF, o benefício do plano de saúde “*será custeado exclusivamente com os valores repassados pelos órgãos da administração pública e privada, contratantes da prestação dos serviços*”. Dito de outro modo, a empresa de terceirização, na prática, não está obrigada a custear, com recursos próprios, e independentemente de repasses da Administração, os benefícios previstos na CCT. Com isso, a norma coletiva “*acabou por exonerar as empresas de' quaisquer ônus, transferindo-os diretamente aos órgãos públicos e entidades privadas tomadoras de serviços - terceiros que não fizeram parte da negociação coletiva de trabalho*” (item 28 do Parecer n.º 15/2014/CPLC/DEPCONSUS/PGF/AGU).

Tanto assim o é que as próprias normas estabelecem para as empresas o ônus de incluir nas suas planilhas de custos e formação de preços nas licitações públicas e nas repactuações contratuais o valor destinado ao plano de saúde, com o compromisso dos sindicatos de impugnar os editais em que esse custo não seja garantido aos trabalhadores, num evidente esforço para assegurar que a Administração Pública, e não as empresas de terceirização, venha a arcar com os custos da concessão desse benefício.

Trata-se, pois, à evidência, de uma tentativa de imposição direta de uma obrigação à Administração Pública por meio de Convenção Coletiva de Trabalho, o que, como já explanado, mostra-se absolutamente inviável do ponto de vista jurídico, por violar os arts. 611 e 613 da CLT e o art. 2º da Convenção n.º 154, da Organização Internacional do Trabalho, sobre o Incentivo à Negociação Coletiva. Patente se revela, pois, a ilegalidade das previsões convencionais ora questionadas, no que se refere à Administração Pública.

Não se cuida, aqui, de invocar ou perquirir, como fez o sindicato ora representante, “*a prevalência de disposições em convenção coletiva sobre regras administrativas*”, ou, ainda, a inobservância ao art. 7º, inciso XXVI, da Constituição, que garante o “*reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho*”. A disposição da convenção coletiva em exame é considerada **ilegal**, por impor obrigação, diretamente, a quem dela não tomou parte, e, assim sendo, não pode ser reconhecida nem gerar quaisquer efeitos sobre a Administração Pública.

A nosso ver, o reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho, na forma preconizada pela Carta de 1988, pressupõe a adequação do conteúdo desses instrumentos à legislação pátria, o que, como visto, não se dá no presente caso. Caso absoluto fosse o direito previsto no art. 7º, inciso XXVI, da Constituição, imperioso seria admitir que as normas coletivas pudessem versar sobre as mais variadas matérias, estipular direitos e impor deveres e obrigações livremente, a quem quer que fosse, independentemente de se tratar da regulação de condições de trabalho, da relação entre sindicatos, empregados e empregadores e da observância à legislação posta, o que, *data maxima venia*, é no mínimo inimiginável num Estado de Direito.

Outra não é a posição sufragada pelo TCU, ao considerar que “*os acordos [coletivos de trabalho] são firmados entre sindicatos de trabalhadores e representantes de empresas do ramo. Os sindicatos dos trabalhadores têm interesse em diminuir riscos, definindo o valor das provisões; os sindicatos patronais, sem descurar de sua responsabilidade quanto aos direitos dos trabalhadores, almejam também melhores preços nas licitações. Contudo, as disposições dos acordos coletivos devem se manter nos estritos limites da lei, para que sejam reconhecidas nos termos do art. 7º, inciso XXVI, da CF [...]*” (Acórdão n.º 720/2016 – TCU – Plenário).

Daí porque, tendo em vista a ilegalidade da previsão convencional no que se refere à Administração Pública, entende esta CPLC que as cláusulas das convenções coletivas de 2014, 2015 e 2016, celebradas entre SEAC/DF e SINDISERVIÇOS/DF, não possuem o condão de obrigar a Administração Pública, no lugar dos empregadores, a promover o custeio do benefício do plano de saúde estipulado em favor dos empregados terceirizados.

A ilegalidade da previsão do benefício em exame exsurge, ainda, do fato de que o plano de saúde, na forma estabelecida nas referidas convenções, é garantido apenas aos empregados terceirizados, não sendo resguardado esse direito, nas mesmas condições, aos profissionais que trabalham, nas mesmas funções, diretamente para as empresas terceirizadoras, o que não representa um critério razoável de discriminação. Nesse sentido, consta nos itens 32 a 34 do citado Parecer n.º 15/2014/CPLC/DEPCONSU/PGF/AGU que:

32. A legalidade da cláusula também se revela comprometida, quando se toma em consideração a segunda particularidade acima relacionada: que o direito ao plano de saúde custeado pelo empregador foi previsto apenas para uma parte das categorias profissionais abrangidas pela convenção - para aqueles profissionais que fossem terceirizados a um tomador de serviços -, excluindo-se do mesmo direito os profissionais que trabalham diretamente para as empresas empregadoras, o que não representa um critério razoável de discriminação.

