



ADVOCACIA-GERAL DA UNIÃO
CONSULTORIA-GERAL DA UNIÃO
CONSULTORIA JURÍDICA JUNTO AO MINISTÉRIO DA CULTURA
COORDENAÇÃO-GERAL JURÍDICA DE LICITAÇÕES E CONTRATAÇÕES PÚBLICAS
ESPLANADA DOS MINISTÉRIOS, BLOCO B, 3º ANDAR

PARECER n. 00155/2018/CONJUR-MINC/CGU/AGU

NUP: 01400.002436/2018-21

INTERESSADOS: DIVISÃO DE PROTOCOLO/DIPRO/MINC.

ASSUNTOS: AUXÍLIO-CRECHE

EMENTA:

I – Administrativo. Contratos. IN Nº 5/2017/SEGES

II – PELA IMPOSSIBILIDADE DE CONCEDER BENEFÍCIOS TRABALHISTAS QUE NÃO SEJAM OBRIGATÓRIOS EM CCT.

O Subsecretário de Planejamento, Orçamento e Administração por meio do Despacho nº [0526813/2018](#), solicita manifestação deste consultivo acerca da concessão/repassado auxílio creche conforme a cláusula décima nona da Convenção Coletiva de Trabalho do SISDF/2018 - Registro no MTE DF000047/2018), cuja cópia está acostada aos autos sob o registro SEI nº 0509114, conforme os considerando do Despacho [0510517/2018](#).

2. A COGEC por meio do Despacho Nº 0510517/2018, informa em síntese que a PROJEBEL, vem prestando serviço por intermédio do Contrato nº 171/2018, tendo encaminhado pedido de esclarecimentos referente à concessão de “Auxílio-Creche” em decorrência da previsão contida na Cláusula décima-nona da CCT SISDF/2018, nos seguintes termos:

4. No dia 19 de fevereiro de 2018, a Contratada encaminhou Ofício nº 051/2018 (Documento Sei nº [0507570](#)), solicitando informações sobre reembolso do Auxílio Creche, em decorrência da Cláusula Décima Nona da CCT SISDF/2018 - Registro no MTE DF000047/2018, a saber:

"Vimos através deste expediente, cumprimentar Vossa Senhoria, desta feita para lhe solicitar as informações abaixo, correspondente ao repasse por parte do Ministério da Cultura, referente ao Benefício do Auxílio Creche (**Cláusula 19ª da CCT do SISDF/2018 - Registro no MTE DF000047/2018**), na qual deixa bem claro que:

'CLÁUSULA DÉCIMA NONA - CRECHE - Comprovada a inscrição dos filhos de empregados em creche particular, as empresas deverão solicitar o reembolso de valores, limitados a R\$ 200,00 (duzentos reais) por filho, ao tomador de serviço, o reembolso dos valores despendidos pelos empregados, mediante a apresentação da nota fiscal correspondente ao pagamento pelo trabalhador. Na hipótese do tomador não repassar o valor, fica a empresa desobrigada de qualquer obrigação junto ao empregado'.

Diante do exposto perguntamos:

- A empresa deverá fazer o pedido através da inclusão do referido benefício, em sua planilha de formação de preço?
- Ou devemos solicitar o referido valor de outra forma, através de reembolso do apenas com a comprovação do valor pago pelo colaborador, com cópia da NF e recibo do reembolso?"

5. Primeiramente, insta esclarecer que trata-se de contratação de empresa remanescente, por meio de Dispensa de Licitação, com fulcro no art. 24, Inciso XI, da Lei 8.666/93. Conforme informações contidas nos Processos de n.º.s. [01400.006202/2013-48](#) e [01400.037177/2014-25](#), inicialmente os serviços eram prestados pelo Instituto de Pesquisa e Elaboração de Projetos e Planos Integrados - IPEPPI. No entanto, devido a irregularidades verificadas na execução contratual à época, o Contrato nº 37/2013 foi rescindido unilateralmente, por meio do Termo de Rescisão (Documento Sei nº [0522038](#)), e a empresa PROJEBEL

SERVIÇOS COMÉRCIO LTDA. foi convocada para assumir os serviços nos mesmas condições do contrato anterior, por meio do Contrato nº 171/2014 (Documento Sei nº [0520789](#)).

6. Após análise dos autos, verificou-se que, à época da contratação, a rubrica "Auxílio Creche" não havia sido cotada na Planilha de Custos e Formação de Preços - PCFP proposta pela empresa IPEPPI, ganhadora do certame (Documento Sei nº [0521793](#)). Destarte, nota-se que quando da contratação da remanescente, a PCFP apresentada pela PROJEBEL SERVIÇOS COMÉRCIO LTDA. seguiu os mesmos moldes da anterior, não existindo assim repasse de valores referente ao "Auxílio Creche". Além disto, na Convenção Coletiva de Trabalho 2013/2013, DF000011/2013 (Documento Sei nº [0509008](#)), que fundamentou a PCFP da empresa remanescente (Documento Sei nº [0509028](#)), não havia nenhuma cláusula que mencionasse o referido benefício.

