



8. Impactos da reforma trabalhista nos contratos da Administração

Publicado em 26/02/2018 15h54 Atualizado em 17/08/2021 11h29

Compartilhe:



Publicado em: 26 de fevereiro de 2018

Notícia: Conheça os aspectos da reforma trabalhista que serão aplicados aos contratos firmados com a Administração Pública Federal

Principais aspectos da reforma trabalhista

- [Súmulas e outros enunciados de jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho \(TST\)](#)
- [Jornada 12 x 36](#)
- [Regime de tempo parcial](#)
- [Intervalo repouso para alimentação – Intrajornada](#)
- [Prestação de serviços em dias de recesso e/ou ponto facultativo](#)
- [Custos não renováveis - Aviso Prévio Trabalhado e Indenizado](#)
- [Fica vedado vincular-se a obrigações e direitos que somente se aplicam aos contratos com a Administração Pública](#)
- [Ferramenta de apoio para formação de preços alinhada a Reforma Trabalhista \(Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017\)](#)

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

Com o advento da reforma trabalhista, **alerta-se** para o fato de que há sinalização de que algumas **súmulas serão revisitadas, outras canceladas**, considerando que com a reforma trabalhista houve



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

[Voltar](#)

Jornada 12 x 36

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



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

Com essa alteração significativa apresentada pela reforma trabalhista, as **Súmulas** que tratavam do **adicional pela jornada noturna prolongada** (Súmula nº 60) e da **remuneração em dobro dos feriados trabalhados** (Súmula nº 444), respectivamente, foram mitigadas, tendo em vista a internalização na CLT como integrantes da remuneração.

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

a. Trabalho Noturno

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

Todavia, com a edição da Lei nº 13.467, de 2017, o entendimento da Súmula nº 60 (cum



serão considerados compensados dentro da jornada, sem necessidade de qualquer pagamento de adicional.

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

Dessa forma, os contratos de prestação de serviços **que contemplem os custos com a prorrogação de hora noturna após às 5h da manhã** (a exemplo dos que preveem prorrogação de hora noturna das 5h às 7h da manhã), **deverão ser revisados em atendimento ao que preconiza do art 59-A da Lei nº 13.467, de 2017, para que haja a exclusão desse item**, ainda que conste previsão em Acordo, Dissídio ou Convenção Coletiva de Trabalho.



b. O Descanso Semanal Remunerado e o Trabalho em Feriados

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

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

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

[Voltar](#)

Regime de tempo parcial



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

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

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



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

[Voltar](#)

Intervalo repouso para alimentação - Intrajornada

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

A nova regra do art. 611-A institui que a **convenção coletiva e ou acordo coletivo de trabalho (CCT e ACT) têm prevalência sobre a lei quando, entre outros, dispuserem sobre intervalo intrajornada, respeitado o limite mínimo de 30 (trinta) minutos para jornadas superiores a seis horas. Ou seja, afasta a obrigatoriedade da concessão do intervalo mínimo de 1 hora de que trata o artigo 71 da CLT, possibilitando sua redução para até 30 minutos.**

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

ilícito de CCT ou ACT, exclusivamente, a supressão ou a redução de alguns direitos, a exemplo das normas de saúde, higiene e segurança do trabalho previstas em lei ou em normas regulamentadoras do Ministério do Trabalho.

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

[Voltar](#)



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

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


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

- (i) Os dispositivos da Convenção Coletiva de Trabalho (CCT), via de regra, dispõem que a empresa conceda **auxílio-alimentação** aos seus empregados apenas nos dias efetivamente trabalhados. Dito de outro modo, se o empregado não labora em dias considerados de "ponto facultativo" ou de "recesso" de servidores públicos, **não há que se falar no pagamento dessas rubricas**, mas sim o seu desconto nas faturas a serem pagas pela administração;
- (ii) Em relação ao **vale-transporte**, cabe destacar que este benefício cobre despesas de deslocamento efetivo do empregado. Por conseguinte, não havendo esse deslocamento - trajeto da sua residência para o trabalho e vice-versa - **não há que se falar em pagamento dessa rubrica**, o que por via reflexa enseja o desconto desse pagamento nas faturas a serem liquidadas pela Administração;



o empregado alocado não labora em dias de ponto facultativo ou de recesso, sem prejuízo da sua remuneração.

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

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

Fonte: [Nota Técnica nº 66/2018 - Delog/Seges/MP](#)

[Voltar](#)

Custos não renováveis - Aviso Prévio Trabalhado e Indenizado

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

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

Na presente hipótese (não incidência), deverá constar da planilha de custos para a prorrogação **somente a previsão da extensão do aviso prévio**, consoante disposto na Lei nº 12.506, de 2011, de **três (03) dias a mais por ano trabalhado, até o limite máximo de 42 (quarenta e dois) dias**, haja vista que os

contratos poderão ser prorrogados até 60 (sessenta) meses. Além disto, também deverá constar

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

Fonte: [Nota Técnica nº 652/2017- Delog/Seges/MP](#)

[Voltar](#)

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



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

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

[Voltar](#)

Ferramenta de apoio para formação de preços alinhada a Reforma Trabalhista (Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017)

Em razão das alterações advindas da **Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017**, que trata da Reforma Trabalhista, em **especial quanto aos custos de prestação de serviços de vigilância patrimonial (jornada de 12 horas de trabalho por 36 horas de descanso)**, disponibiliza-se a metodologia utilizada como referência para a composição dos valores limites para as unidades da federação, **visando àqueles entes que ainda não foram recepcionados por uma nova CCT**, tenham uma ferramenta/modelo de apoio para formação de preços.

Para esse caderno, foi utilizado como modelagem referencial os valores previstos na **Convenção Coletiva de Trabalho - CCT com o número de registro no MTE: AL000092/2017 - ALAGOAS**.

Para acessar o referido caderno, [clique aqui](#).

[Voltar](#)

Serviços que você acessou

AGOSTO

Consultar
Instrumento
Coletivo de
Trabalho

Solicitar registro
de Instrumento
Coletivo de
Trabalho
(Convenção,
Acordo e Termo
Aditivo)

Consultar
inclusão no
Cadin/Sisbacen

JULHO

Consultar Dados
Cadastrais de
Imóvel da União



Serviços que você acessou

AGOSTO

Consultar
Instrumento
Coletivo de
Trabalho

Solicitar registro
de Instrumento
Coletivo de
Trabalho
(Convenção,
Acordo e Termo
Aditivo)

Consultar
inclusão no
Cadin/Sisbacen

JULHO

Consultar Dados
Cadastrais de
Imóvel da União