33. Com efeito, as atividades desempenhadas pelas categorias profissionais descritas na cláusula segunda da convenção coletiva serão essencialmente as mesmas, trabalhando os profissionais diretamente para a empresa empregadora ou para um tomador de serviços. Assim, um bombeiro hidráulico, por exemplo, desempenhará as atividades inerentes a essa categoria profissional, seja na sede da empresa empregadora, seja na sede da Administração Pública onde for alocado para a prestação do serviço. Exercendo exatamente as mesmas funções, não há fundamento jurídico razoável que justifique a garantia, pela CCT, de um plano de saúde custeado pelo empregador apenas para o segundo profissional, excluindo-se o primeiro de usufruir do mesmo direito.

34. Essa diferença de tratamento só se explica pela intenção – juridicamente absurda – de eximir as empresas empregadoras de quaisquer ônus relativos ao benefício previsto aos trabalhadores pela CCT, transferindo tais ônus diretamente à Administração Pública, que não tomou parte das negociações coletivas de trabalho. (grifo nosso)

Especificamente sobre esse ponto, afirma o SEAC/DF que as convenções em exame só se aplicam aos trabalhadores terceirizados, sendo que “*trabalhadores empregados diretamente (não terceirizados) tem (sic) empregadores diferentes daqueles empregados por não as empresas terceirizadoras*” [...] Logo, se os termos da CCT estão restritos aos trabalhadores terceirizados, não há como alegar a existência de quebra da isonomia entre esses trabalhadores e os trabalhadores empregados diretamente”.

Todavia, não é isto que dispõe a convenção coletiva de trabalho. De acordo com ela, se dois trabalhadores pertencentes a uma mesma categoria profissional, entre aquelas previstas na cláusula segunda da CCT (por exemplo, recepcionista), forem contratados por uma mesma empresa que terceiriza mão de obra, sendo que um deles está vinculado a um tomador de serviço e o outro, não (seja porque está trabalhando na sede da empresa empregadora, seja porque, simplesmente, ainda não foi alocado em nenhum contrato de terceirização), apenas o primeiro faria jus ao benefício do plano de saúde custeado pelo empregador (na hipótese de o tomador de serviço repassar-lhe os custos), ao passo que o segundo não seria contemplado, de forma alguma, por esse benefício.

Nesse sentido, confirmam-se os parágrafos quinto e décimo da cláusula décima sétima da convenção coletiva de 2016, segundo os quais:

Parágrafo quinto - O plano de saúde ora instituído será devido **apenas e tão somente em relação aos empregados efetivos alocados a serviço do contratante que concedeu referido benefício**, limitado ao contingente contratado.

Parágrafo décimo - Os empregados **que atuam em funções administrativas nas empresas de prestação de serviços abrangidas por esta CCT e/ou outras empresas do mesmo grupo econômico**, sediadas no Distrito Federal, bem como **empregados não efetivados ou não diretamente ativos nos contratos de prestação de serviços**, poderão aderir ao plano de saúde contratado pelo SINDICATO, inclusive com a

inclusão de seus dependentes, **desde que arquem com o custo total do mesmo, na forma contratada**, atendidas as normas estabelecidas pela ANS.

Na hipótese acima considerada, ambos os trabalhadores exercem uma mesma atividade profissional e são empregados de uma mesma empresa, mas, enquanto um deles é contratado para exercer o labor diretamente à terceirizadora de serviços, sem intermediação, o outro é contratado para prestar serviços em favor de terceiros, no caso, a Administração Pública. Não se trata, pois, de empregadores diversos e categorias profissionais distintas, como alega o sindicato requerente, inexistindo, pois, qualquer discrimen válido que justifique o tratamento distinto estabelecido pela convenção coletiva de trabalho em relação à concessão do plano de saúde a esses trabalhadores. É evidente, assim, a quebra de isonomia quanto às condições da concessão do plano de saúde no que se refere a trabalhadores que se encontram em situações similares, não assistindo razão, também nesse ponto, ao sindicato ora requerente.

Diante desse panorama, resta clara a ilegalidade, no que toca à Administração Pública, das cláusulas das convenções firmadas entre SEAC/DF e SINDISERVIÇOS/DF nos anos de 2014, 2015 e 2016, que tratam da concessão do benefício do plano de saúde aos empregados terceirizados.