7. Somente nas Convenções Coletivas de Trabalho 2016/2016 (DF000044/2016), e 2017/2017 (DF000186/2017), especificamente na Cláusula Vigésima, é que houve menção ao "Auxílio Creche", porém sem a regulamentação de valores, nos seguintes termos (Documentos Sei nº.s [0509021](#) e [0509088](#)):

"CLÁUSULA VIGÉSIMA - CRECHE

Comprovada a inscrição dos filhos de empregados em creche particular, as empresas deverão solicitar ao tomador de serviço o reembolso dos valores despendidos pelos empregados, a serem repassados ao trabalhador **apenas quando recebidos do tomador de serviço**.

Parágrafo Único - Os valores referidos no caput não integram as verbas trabalhistas, conforme previsão do artigo 458 da CLT".

8. Para um melhor exame do caso, cumpre ressaltar o disposto no § 1º, do art. 57, da Instrução Normativa nº 05, de 26 de maio de 2017, que disciplina os casos de vedação de inclusão de benefícios, não previstos na proposta inicial, no momento da repactuação, a saber:

"Art. 57. As repactuações serão precedidas de solicitação da contratada, acompanhada de demonstração analítica da alteração dos custos, por meio de apresentação da planilha de custos e formação de preços ou do novo Acordo, Convenção ou Dissídio Coletivo de Trabalho que fundamenta a repactuação, conforme for a variação de custos objeto da repactuação.

§ 1º 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, Acordo, Convenção ou Dissídio Coletivo de Trabalho**, observado o disposto no art. 6º desta Instrução Normativa".

9. Interessante citar ainda o enunciado do art. 6º, da supracitada IN, que trata sobre os casos em que a Administração pode ou não se vincular aos Acordos, Convenções ou Dissídios Coletivos de Trabalho:

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

Parágrafo único. É vedado ao órgão e entidade vincular-se às disposições previstas nos Acordos, Convenções ou Dissídios Coletivos de Trabalho que tratem de obrigações e direitos que somente se aplicam aos contratos com a Administração Pública".

10. De acordo com os retromencionados enunciados, infere-se que há possibilidade de inclusão de benefícios **de matéria trabalhista** que se tornarem **obrigatórios por força de instrumento legal, Acordo, Convenção ou Dissídio Coletivo de Trabalho**, no momento da repactuação.

11. Destaca-se que a CRFB/88, após a Emenda Constitucional nº 53, de 19 de dezembro de 2016, assegurou, aos trabalhadores urbanos e rurais em seu inciso XXV, do art. 7º, o direito à creche e à pré-escola:

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

(...)

XXV - assistência gratuita aos filhos e dependentes desde o nascimento até **5 (cinco) anos de idade em creches e pré-escola**".

12. Por conseguinte, em análise à legislação trabalhista brasileira, verificou-se que de acordo com o § 1º e § 2º, do Art. 389, da Consolidação das Leis Trabalhistas - CLT, a empresa é obrigada a dispor de local apropriado para a guarda e vigilância dos filhos de suas empregadas, conforme os critérios pré-estabelecidos:

"Art. 389 - Toda empresa é obrigada:

(...)

§ 1º - Os estabelecimentos em que trabalharem **pelo menos 30 (trinta) mulheres com mais de 16 (dezesesseis) anos de idade** terão local apropriado onde seja permitido às empregadas guardar sob vigilância e assistência os seus filhos no período da amamentação. ([Incluído pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967](#)).

§ 2º - A exigência do § 1º poderá ser suprida por meio de creches distritais mantidas, diretamente ou mediante convênios, com outras entidades públicas ou privadas, pelas próprias empresas, em regime comunitário, ou a cargo do SESI, do SESC, da LBA ou de entidades sindicais. ([Incluído pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967](#))."

13. Todavia, com a publicação da Portaria MTB nº 3.296, de 03 de setembro de 1986, pelo Ministério do Trabalho, tal obrigatoriedade foi retirada, permitindo às empresas e aos empregadores a adoção do sistema de "Reembolso Creche":

"Art. 1º. Ficam as empresas e empregadores autorizados a adotar o sistema de reembolso-creche, em substituição à exigência contida no § 1º, artigo 389, da CLT, desde que obedeçam a seguinte exigência:

I - O reembolso-creche deverá cobrir, integralmente, as despesas efetuadas com o pagamento da creche de livre escolha da empregada-mãe, ou outra modalidade de prestação de serviços desta natureza, **pelo menos até seis meses de idade da criança**, nas condições, prazos e valor estipulados em acordo ou convenção coletiva, sem prejuízo dos demais preceitos de prestação à maternidade.

II - O benefício deverá ser concedido a toda empregada-mãe, independente do número de mulheres, do estabelecimento, e sem prejuízo dos demais preceitos de proteção à maternidade.

(...)

Art. 2º. **A implantação do sistemas de reembolso-creche dependerá de prévia estipulação em acordo ou convenção coletiva**".

