

OS EFEITOS DA REFORMA TRABALHISTA NOS CONTRATOS DE SERVIÇOS TERCEIRIZADOS VIGENTES.

João Luiz Domingues

É especialista em Gestão Pública e em Orçamento Público.
É Auditor Federal de Finanças e Controle da CGU
e Colaborador do Portal L&C.

Foi publicada no DOU no dia 14 de julho de 2017, Seção 1, Página 1, a Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017, que altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nºs 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho.

O L&C Comenta de hoje visa mostrar alguns dos impactos da “Lei da Reforma Trabalhista”, como é conhecida a Lei nº 13.467/2017, nos contratos de serviços.

Considerações Iniciais

O art. 6º da Lei nº 13.467/2017 prevê que a presente Lei entrará em vigor após decorridos o período de cento e vinte dias a contar de sua publicação oficial, o que ocorreu no dia 11/11/2017.

Explicitada a fase do início da vigência da novel Lei, passemos a discutir a sua aplicação nos contratos de serviços terceirizados celebrados e vigentes anteriormente ao dia 11 de novembro e os respectivos impactos nas contratações públicas, em especial quanto ao dispêndio com essas despesas.

A Lei nº 13.647/2017 introduz diversas alterações na relação de trabalho, como por exemplo, o alcance das Convenções e Acordos Coletivos; concessão de férias; a jornada de trabalho; o intervalo intrajornada e a respectiva remuneração; o plano de cargos e salários; a forma de remuneração; a exclusão do cômputo do deslocamento residência-trabalho-residência da jornada de trabalho, quando ocorre o fornecimento de transporte pela empresa quando a localidade tem falta de transporte público ou de difícil acesso; a criação do trabalho intermitente e trabalho remoto (home office); a nova regulamentação do trabalho parcial; a faculdade da contribuição sindical; e a homologação da rescisão contratual sem a presença do respectivo sindicato.

Dentre os insumos que compõem o custo dos contratos terceirizados, encontramos os efeitos da Súmula TST 444¹. O Adicional de Hora Extra no Feriado Trabalhado, conforme é conhecido, é devido na escala de trabalho 12 X 36 e refere-se a uma provisão realizada pela empresa contratada para remunerar os empregados que laboram nos dias de feriado durante o ano. O custo desse insumo é quantificado no Módulo 1, Composição da Remuneração, da Planilha de Custos e Formação de Preços.

O L&C Comenta “**ENTENDENDO A PLANILHA DE CUSTOS: MÓDULO 1**” abordou o presente e na oportunidade foram apresentadas duas metodologias de cálculo, uma do Tribunal de Contas da União (TCU) e outra do Instituto Federal do Sudeste de Minas, Campus Barbacena, sendo adotada àquela para estabelecer o valor final da remuneração do posto de 12 X 36, diurno e noturno.

À época, a referência adotada foi a CCT da categoria dos vigilantes do DF vigente e os valores a título de Adicional de Hora Extra no Feriado Trabalhado foram, respectivamente, para o posto diurno e noturno, R\$ 241,76 e R\$ 291,90, conforme demonstrado na figura a seguir.

1	Módulo 1 - Composição da Remuneração	Valor (R\$)		
A	Salário-Base	1.888,29	3.776,58	3.776,58
B	Adicional de Periculosidade	566,49	1.132,98	1.132,98
C	Adicional de Insalubridade	0,00	0,00	0,00
D	Adicional Noturno	0,00	0,00	678,74
E	Adicional de Hora Noturna Reduzida	0,00	0,00	339,38
F	Adicional de Hora Extra no Feriado Trabalhado	0,00	241,76	291,90
G	Outros (especificar)	0,00	502,12	606,24
Total		2.454,78	5.653,44	6.825,82

Considerando a prestação de serviços de vigilância com 20 (vinte) postos diurnos e 20 (vinte) noturnos e o valores do quadro anterior, chegamos a um gasto mensal de, aproximadamente, R\$ 10.700,00 e anual no montante de R\$ 128.000,00.

A partir do tópico ulterior, iremos verificar se a Lei da Reforma Trabalhista afeta a relação de trabalho constituída anteriormente ao dia 11/11/2017 e, no caso concreto, aos benefícios trazidos pela Súmula TST 444 e, em caso positivo, qual o mecanismo para atualizar o valor contratual.

¹ É válida, em caráter excepcional, a jornada de doze horas de trabalho por trinta e seis de descanso, prevista em lei ou ajustada exclusivamente mediante acordo coletivo de trabalho ou convenção coletiva de trabalho, assegurada a remuneração em dobro dos feriados trabalhados. O empregado não tem direito ao pagamento de adicional referente ao labor prestado na décima primeira e décima segunda horas.

A Lei nº 13.467/2017

Anteriormente à Reforma Trabalhista, a jornada 12x36 era admitida somente quando prevista em lei ou instrumento normativo decorrente de negociação coletiva.