Cumprе salientar, ainda, que o Juízo da 11ª Vara do Trabalho de Brasília/DF declarou a **nulidade da cláusula décima sexta da Convenção firmada entre SEAC/DF e SINDISERVIÇOS/DF**, no ano de 2015, que trata do plano de saúde, sob o fundamento de que referida disposição convencional configura hipótese de custeio, pelos empregadores, do sindicato profissional, contrariando, com isso, os princípios constitucionais da liberdade sindical e da democracia sindical interna, decorrentes do art. 8º, I, da Constituição Federal, do art. 2º da Convenção 98 da Organização Internacional do Trabalho e do art. 3º da Convenção 87 da Organização Internacional do Trabalho. Senão, veja-se:

Processo: **01316-2015-011-10-00-2 Ação Trabalhista - Rito Ordinário**
Origem: 11ª Vara do Trabalho de Brasília/DF

[...]

RAIMUNDO NONATO FERREIRA propõe reclamação trabalhista em desfavor de PLANALTO SERVICE LTDA e FUNDAÇÃO UNIVERSIDADE DE BRASÍLIA, afirmando admissão, pela primeira reclamada, em 1º.12.2014, na função de porteiro, prestando serviços à segunda reclamada, com dispensa em 7.6.2015. Assevera que: foi compelido a assinar o aviso prévio retroativamente a 9.5.2013; não recebeu integralmente as verbas rescisórias; não recebeu o adicional noturno; não usufruiu o intervalo intrajornada; os feriados laborados não foram pagos com adicional de 100%; não percebia o adicional de periculosidade; as cláusulas normativas foram descumpridas. Formula os pedidos de fls. 17/18 e atribui à causa o valor de R\$ 20.000,00. Junta documentos.

[...]

VIII PLANO DE SAÚDE. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS.

[...]

Além disso, **a cláusula 16ª da CCT 2015 constitui hipótese de custeio, pelo empregador, da atuação da entidade sindical dos empregados**. Chama a atenção o fato de que o benefício previsto seria integralmente custeado pelos valores repassados pelo empregador.

É necessário analisar a referida norma coletiva sob o crivo dos princípios constitucionais relacionados à organização sindical brasileira. E o art. 8º, caput e inciso I, da Constituição assegura que a atuação coletiva de empregados e empregadores deve pautar-se pelos princípios da liberdade sindical, da autonomia sindical e da democracia interna. Confira-se:

É livre a associação profissional ou sindical, observado o seguinte:

I - a lei não poderá exigir autorização do Estado para a fundação de sindicato, ressalvado o registro no órgão competente, vedadas ao Poder Público a interferência e a intervenção na organização sindical;

O princípio da liberdade sindical constitui uma garantia aos trabalhadores na medida em que protege a atuação da entidade sindical, incluindo sua própria autonomia na definição de pautas reivindicatórias e de programas de ação (cf. SILVA, Sayonara Grillo Coutinho Leonardo de. *Relações coletivas de trabalho*. São Paulo: LTr, 2008). É a previsão constante do art. 3º da Convenção 87 da OIT: “*as organizações de trabalhadores e de empregadores terão o direito de elaborar seus estatutos e regulamentos administrativos, de eleger livremente seus representantes, de organizar a gestão e a atividade dos mesmos e de formular seu programa de ação*”.

Além disso, pelos princípios da autonomia sindical e da democracia interna, contidos no mesmo art. 8º, I, da Constituição, são os próprios interessados, i.e., os representados pelo sindicato, os responsáveis pelas decisões relativas à atuação da entidade – vale dizer, **sem a intervenção ou interferência de terceiros, seja do Poder Público seja dos empregadores. Não é cabível, assim, a ingerência, inclusive econômica, dos empregadores no funcionamento do sindicato profissional.**

A Convenção 98 da OIT, ratificada pelo Brasil em 18.11.1952, relativa aos princípios do direito de organização e de negociação coletiva, **veda qualquer ato de ingerência de organizações de empregadores em organizações de trabalhadores e vice-versa, direta ou indiretamente.** O art. 2º da Convenção 98 enuncia:

Art. 2 — 1. As organizações de trabalhadores e de empregadores deverão gozar de proteção adequada contra quaisquer atos de ingerência de umas e outras, quer diretamente quer por meio de seus agentes ou membros, em sua formação, funcionamento e administração.

2. Serão particularmente identificados a atos de ingerência, nos termos do presente artigo, medidas destinadas a provocar a criação de organizações de trabalhadores dominadas por um empregador ou uma organização de empregadores, ou a manter organizações de trabalhadores por outros meios financeiros, com o fim de colocar essas organizações sob o controle de um empregador ou de uma organização de empregadores.

Entendo, assim, que, na hipótese dos autos, as cláusulas 11ª, 16ª e 18ª da Convenção Coletiva 2015 constituem, em verdade, **forma de custeio da entidade profissional pela categoria econômica (sobretudo porque a contribuição do empregador independe da respectiva adesão do empregado ao plano de saúde ou plano odontológico) e, nessa condição, contrariam os princípios constitucionais da liberdade sindical e da democracia interna.**

Transcrevo, a propósito, os seguintes precedentes:

AGRAVO DE INSTRUMENTO. CONVENÇÃO COLETIVA. TAXA DE INCLUSÃO SOCIAL DEVIDA PELO SINDICATO REPRESENTANTE DA CATEGORIA ECONÔMICA EM FAVOR DA ENTIDADE DE REPRESENTAÇÃO PROFISSIONAL. PRINCÍPIO DA NÃO INGERÊNCIA PATRONAL NAS ATIVIDADES DO SINDICATO PROFISSIONAL.