14. Entretanto, na contramão da supracitada legislação trabalhista, a Cláusula Décima Nona, da CCT SISDF/2018 DF000047/2018, **não prevê** a obrigatoriedade do pagamento do referido benefício por parte da empresa, caso o tomador do serviço não repasse os valores:

"CLÁUSULA DÉCIMA NONA - CRECHE - Comprovada a inscrição dos filhos de empregados em creche particular, as empresas deverão solicitar o reembolso de valores, limitados a R\$ 200,00 (duzentos reais) por filho, ao tomador de serviço, o reembolso dos valores despendidos pelos empregados, mediante a apresentação da nota fiscal correspondente ao pagamento pelo trabalhador. **Na hipótese do tomador não repassar o valor, fica a empresa desobrigada de qualquer obrigação junto ao empregado**".

15. Conforme a supramencionada cláusula, infere-se que a Administração encontra-se protegida pela liberdade de repassar, ou não, os custos do Auxílio Creche. Desta forma, apesar da previsão da referida rubrica na CCT, a própria Convenção determina que o Auxílio Creche **não é um benefício de concessão obrigatória**, tendo em vista que a sua concessão está invariavelmente condicionada ao repasse dos correspondentes recursos às empresas empregadoras, pelos tomadores de serviço. Assim, caso não houvesse o repasse de valores às empresas contratadas, estas simplesmente deixariam de devê-los ao Sindicato.

16. Cabe ainda questionar a validade da Cláusula Décima Nona, da supracitada CCT, uma vez que a Convenção, ao desonerar as empresas empregadoras, acabou por estabelecer obrigações diretas a terceiros (no caso, a Administração Pública), que dela não fizeram parte. A desoneração das empresas empregadoras, feita pela convenção, por meio da transferência direta do ônus do Auxílio Creche aos tomadores de serviço, representa uma afronta ao art. 611 da CLT, segundo o qual as convenções coletivas criam obrigações apenas para as categorias econômicas e profissionais representadas pelos respectivos Sindicatos, no âmbito de suas representações, não podendo criar obrigações diretas para terceiros, que dela sequer tomaram parte, a saber:

"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) (grifo nosso).

17. Assim, em vista das argumentações acima apontadas, **esta área técnica, s.m.j, entende ser indevida a inclusão de custos para pagamento do Auxílio Creche**, uma vez que a CCT não prevê o item como um real benefício assegurado às categorias profissionais e suportado pelas empresas empregadoras da mão de obra. Nestes termos, não caberia à Administração Pública o ônus de arcar com seus correspondentes custos.

18. No entanto, **por se tratar de matéria jurídica**, far-se-ão necessários os seguintes questionamentos à Consultoria Jurídica desta Pasta:

a) a Administração deve repassar o custo referente ao "Auxílio Creche" à Contratada, tendo em vista a ausência de uma obrigatoriedade disposta na Cláusula Décima Nona da CCT SISDF/2018 DF000047/2018?

b) caso seja possível a concessão, há algum óbice jurídico para a inclusão do "Auxílio Creche" durante a repactuação contratual?

c) na hipótese da viabilidade de concessão do benefício, a Contratada deverá apenas obedecer aos critérios estabelecidos no § 1º, art. 389, da CLT?

d) em vista da antinomia jurídica entre o inciso XXV, do art. 7º, da CRFB/88 e o inciso I, do artigo 1º, da Portaria MTB nº 3.296/86, qual o período deve ser considerado para uma possível concessão do "Auxílio Creche" (até 6 (seis) meses ou até 5 (cinco) anos de idade)?

e) caso haja concessão do supramencionado benefício, o **limite** do valor a ser considerado é aquele estabelecido pela Cláusula Décima Nona da CCT SISDF/2018 DF000047/2018, ou seja, de R\$200,00 (duzentos reais)? Quais os documentos necessários que a Contratada deverá apresentar para a comprovação do alegado custo?

19. Em face da existência de dúvidas jurídicas, sugiro a submissão da matéria ao crivo da Consultoria Jurídica deste Ministério para análise e parecer a respeito dos questionamentos suscitados nas **alíneas de "a" a "e", do item 18**, desta Nota Técnica.

3. Os autos estão instruídos com o ofício da Contratada (SEI 0507570), as Convenções Coletivas de Trabalho referente aos anos de 2013 A 2018 (sei 0509008, 0509010, 0509017, 0509021, 0509088, 0509114); proposta de preços (SEI 0521793), CONTRATO Nº 171/2014 (SEI 0520789), Termos Aditivos de prorrogação do prazo de vigência do contrato e termos de apostilamento.

4. É o que se tem a relatar. Passo à análise.