Com o advento da Lei nº 13.467/2017, a jornada 12x36 passa ser facultada às partes mediante **acordo individual escrito**, convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho. Ou seja, se antes era necessário lei ou negociação coletiva, a partir da vigência da reforma trabalhista será possível estabelecer a jornada 12x36 também por contrato individual, desde que escrito.

O Departamento Jurídico do Sindivigilantes do Sul apresentou esclarecimentos sobre os impactos da reforma trabalhista na categoria e no que tange à Súmula TST 444 proferiu o seguinte:

*No tema repousos semanais e feriados **os trabalhadores serão atingidos em cheio, pois a partir da vigência da futura lei, não precisarão mais ser pagos os repousos remunerados e, principalmente, os feriados trabalhados, pois serão compensados com a folga de 36 horas. Ou seja, não valerá mais o disposto na súmula 444 do TST, que previa a obrigatoriedade no pagamento dos feriados. Aliás, o parágrafo segundo do art. 8º da futura lei prevê que súmulas não podem alterar as questões postas na lei e nas convenções coletivas. (Grifos nossos)***

O posicionamento do Departamento Jurídico do Sindivigilantes do Sul encontra guarida no Parágrafo Único do Art. 59-A, inserido na CLT por meio da Lei nº 13.467/2017.

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

Parágrafo único. A remuneração mensal pactuada pelo horário previsto no caput deste artigo abrange os pagamentos devidos pelo descanso semanal remunerado e pelo descanso em feriados, e serão considerados compensados os feriados e as prorrogações de trabalho noturno, quando houver, de que tratam o art. 70 e o § 5º do art. 73 desta Consolidação.
(Grifos nossos)

O aludido parágrafo único prevê que os feriados e as prorrogações de trabalho noturno serão abrangidos pela remuneração mensal pactuada pelo labor na escala 12 X 36. Com isto, deixaria de ser aplicada não apenas a Súmula TST 444 a partir do dia 11/11/2017, mas também a Súmula TST 60², inciso II, em que se deixariam de remunerar 9 (nove) horas como sendo noturnas, reduzindo para 7 (sete) horas, impactando de forma significativa nos valores dos adicionais noturno e de hora noturna reduzida.

A partir dessas informações, conclui-se a empresa contrata não possui a obrigação de remunerar os seus empregados pelo labor em dia de feriado em dobro (Súmula TST 444), porque o feriado trabalhado será considerado dia normal de trabalho, e como horário noturno de trabalho aquele realizado entre as 22 e 07 horas (Súmula TST 60), apenas o prestado entre 22 e 5 horas, o que implica, necessariamente na composição dos custos da contratação de serviços prestados com escala de 12 X 36, diurna e noturna.

Não obstante essas informações e considerando o volume de modificações trazidas pela Lei nº 13.467/2017, seria prudente a Administração, por meio de seus gestores, consultasse o respectivo órgão jurídico sobre as questões aqui abordadas para certificarem-se da legitimidade da redução dos valores contratuais, ocasionando a revisão contratual (reequilíbrio econômico-financeiro) com base no Art. 65, § 5º, da Lei nº 8.666/1993³, relacionando-se com a álea administrativa extraordinária e extracontratual (Fato do Príncipe).

² II - Cumprida integralmente a jornada no período noturno e prorrogada esta, devido é também o adicional quanto às horas prorrogadas. Exegese do art. 73, § 5º, da CLT.

³ Art. 65. Os contratos regidos por esta Lei poderão ser alterados, com as devidas justificativas, nos seguintes casos: [...]

§ 5º Quaisquer tributos ou encargos legais criados, alterados ou extintos, bem como a superveniência de disposições legais, quando ocorridas após a data da apresentação da

Conclusão

A partir da exposição anterior podemos concluir que:

- a) A Lei nº 13.467/2017 promoveu diversas alterações nas relações trabalhistas;
- b) Muitas dessas alterações irão impactar de forma direta os valores dos contratos de serviços terceirizados pela Administração Pública;
- c) As alterações que porventura impactam no valor contratual devem ser objeto de revisão contratual com base no Art. 65, § 5º, da Lei nº 8.666/1993; e
- d) Contudo, caso restem dúvidas ao gestor acerca dos efeitos da Reforma Trabalhista sobre os contratos de serviços terceirizados, em especial sobre a aplicação temporal da nova norma aos contratos regidos anteriormente ao dia 11/11/2017 e dos respectivos efeitos financeiros advindos com a sua vigência, a consulta ao Órgão Consultivo reveste-se de grande valia, ao tempo de resguardar a ação dos gestores e observar os princípios da economicidade, legalidade e eficiência administrativa.

As referências a este L&C Comenta deverão ser feitas da seguinte maneira:

DOMINGUES, João Luiz. **Os efeitos da reforma trabalhista nos contratos de serviços terceirizados vigentes.** DISPONÍVEL em: www.licitacaocontrato.com.br. Acesso em: dd/mm/aaaa.

proposta, de comprovada repercussão nos preços contratados, implicarão a revisão destes para mais ou para menos, conforme o caso.