1. O princípio da não ingerência das organizações patronais nas organizações dos empregados é previsto no artigo 2º, da Convenção n.º 98 da Organização Internacional do Trabalho, devidamente ratificada pelo Brasil em 18/11/1952, que dispõe acerca do direito de sindicalização e de negociação coletiva.

2. Afigura-se inválida, pois, cláusula normativa que prevê contribuição em favor do sindicato profissional a ser paga pelas empresas, porquanto o custeio das suas atividades está diretamente relacionado com a organização, funcionamento e administração do ente sindical. Tal estipulação viola o princípio da não ingerência, erigido no referido instrumento internacional. Assim sendo, não é a decisão recorrida que está em desarmonia com o princípio da liberdade sindical e negocial dos entes coletivos, nos termos previstos nos artigos 7º, inciso XXVI, e 8º, da Constituição da República, mas a própria convenção coletiva que, na contramão da história e da ordem jurídico-constitucional, pretende repassar ao empregador custeio da atividade sindical, com óbvio comprometimento da efetividade da ação do ente classista profissional. Precedentes. Agravo de instrumento desprovido. (AIRR - 2460-43.2011.5.02.0373, Relator Desembargador Convocado: Alexandre Teixeira de Freitas Bastos Cunha, Data de Julgamento: 03/09/2014, 1ª Turma, Data de Publicação: DEJT 05/09/2014)

AÇÃO ANULATÓRIA. RECURSO ORDINÁRIO. REGRA NEGOCIADA QUE ESTABELECE CONTRIBUIÇÃO PATRONAL DIRETA PARA O SINDICATO PROFISSIONAL. NULIDADE. VIOLAÇÃO DO PRINCÍPIO DA AUTONOMIA SINDICAL (ART. 8.º, I e III, DA CF). OFENSA AO TEOR DA CONVENÇÃO Nº 98 DA OIT (ART. 2.2). O princípio da autonomia sindical, previsto na Constituição Federal de 1988 (art. 8º), assegura às entidades coletivas profissionais a livre organização e gestão da estrutura sindical, bem como a liberdade de atuação na representação da categoria. Tal autonomia abrange a sustentabilidade econômico financeira, que deve fluir de forma independente e desvinculada de qualquer controle estatal e/ou subordinação à classe patronal. No caso, a cláusula impugnada pelo MP estabelece contribuição direta das empresas para o sindicato profissional, a título de participação na manutenção de fundo sindical de educação e qualificação profissional, que, se não caracteriza subordinação direta à categoria econômica, evidentemente enfraquece a liberdade de autogestão assegurada ao sindicato profissional frente ao empregador. A regra, portanto, representa em flagrante ofensa ao princípio da autonomia sindical e deve ser declarada nula. Recurso ordinário a que se nega provimento. (RO - 380-32.2012.5.09.0000, Relatora Ministra: Kátia Magalhães Arruda, Data de Julgamento: 09/06/2014, Seção Especializada em Dissídios Coletivos, Data de Publicação: DEJT 20/06/2014)

Ante a nulidade, não é exigível a cláusula 16º da CCT 2015.

Indefiro o pleito de indenização por danos morais.

Não há falar em descumprimento de obrigação fazer, não sendo devida a multa normativa pleiteada.

Julgo improcedente.

Verifica-se, pois, que, por diversos fundamentos jurídicos, é ilegal a cláusula convencional em questão, que trata do benefício do plano de saúde, entendimento esse firmado no Parecer n.º 15/2014/CPLC/DEPCONSU/PGF/AGU e corroborado pelas diversas decisões do Poder Judiciário trazidas a lume na presente manifestação.

Resta claro, assim, que, nesse particular, o SINDISERVIÇOS/DF não buscou a efetiva proteção e garantia dos direitos dos trabalhadores integrantes das categoriais profissionais por ele representadas, em evidente descompasso com a missão institucional a ele conferida pelo art. 8º, inciso III, da Constituição, segundo qual “*ao sindicato cabe a defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria, inclusive em questões judiciais ou administrativas*

Com efeito, “[...] não houve, entre os sindicatos laboral e patronal, quaisquer interesses contrapostos, que tenham sido discutidos e mediados por um instrumento de negociação coletiva; pelo contrário, demonstrou-se que seus interesses são justapostos: ganha o sindicato laboral, ao inserir um benefício (de expressivo valor econômico) para as categorias profissionais que representam; ganham as empresas representadas pelo sindicato patronal, que aumentarão seus lucros nos contratos de terceirização de serviços, já que a porcentagem do lucro incide sobre os custos totais da contratação, que serão forçosamente aumentados; e quem paga a conta é a Administração” (item 35 do Parecer n.º 15/2014/CPLC/DEPCONSU/PGF/AGU).