5. Preliminarmente, cumpre ressaltar que o exame desta Consultoria se dá nos termos do inciso V do art. 11 da Lei Complementar nº 73/93, subtraindo-se do âmbito da competência institucional deste Órgão Consultivo, delimitada em lei, análises que importem considerações de ordem técnica, financeira ou orçamentária. **Ademais, destaco que a presente manifestação apresenta natureza meramente opinativa e, por tal motivo, as orientações apresentadas não se tornam vinculantes para o gestor público**, o qual pode, de forma justificada, adotar orientação contrária ou diversa daquela emanada por esta Consultoria Jurídica. Ou seja, **o presente opinativo apresenta natureza obrigatória, porém não vinculante**.

6. Verifica-se que o cerne da consulta decorre da consulta da Contratada quanto aos procedimentos a serem adotados em razão de a recente CCT 2018 ter previsto em sua cláusula décima-nona a possibilidade de pagamento de "auxílio-creche", desde que haja reembolso pelo tomador do serviço.

7. Este consultivo já manifestou-se em caso semelhante, por meio do Parecer nº **00069/2016-CONJUR/MINC/CGU/AGU, da lavra do Advogado da União Eduardo Magalhães Teixeira**, só que naquele caso, a Convenção Coletiva trazia previsão de que a concessão aos trabalhadores da Contratada de plano de saúde, somente seria possível caso houvesse repasse por parte do tomador de serviços, portanto mostra-se pertinente trazer os excertos da manifestação que são aplicáveis ao presente caso:

14. A correta apreciação da questão já foi feita pela Câmara Permanente de Licitações e Contratos da Procuraria-Geral Federal, órgão integrante da estrutura da Advocacia-Geral da União, nos termos do Parecer nº 15/2014/CPLC/DEPCONSU/PGF/AGU, de autoria da Dra. Daniela Silva Borges, que peço vênia para transcrever:

“**PARECER Nº 15/2014/CPLC/DEPCONSU/PGF/AGU**

PROCESSO nº 00407.001636/2014-18

INTERESSADO: Procuradoria-Geral Federal

ASSUNTO: Temas relativos a licitações e contratos administrativos tratados no âmbito da Câmara Permanente de Licitações e Contratos Administrativos instituída pela Portaria/PGF no 98, de 26 de fevereiro de 2013.

I - DIREITO ADMINISTRATIVO. CONTRATAÇÕES PÚBLICAS. CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2014/2014. SINDISERVIÇOS/DF E SEAC/DF. PREVISÃO DE PLANO DE SAÚDE DE FORMA CONDICIONADA AO REPASSE DOS RESPECTIVOS VALORES PELA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA CONTRATANTE.

II - CLÁUSULA QUE IMPÕE OBRIGAÇÃO DIRETA À ADMINISTRAÇÃO. ILEGALIDADE. PLANO DE SAÚDE PREVISTO COMO MERA LIBERALIDADE DO EMPREGADOR. IMPOSSIBILIDADE JURÍDICA DE REPACTUAÇÃO E DE PREVISÃO DO BENEFÍCIO NAS PRÓXIMAS LICITAÇÕES.

Senhor Diretor do Departamento de Consultoria:

(...)

04. No presente Parecer, cuidar-se-á da dúvida levantada pela Procuradoria Federal junto ao Departamento Nacional de Produção Mineral (PF/DNPM), sobre as consequências jurídicas que a Convenção Coletiva de Trabalho (CCT) 2014/2014 e seu respectivo Termo Aditivo - celebrados entre o sindicato patronal "SEAC/DF"¹ e o sindicato laboral "SINDISERVIÇOS/DF"² devem trazer para as repactuações dos contratos em vigor e para as novas licitações dos serviços que envolvam as categorias profissionais abrangidas pelos referidos instrumentos de negociação coletiva de trabalho.

05. É que os citados instrumentos previram o repasse, para o SINDISERVIÇOS, pelas empresas empregadoras e terceirizadoras de mão de obra, de um valor mensal de R\$ 150,00, por empregado terceirizado, para a futura. contratação, administração e remuneração, pelo SINDISERVIÇOS, de um plano de saúde em benefício dos trabalhadores. Entretanto, tal benefício seria custeado, nos termos da CCT, *"exclusivamente com os valores repassados pelos órgãos a administração pública e privada, contratantes da prestação dos serviços*, sendo que, na hipótese de os referidos órgãos contratantes não repassarem às empresas contratadas os correspondentes valores, nada seria devido pelas empresas ao sindicato.

(...)

II - FUNDAMENTAÇÃO

09. A Convenção Coletiva de Trabalho celebrada entre o SINDISERVIÇOS/DF, sindicato laboral, e o SEAC/DF, sindicato patronal, no ano de 2013, continha a seguinte previsão no que se referia à concessão de assistência médica aos empregados:

CCT 2013/2013:

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - ASSISTÊNCIA MÉDICA E ODONTOLÓGICA

Fica convencionado que as empresas pagarão o valor de R\$ 4,00 (quatro reais), mensalmente para o Sindicato Laboral por cada empregado contratado, a ser pago até o 15º dia do mês subsequente, sem ônus para o empregado, para fins de custeio de auxílio odontológico aos seus empregados filiados ao Sindiserviços. **Os Sindicatos convenentes comprometem-se a unir esforços no sentido de buscar convênios para viabilizar assistência médica para a categoria.**

10. Assim, até o ano de 2013, as empresas empregadoras não tinham obrigação de pagar quaisquer custos com assistência médica para as categorias profissionais abrangidas pela citada convenção. Por isso, as licitações conduzidas pela Administração Pública para a contratação de prestação de serviços que envolviam as citadas categorias profissionais, até 2013, não continham, em suas Planilhas de Custos e Formação de Preços (PCFP), previsão para pagamento de plano de saúde aos trabalhadores terceirizados.