Se ofensa houve ao art. 8º, inciso III, da Constituição Federal, como alega o SEAC/DF, fora ela perpetrada pelos próprios sindicatos, e não pelo entendimento firmado no Parecer n.º 15/2014/CPLC/DEPCONSU/PGF/AGU.

Em suma, considerando-se que a concessão aos empregados do benefício do plano de saúde foi previsto nas convenções em tela de forma não obrigatória para os empregadores, mas, sim, condicionada aos repasses promovidos pelos órgãos da Administração Pública tomadores dos serviços, e diante de todas as ilegalidades detectadas na respectiva cláusula convencional, alternativa não resta senão concluir, na forma do Parecer n.º

15/2014/CPLC/DEPCONSU/PGF/AGU e do Parecer n.º 12/2016/CPLC/DEPCONSU/PGF/AGU, que a Administração Pública realmente não deve arcar com os custos do referido benefício.

Uma vez adotadas essas premissas, deve-se admitir que todos os argumentos suscitados pelo SEAC/DF em seu requerimento deixam de ter qualquer sustentação jurídica, já que, repita-se, o sindicato tomou por base os equivocados pressupostos de que a cláusula convencional questionada, além de consentânea com os ditames constitucionais e legais a respeito do tema, estabeleceu um benefício de cunho obrigatório, razão pela qual, a seu ver, tanto as planilhas estimativas das licitações quanto os pedidos de repactuação contratual deveriam contemplar o benefício em tela.

Deveras, todo o arcabouço constitucional, legal e normativo invocado pelo requerente - que prevê a função do sindicato de promover a defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria representada, o reconhecimento dos acordos e convenções coletivas, a necessidade de repasse integral à Administração contratante, pelo tomador dos serviços, por meio de repactuação de preços, de todo e qualquer aumento de custo da mão de obra decorrente de convenções coletivas e a adoção, como custos mínimos obrigatórios nos editais de licitação, dos benefícios concedidos aos empregados por meio de convenções coletivas - pressupõe que a atuação dos sindicatos e as normas coletivas por eles elaboradas estejam em consonância com a legislação pertinente e com as finalidades constitucionais e legais a eles atribuídas, o que, como visto, não é o caso.

Daí porque não há que se cogitar de direito das empresas terceirizadas à repactuação de preços contratuais quanto aos custos do plano de saúde, tampouco de inserção dessas despesas, como custos mínimos obrigatórios da contratação, nas planilhas estimativas de preços das licitações públicas, sendo devido, pela mesma razão, eventual ressarcimento dos valores pagos indevidamente pela Administração por força da anterior concessão do benefício.

É que, como explicado no Parecer n.º 12/2016/CPLC/DEPCONSU/PGF/AGU, a ilegalidade da cláusula convencional em comento terminou por contaminar as planilhas de custos e formação de preços de licitações e contratos administrativos que vieram a contemplar os custos com o benefício do plano de saúde. Por se tratar de nulidade absoluta, face à evidente lesão ocasionada aos cofres públicos, onerados indevidamente com o custeio do benefício em tela, uma vez pronunciado o vício pela Administração, seus efeitos deverão retroagir à data em que se configurou o defeito, razão pela qual o órgão público contratante deverá eliminar das planilhas de preços os custos com o benefício, buscando, em regra, se for o caso, e respeitados o contraditório e a ampla defesa, o ressarcimento dos valores já repassados à empresa prestadora de serviços, conforme prevê o art. 59 da Lei n.º 8.666/1993.

De todo modo, ainda que desconsiderada a ilegalidade da cláusula convencional, verifica-se a impossibilidade jurídica de inclusão do benefício do plano de saúde por meio de repactuação contratual, já que, de acordo com o art. 40, § 1º, da Instrução Normativa SLTI/MP nº 02/2008, “*é vedada a inclusão, por ocasião da repactuação, de benefícios não previstos na proposta inicial, exceto quando se tornarem obrigatórios por força de instrumento legal, sentença normativa, acordo coletivo ou convenção coletiva*”. Não sendo o benefício obrigatório, nos termos da própria CCT, seus custos não podem ser inseridos nas planilhas contratuais.

Por essa mesma razão, “*Se o benefício plano de saúde não foi instituído de forma obrigatória pela convenção, não haveria motivos para a Administração o contemplar nas planilhas de preços que regerão suas próximas licitações, pois tais planilhas devem conter apenas os custos mínimos da contratação, que garantam a exequibilidade dos serviços a serem prestados*” (item 24 do Parecer n.º 15/2014/CPLC/DEPCONSU/PGF/AGU).