11. Ocorre que, na CCT 2014/2014, tal despesa passou a ser prevista para as empresas, que deveriam repassar ao sindicato laboral, conforme os termos da convenção (o valor mensal de R\$ 150,00, por empregado terceirizado, *desde que tal importância fosse lhes antes repassada pelos*

tomadores de serviço ("órgãos da administração pública e privada), para que o referido plano de saúde fosse futuramente contratado, administrado e remunerado pelo sindicato laboral.

12. Nesse sentido é a cláusula sexta da CCT 2014/2014⁴, posteriormente substituída pela cláusula terceira de um subsequente Termo Aditivo, hoje em vigor, *in verbis*:

CLÁUSULA TERCEIRA- PLANO DE SAÚDE

VIGÊNCIA DA CLÁUSULA:01/03/2014 a 31/12/2014

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 SINDISERVIÇOS/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.

Parágrafo primeiro - As empresas que já oferecem plano de saúde aos seus empregados, desde que no valor igualou superior ao indicado e estabelecido no *caput* da presente cláusula, ficam desobrigadas de fazerem o repasse do referido valor ao SINDISERVIÇOS/DF. Ficando, contudo, obrigadas a seguirem e praticarem esta norma coletiva de trabalho, em todo os seus termos, inclusive com relação ao plano de saúde ora instituído, nas licitações realizadas e contratos celebrados a partir do registro desta CCT/2014 no Sistema Mediador do Ministério do Trabalho

Parágrafo Segundo - O valor será repassado ao sindicato laboral até o dia 25 do mês subsequente ao recebimento do órgão 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 sétimo - Na hipótese de os tomadores dos serviços não repassarem às empresas o benefício previsto no *caput* desta cláusula, ficarão as mesmas desobrigadas de repassar qualquer valor ao SINDISERVIÇOS/DF.

Parágrafo oitavo - As empresas se comprometem a incluir o valor destinado ao plano de saúde em suas planilhas que instruírem os pedidos de repactuação de seus atuais contratos, aplicando-se, contudo, as disposições do parágrafo anterior.

Parágrafo nono - 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, desde que previsto em Edital, como também nas contratações privadas.

(...)

Parágrafo décimo primeiro - os empregados que atuarem 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, poderão aderir ao plano de saúde contratado pelo SINDISERVIÇOS/DF, inclusive com a inclusão de seus dependentes, desde que arquem com o custo total do mesmo, na forma contratada, atendidas as normas estabelecidas pela ONS.

13. A cláusula acima foi dotada de algumas características normalmente não encontradas em convenções coletivas ou acordos coletivos de trabalho. Tais particularidades ou excentricidades serão examinadas a seguir.

14. Primeiramente, nota-se que a obrigação de as empresas custearem um plano de saúde às categorias profissionais abrangidas pela CCT está prevista de **forma condicionada** (conforme *caput* e parágrafo sétimo acima), pois só existirá se os órgãos públicos contratantes de seus serviços, ou tomadores privados de seus serviços, repassarem os valores correspondentes às empresas contratadas.

15. Em segundo lugar, atenta-se para a excentricidade dessa cláusula que, ao invés de prever um direito ou benefício para as categorias profissionais protegidas pela CCT como um todo, o faz apenas para aqueles profissionais que forem **terceirizados** a um tomador de serviço (conforme *caput* parágrafo quinto e parágrafo décimo primeiro acima), dividindo as categorias profissionais da convenção entre duas espécies inéditas de trabalhadores: aqueles que são terceirizados a um tomador de serviço, e que por isso gozarão do direito ao plano de saúde custeado pelo empregador (que repassará os respectivos custos ao tomador), e aqueles que infortunadamente trabalham diretamente para as empresas, e que conseqüentemente não terão direito ao plano de saúde custeado pelo empregador.

16. Em terceiro lugar, observa-se a particularidade de que a obrigação é criada em **momento anterior** à efetiva contratação do plano de saúde (conforme disposição do *caput*), o que faria com que a Administração, caso imediatamente repassasse os valores correspondentes às empresas contratadas, arcasse por algum tempo com os custos de um plano de saúde inexistente (por sinal, até hoje não se tem notícia de sua contratação), efetuando um pagamento à empresa contratada ao qual não corresponderia qualquer contraprestação:

17. Por fim, sendo a estipulação da obrigação de pagamento anterior à contratação do plano, deduz-se que o valor constante da cláusula convencional, de R\$ 150,00 por terceirizado, tenha sido fixado de **forma aleatória** (quarta particularidade), uma vez que não há contrato de plano de saúde, ou qualquer, outro documento hábil, do qual se possam extrair os valores que serão cobrados, pela operadora do plano de saúde, respectivamente, das empresas empregadoras, dos empregados beneficiados e eventualmente do sindicato) laboral contratante do plano⁵.

18. As particularidades ou excentricidades listadas acima colocam em xeque a regularidade do "direito" à assistência médica concedida às categorias profissionais abrangidas pela Convenção Coletiva de Trabalho em destaque, como se passará a seguir a expor.

19. **A primeira particularidade acima** (direito ao plano de saúde condicionado ao repasse dos respectivos valores pela Administração tomadora do serviço), por si só, já impede que a Administração defira os pedidos de repactuação para a inclusão do novo custo relativo ao plano de saúde, nas Planilhas de Custos e Formação de preços dos contratos administrativos em vigor.

20. Isso porque, nos termos do §1º do artigo 40 da Instrução Normativa SLTI/MP nº 02, de 30 de abril de 2008 (IN 02/2008)⁶, que regulamenta o instituto da repactuação, "*é vedada a inclusão, por ocasião da repactuação, de benefícios não previstos na proposta inicia exceto quando se tornarem obrigatórios por força de instrumento legal; sentença, normativa, acordo coletivo ou convenção coletiva.*"

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 e utilização dos serviços dos profissionais protegidos pela convenção. Tratando-se de uma liberalidade, e não de um benefício obrigatório, não há margem para sua inclusão nos contratos em vigor por meio de repactuação, conforme o citado §1º do art. 40 da IN 02/2008.⁷

23. Não havendo margem para a repactuação dos contratos em vigor, resta verificar se o referido benefício deverá ser previsto pela Administração Pública nas Planilhas de Custos e Formação de Preços que instruirão as próximas licitações e regerão as futuras contratações dos serviços desempenhados pelos profissionais regidos pela citada convenção.

24. Adotando-se a mesma lógica, entende-se que não. 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.

25. O que sobrepuja a esses custos mínimos insere-se na "formação do preço privado" das empresas - pode, obviamente, compor o preço das propostas apresentadas pelos licitantes, que concorrerão entre si no certame público, mas não poderá ser exigido pela Administração Pública, no instrumento convocatório da licitação, de acordo com os artigos 20, III, e 29-A, §3º, da Instrução Normativa SLTI/MP nº 02/2008:

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.

26. Sobre a impossibilidade jurídica de a Administração incluir, em seus instrumentos convocatórios, benefícios adicionais àqueles impostos em favor das categorias profissionais envolvidas na contratação, seja por instrumento legal seja por CCT (como se disse, no caso concreto não houve tal imposição), confira-se o seguinte julgado da Segunda Câmara do Tribunal de Contas da União (TCU):

ACÓRDÃO Nº 1248/2009

"1.5.1. **abstenha-se de fixar, no instrumento convocatório, quando de licitação com vistas à contratação de mão-de-obra terceirizada, valores pertinentes a salários ou benefícios (tais como vale-alimentação), bem como de exigir a concessão aos empregados contratados de benefícios adicionais aos legalmente estabelecidos (tais como planos de saúde), por representar interferência indevida na política de pessoal de empresa privada e representar ônus adicional à Administração sem contrapartida de benefício direto** (item 7.1.1.1 do Relatório de

Avaliação de Gestão na 175.828)".

27. A questão do estabelecimento, pela CCT sob exame, do direito ao plano de saúde de forma condicionada ao respectivo custeamento pelos órgãos públicos. Contratantes ainda deve ser analisada sob um segundo prisma.

28. Ao instituir às empresas a obrigação de repasse ao sindicato laboral de valores destinados à futura contratação de um plano de saúde para os seus empregados, de forma condicionada ao pagamento desses valores pelos "órgãos da administração pública e privada, contratantes da prestação dos serviços, a CCT 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.

29. Tal atitude afronta o artigo 611 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), segundo o qual:

Art. 611. Convenções coletivas de trabalho é o acordo de caráter normativo, pelo quais **dois ou mais Sindicatos representativos de categorias econômicas e profissionais estipulam condições de trabalho aplicáveis, no âmbito das respectivas representações, às relações individuais do trabalho.**

30. 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 convenentes, no âmbito das respectivas representações, com relação às relações individuais de trabalho.

31. Posto isso, não poderia, de forma alguma, a presente CCT fixar obrigações diretas à Administração Pública contratante de serviços, como fizeram o *caput* e o parágrafo sétimo da cláusula convencional, ao desonerar as empresas do pagamento do plano de saúde caso não recebessem os respectivos valores dos órgãos e entidades contratantes. Tal cláusula, pois, não surte o efeito de obrigar à Administração ao pagamento de benefício algum. E, ainda, afronta o artigo 611 da CLT, maculando a cláusula convencional de vício de ilegalidade.

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.