Sobre o assunto, preveem o art. 20, inciso III, e o art. 29-A, § 3º, da Instrução Normativa SLTI/MP n.º 02/2008, que:

Art. 20. É vedado à Administração fixar nos instrumentos convocatórios:

(...)

III - os benefícios, ou seus valores, a serem concedidos pela contratada aos seus empregados, devendo adotar os benefícios e valores previstos em acordo, dissídio ou convenção coletiva, como mínimo obrigatório, quando houver;

Art. 29-A

(...)

§ 3º É vedado ao órgão ou entidade contratante fazer ingerências na formação de preços privados por meio da proibição de inserção de custos ou exigência de custos mínimos que não estejam diretamente relacionados à exequibilidade dos serviços e materiais ou decorram de encargos legais.

Os custos mínimos obrigatórios, a serem considerados pela Administração nas licitações públicas relativas à contratação de serviços terceirizados, são aqueles correspondentes aos benefícios e valores previstos em lei, acordo, dissídio ou convenção coletiva, sem os quais o empregador não pode admitir um determinado empregado, e que, portanto, equivalem ao mínimo necessário e suficiente para garantir a exequibilidade dos serviços terceirizados que serão contratados.

Na espécie, além de se tratar de um custo reputado ilegal, não sendo o benefício do plano de saúde obrigatório e indispensável à contratação dos empregados, nos termos da própria CCT, não se mostra possível à Administração, conseqüentemente, contemplá-lo na composição dos custos mínimos obrigatórios da planilha estimativa da licitação. Também não é dado aos licitantes, pelos mesmos fundamentos, cotá-los em suas planilhas e propostas de preços, nem à Administração aceitar tais propostas.

A formação do preço privado das empresas, como mencionado no item 25 do Parecer n.º 15/2014/CPLC/DEPCONSU/PGF/AGU, corresponde à parcela dos custos do licitante que supera o valor dos custos mínimos obrigatórios estimados pela Administração para a contratação e se relaciona diretamente ao caráter competitivo do certame e à oferta de propostas mais vantajosas. Justamente por isso, o art. 29-A, § 3º, da Instrução Normativa SLTI/MP n.º 02/2008 veda à Administração interferir na formação de preços privados por meio da proibição de inserção de custos ou exigência de custos mínimos que não se relacionem diretamente à exequibilidade dos serviços e materiais ou decorram de encargos legais.

Entretanto, quando determinado custo da planilha de formação de preços ofertada é considerado ilegal e, ainda, não obrigatório - como no caso em tela (Parecer n.º 15/2014/CPLC/DEPCONSU/PGF/AGU) - estando a Administração, pois, exonerada de suportá-lo, a proibição, pelo órgão contratante, de sua inclusão na proposta de preços não configura, salvo melhor juízo, ingerência indevida na formação do preço privado da licitante, tampouco uma escolha "arbitrária" de quais cláusulas sociais ou econômicas e benefícios devem constar da planilha licitatória (como afirma o requerente), mas, sim, um imperativo lógico decorrente dos princípios da legalidade, da economicidade, da eficiência, da satisfação do interesse público e da autotutela da Administração.

Destarte, por todos os fundamentos explanados, é possível concluir que carecem de substrato jurídico os argumentos veiculados pelo SEAC/DF em seu requerimento administrativo, razão pela qual entende esta CPLC que deve ser integralmente mantido o entendimento firmado no Parecer n.º 15/2014/CPLC/DEPCONSU/PGF/AGU.

Sem embargo disso, por cautela, e em homenagem à segurança jurídica, considera-se pertinente, como já sugerido nos itens 12 e 13 do Parecer n. 00040/2016/DEPCONSU/PGF/AGU, que seja

colhida a manifestação da Consultoria-Geral da União a respeito do tema, bem assim que sejam consultados o Departamento de Contencioso da Procuradoria-Geral Federal e o Departamento Trabalhista da Procuradoria-Geral da União acerca da viabilidade de propositura de ação perante a Justiça do Trabalho (art. 114 da Constituição Federal^[6], art. 625 da CLT^[7], e art. 1º da Lei n.º 8.984/1995^[8]), a fim de ver declarada judicialmente a nulidade das cláusulas das convenções coletivas em exame, que versam sobre o benefício “plano de saúde”.

CONCLUSÃO

Em face do exposto, manifesta-se esta CPLC no sentido do **indeferimento** dos pedidos formulados pelo SEAC/DF, visto que não merece reforma o posicionamento firmado no Parecer n.º 15/2014/CPLC/DEPCONSU/PGF/AGU e ratificado por meio do Parecer n.º 12/2016/CPLC/DEPCONSU/PGF/AGU.