35. Nesse contexto, demonstrou-se que 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.

36. Assim, tendo em vista as ilegalidades apontadas na referida cláusula convencional - (i) estabelecimento de obrigação diretamente à Administração, que não tomou parte das negociações coletivas e (ii) estabelecimento de discriminação desarrazoada entre os profissionais abrangidos pela CCT, garantindo-se apenas aos trabalhadores terceirizados o direito ao plano de saúde custeado pelo empregador, o que demonstra o desvirtuamento da CCT (dada a deliberada intenção de o empresário não assumir, em hipótese nenhuma, esses custos, mas simplesmente repassá-los à Administração) -, conclui-se que será indevida a inclusão de custos para pagamento de plano de saúde, nas planilhas de preços das atuais e das futuras contratações que envolvam as categorias profissionais regidas pela CCT em debate.

37. Enquanto o plano de saúde estiver previsto nos termos acima expostos, e não como um real benefício assegurado às categorias profissionais e suportado pelas empresas empregadoras da mão de obra, entende-se que os seus correspondentes custos não devem ser arcados pela Administração Pública.

38. Passa-se, agora, à discussão sobre a **terceira particularidade ou excentricidade** acima listada: o fato de a obrigação de repasse, ao SINDISERVIÇOS dos valores referentes ao plano de saúde ter sido criada antes de sua efetiva contratação pelo sindicato laboral, não se tendo notícia, na data de hoje, de que o plano tenha sido efetivamente contratado.

39. A concessão de repactuação nos contratos em curso ou a inclusão do referido benefício nas planilhas de preços das próximas licitações significariam, nesse contexto, a remuneração por um serviço que não será efetivamente prestado. Significaria pagamento sem contraprestação, o que daria ensejo ao enriquecimento sem causa da empresa contratada ou do sindicato laboral destinatário final dos valores despendidos pela Administração Pública contratante.

40. Assim, até que haja a efetiva contratação do plano de saúde, o direito à repactuação ou à inclusão do referido benefício, nas planilhas de preços que regerão as próximas licitações, pode sequer ser cogitado, por ausência do próprio fato gerador que dá origem à despesa.

41. Do mesmo modo, só se poderia falar nos valores a serem eventualmente despendidos pela Administração Pública com o repasse às empresas contratadas dos custos referentes a esse benefício, após a efetiva contratação do plano de saúde, a beneficiar os trabalhadores terceirizados alocados na prestação dos serviços. Antes disso é impossível mensurar o valor que será efetivamente arcado pelas empresas contratadas com a disponibilização do plano de saúde aos seus empregados, revelando-se o valor fixado na CCT sob exame uma mera projeção, aparentemente aleatória, do que os sindicatos esperam que seja cobrado do empregador (**quarta e última particularidade** acima listada).

42. Por fim, merecem a atenção desta Câmara Permanente de Licitações e Contratos as disposições trazidas nos parágrafos oitavo, nono e décimo da cláusula convencional acima transcrita⁸, que em conjunto obrigam todas as empresas representadas pelo sindicato patronal a incluírem nos preços finais de seus serviços o custo de R\$ 150,00, por empregado terceirizado, nos contratos celebrados e a celebrar com a Administração Pública,

43. Assim, pela convenção, as empresas encontram-se obrigadas a onerar seus contratos celebrados com a Administração Pública, com a inclusão do referido valor independentemente da existência do plano de saúde, o qual ainda será contratado (conforme disposição do *caput*), e independentemente até, mesmo após a existência do plano, de sua efetiva utilização pela empresa contratada: conforme parágrafo primeiro, as empresas que já ofereçam plano de saúde aos seus empregados não ficarão obrigadas a arcar com o plano de saúde previsto na CCT, mas continuarão obrigadas, ainda assim, a incluir o valor previsto na CCT em suas propostas de preços ofertadas nas licitações públicas,

44. Tais prescrições demonstram o desvirtuamento da Convenção Coletiva de Trabalho sob exame, que, com relação a esse benefício, serviu ao propósito de aumentar artificialmente os preços contratados com a Administração Pública, por meio do acerto entabulado entre as empresas, e não à proteção jurídica e econômica do trabalhador, que deveria ser o propósito da convenção. Isso porque os contratos administrativos, pela CCT, seriam onerados independentemente da existência do plano de saúde. Além disso, o direito ao plano de saúde, como visto, foi estabelecido de forma condicionada ao repasse dos respectivos ônus financeiros à Administração Pública e de forma não extensiva a todos os profissionais das categorias em questão, o que coloca, em dúvida a sua própria existência enquanto direito.

III - CONCLUSÃO

47. Por todo o exposto, conclui-se que é 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.

15. No mesmo ato, o Departamento de Consultoria da Procuradoria-Geral Federal apresenta conclusão que sintetiza a tese esboçada no supratranscrito Parecer nº 15/2014/CPLC/DEPCONSU/PGF/AGU, *verbis*:

É 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.