Ademais, recomenda-se que a questão seja submetida ao exame da Consultoria-Geral da União, bem como que sejam consultados o Departamento de Contencioso da Procuradoria-Geral Federal e o Departamento Trabalhista da Procuradoria-Geral da União acerca da viabilidade jurídica de propositura de ação perante a Justiça do Trabalho, visando à declaração judicial de nulidade das cláusulas das convenções coletivas em exame, que tratam do benefício “plano de saúde”.

À consideração superior.

Brasília, 29 de março de 2017.

(assinado eletronicamente)

CAROLINE MARINHO BOAVENTURA SANTOS
PROCURADORA FEDERAL

De acordo, na forma da unanimidade consolidada no decorrer dos trabalhos (Portaria n.º 338/PGF/AGU, de 12 de maio de 2016).

(assinado eletronicamente)

ALESSANDRO QUINTANILHA MACHADO
SÁ DANTAS

(assinado

ANA CAROLINA DE

FEDERAL
PROCURADOR FEDERAL

PROCURADORA

(assinado eletronicamente)

BRÁULIO GOMES MENDES DINIZ
HERMES ORNELLAS DE GUSMÃO

PROCURADOR FEDERAL

(assinado eletronicamente)

DIEGO DA FONSECA

PROCURADOR FEDERAL

(assinado eletronicamente)

GABRIELLA CARVALHO DA COSTA
PROCURADORA FEDERAL

(assinado eletronicamente)

PAULO RIOS MATOS ROCHA
PROCURADOR FEDERAL

(assinado eletronicamente)

RENATA CEDRAZ RAMOS FELZEMBURG
LUNELLI

PROCURADORA FEDERAL

(assinado eletronicamente)

RÔMULO GABRIEL MORAES

PROCURADOR FEDERAL

De acordo. À consideração superior.

Brasília, ____ de _____ de 2017.

(assinado eletronicamente)

RICARDO NAGAO
DIRETOR DO DEPARTAMENTO DE CONSULTORIA

DESPACHO DO PROCURADOR-GERAL FEDERAL

APROVO O PARECER Nº 00004/2017/CPLC/DEPCONSU/PGF/AGU.

(assinado eletronicamente)

CLESO JOSÉ DA FONSECA FILHO

PROCURADOR-GERAL FEDERAL

Atenção, a consulta ao processo eletrônico está disponível em <http://sapiens.agu.gov.br> mediante o fornecimento do Número Único de Protocolo (NUP) 00407001636201418 e da chave de acesso f8022317

Notas

1. ^ Com a redação dada pela cláusula terceira de seu respectivo Termo Aditivo.
 2. ^ Art. 59. A declaração de nulidade do contrato administrativo opera retroativamente impedindo os efeitos jurídicos que ele, ordinariamente, deveria produzir, além de desconstituir os já produzidos. Parágrafo único. A nulidade não exonera a Administração do dever de indenizar o contratado pelo que este houver executado até a data em que ela for declarada e por outros prejuízos regularmente comprovados, contanto que não lhe seja imputável, promovendo-se a responsabilidade de quem lhe deu causa.
 3. ^ Art. 54. O direito da Administração de anular os atos administrativos de que decorram efeitos favoráveis para os destinatários decai em cinco anos, contados da data em que foram praticados, salvo comprovada má-fé. § 1º No caso de efeitos patrimoniais contínuos, o prazo de decadência contar-se-á da percepção do primeiro pagamento.
 4. ^ Súmula 473 - A administração pode anular seus próprios atos, quando eivados de vícios que os tornam ilegais, porque deles não se originam direitos; ou revogá-los, por motivo de conveniência ou oportunidade, respeitados os direitos adquiridos, e ressalvada, em todos os casos, a apreciação judicial.
 5. ^ PLANO DE SAÚDE. CONVENÇÃO COLETIVA. AUSÊNCIA DE IMPUGNAÇÃO. Inexistindo prova do cumprimento de exigência contida na CCT da categoria, referente à impugnação do edital de licitação pelo sindicato autoral, restou caracterizada a concordância tácita do reclamante com a ausência de inclusão do valor destinado ao plano de saúde na planilha de custos e formação de preços que deram origem ao pacto firmado entre os reclamados. Recursos ordinários conhecidos e desprovidos. (TRT 10 REGIÃO, 3ª Turma, processo n.º 00864-2015-013-10-00-8 RO. Publicado em: 15/07/2016 no DEJT).
 6. ^ Art. 114. Compete à Justiça do Trabalho processar e julgar: (Redação dada pela Emenda Constitucional nº 45, de 2004) I - as ações oriundas da relação de trabalho, abrangidos os entes de direito público externo e da administração pública direta e indireta da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios; (Incluído pela Emenda Constitucional nº 45, de 2004) [...] IX - outras controvérsias decorrentes da relação de trabalho, na forma da lei. (Incluído pela Emenda Constitucional nº 45, de 2004)
 7. ^ Art. 625. As controvérsias resultantes da aplicação de Convenção ou de Acôrdão celebrado nos termos deste Título serão dirimidas pela Justiça do Trabalho. (Redação dada pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967)
 8. ^ Art. 1º Compete à Justiça do Trabalho conciliar e julgar os dissídios que tenham origem no cumprimento de convenções coletivas de trabalho ou acordos coletivos de trabalho, mesmo quando ocorram entre sindicatos ou entre sindicato de trabalhadores e empregador.
-

Documento assinado eletronicamente por ALESSANDRO QUINTANILHA MACHADO, de acordo com os normativos legais aplicáveis. A conferência da autenticidade do documento está disponível com o código 42496820 no endereço eletrônico <http://sapiens.agu.gov.br>. Informações adicionais: Signatário (a): ALESSANDRO QUINTANILHA MACHADO. Data e Hora: 10-05-2017 16:52. Número de Série: 946436539421373422. Emissor: AC CAIXA PF v2.

Documento assinado eletronicamente por BRAULIO GOMES MENDES DINIZ, de acordo com os normativos legais aplicáveis. A conferência da autenticidade do documento está disponível com o código 42496820 no endereço eletrônico <http://sapiens.agu.gov.br>. Informações adicionais: Signatário (a): BRAULIO GOMES MENDES DINIZ. Data e Hora: 11-05-2017 10:47. Número de Série: 4583795772288137846. Emissor: AC CAIXA PF v2.

Documento assinado eletronicamente por PAULO RIOS MATOS ROCHA, de acordo com os normativos legais aplicáveis. A conferência da autenticidade do documento está disponível com o código 42496820 no endereço eletrônico <http://sapiens.agu.gov.br>. Informações adicionais: Signatário (a): PAULO RIOS MATOS ROCHA. Data e Hora: 10-05-2017 16:40. Número de Série: 13158826. Emissor: Autoridade Certificadora SERPRORFBv4.

Documento assinado eletronicamente por ANA CAROLINA DE SA DANTAS, de acordo com os normativos legais aplicáveis. A conferência da autenticidade do documento está disponível com o código 42496820 no endereço eletrônico <http://sapiens.agu.gov.br>. Informações adicionais: Signatário (a): ANA CAROLINA DE SA DANTAS. Data e Hora: 10-05-2017 17:14. Número de Série: 212388856557661779. Emissor: AC CAIXA PF v2.

Documento assinado eletronicamente por GABRIELLA CARVALHO DA COSTA, de acordo com os normativos legais aplicáveis. A conferência da autenticidade do documento está disponível com o código 42496820 no endereço eletrônico <http://sapiens.agu.gov.br>. Informações adicionais: Signatário (a): GABRIELLA CARVALHO DA COSTA. Data e Hora: 10-05-2017 17:27. Número de Série: 2940005098800936016. Emissor: AC CAIXA PF v2.

Documento assinado eletronicamente por CAROLINE MARINHO BOAVENTURA SANTOS, de acordo com os normativos legais aplicáveis. A conferência da autenticidade do documento está disponível com o código 42496820 no endereço eletrônico <http://sapiens.agu.gov.br>. Informações adicionais: Signatário (a): CAROLINE MARINHO BOAVENTURA SANTOS. Data e Hora: 11-05-2017 19:15. Número de Série: 13162133. Emissor: Autoridade Certificadora SERPRORFBv4.

Documento assinado eletronicamente por RICARDO NAGAO, de acordo com os normativos legais aplicáveis. A conferência da autenticidade do documento está disponível com o código 42496820 no endereço eletrônico <http://sapiens.agu.gov.br>. Informações adicionais: Signatário (a): RICARDO NAGAO. Data e Hora: 12-05-2017 15:13. Número de Série: 6153190302174487978. Emissor: AC CAIXA PF v2.

Documento assinado eletronicamente por RENATA CEDRAZ RAMOS FELZEMBURG, de acordo com os normativos legais aplicáveis. A conferência da autenticidade do documento está disponível com o código 42496820 no endereço eletrônico <http://sapiens.agu.gov.br>. Informações adicionais: Signatário (a): RENATA CEDRAZ RAMOS FELZEMBURG. Data e Hora: 11-05-2017 17:05. Número de Série: 13580643. Emissor: Autoridade Certificadora SERPRORFBv4.

Documento assinado eletronicamente por CLESO JOSE DA FONSECA FILHO, de acordo com os normativos legais aplicáveis. A conferência da autenticidade do documento está disponível com o código 42496820 no endereço eletrônico <http://sapiens.agu.gov.br>. Informações adicionais: Signatário (a): CLESO JOSE DA FONSECA FILHO. Data e Hora: 23-05-2017 11:26. Número de Série: 2907619593618764399520288320794804449. Emissor: AC OAB G2.