16. Note-se, portanto, que o entendimento apresentado inviabiliza a aplicação das cláusulas instituidoras do benefício do plano de saúde previstas nas Convenções Coletivas do ano de 2014/2014 e 2015/2015 e a consequente inclusão de tais itens na repactuação pretendida no âmbito dos contratos administrativos celebrados com empresas integrantes do sindicato patronal envolvido.

17. Em breve resumo, o correto entendimento jurídico apresentado – ao qual encampo como razões de decidir no presente opinativo – fixa a impossibilidade da repactuação pretendida pelos seguintes motivos:

- 1) a cláusula de previsão de plano de saúde seria irregular pois cria obrigação de custeio do benefício para terceiros, *in casu*, a Administração Pública;
- 2) existe nítida diferenciação de categorias profissionais a serem contempladas com o benefício do plano de saúde, o que revela, em tese, tentativa de afastar responsabilidade dos sindicatos envolvidos no pagamento do benefício na hipótese da Administração não efetuar o pagamento;
- 3) a obrigação de repasse ao SINDISERVIÇOS foi estabelecida antes da própria contratação do plano de saúde pelo sindicato laboral, inexistindo notícia de que tal contratação tenha de fato

ocorrido;

4) os valores estabelecidos são aleatórios, configurando-se em mera projeção, não havendo possibilidade de se mensurar o valor efetivamente arcado pelas empresas contratadas com a disponibilização do plano de saúde aos seus empregados.

18. Dessa feita, entendo que os questionamentos acerca da menção ao plano de saúde na planilha de preços apresentada pela empresa SATURNY – ADMINISTRAÇÃO E LIMPEZA LTDA- ME ou a necessidade de sua inclusão, seja por força de previsão contratual ou em decorrência do teor do art. 13 da Instrução Normativa SLTI/MPOG nº 02/2009¹, restam prejudicados, mormente porque o teor das cláusulas atinentes ao benefício do plano de saúde previstas nas citadas Convenções Coletivas de Trabalho não se apresentam regulares ou lícitas.

19. Não cabe à Administração, sob o pálio de estar efetivando supostos direitos trabalhistas, viabilizar a efetividade de cláusulas irregulares insertas em Convenções Coletivas de Trabalho. Desse modo, a Administração não pode tentar garantir ou viabilizar o pagamento dos valores previstos para fins de custeio de plano de saúde, sob o risco de assumir responsabilidades indevidas e compactuar com as supostas irregularidades praticadas pelos sindicatos envolvidos na feitura das aludidas Convenções Coletivas de Trabalho.

20. O fato de cláusulas insertas em Convenções Coletivas de Trabalho versarem sobre implementações de vantagens em tese favoráveis aos trabalhadores envolvidos não gera o automático saneamento das irregularidades eventualmente existentes na redação dos dispositivos, tampouco transfere à Administração o dever de superar tais vícios e implementar o benefício concedido.

21. Ao que tudo indica, a redação apresentada e a própria concessão do benefício do plano de saúde como proposto nas aludidas Convenções parecem ser inviáveis, não havendo possibilidade da Administração suplantar tais defeitos. A discussão acerca da natureza trabalhista ou não do benefício de plano de saúde torna-se despicienda, eis que mesmo que haja a caracterização de tal benesse como de ordem trabalhista, nada poderia ser provido ante a aparente nulidade das cláusulas das convenções que a instituíram.

(...)

III. Conclusão

25. À vista do expandido e atento ao fato de que o presente parecer é opinativo, cabendo ao gestor avaliar os critérios de competência e oportunidade na prática dos atos, bem como dissentir do presente entendimento apresentado, entendo inviáveis a repactuação pretendida e a aplicabilidade das cláusulas que estabeleceram o pagamento de plano de saúde, nos moldes como apresentado nas Convenções Coletivas de Trabalho dos anos de 2014 e 2015 (fls. 68/90 e 134/160), com espeque nas razões firmadas no Parecer nº 15/2014/CPLC/DEPCONSU/PGF/AGU supratranscrito.

8. Em atenção ao questionamento contido no item 18 “a” Esclareço que diante da redação da cláusula décima nona da CCT 2018, que condiciona a concessão do benefício do auxílio-creche, a um eventual repasse por conta do tomador do serviço, **portanto ela não é obrigatória** e nos termos da previsão contida no § 1º do Art. 57 da IN nº 5/2017/SEGES, não é possível a inclusão de benefícios não previstos na proposta inicial, salvo se tornarem obrigatórios em razão de Acordo ou Convenção Coletiva. Ou seja, caso a contratada queira conceder o auxílio-creche aos seus empregados, ela não poderá repassar tais custos à Administração até que tornem-se obrigatórias em razão de Acordo ou Convenção Coletiva.

9. Quanto aos demais questionamentos, entendo que os mesmos estão prejudicados, apenas cabe destacar quanto ao item 18 “d”, que caso fosse viável a concessão do benefício do auxílio-creche diante da antinomia

apontada, o que prevaleceria é a previsão contida na Constituição, ou seja, 5(cinco) anos.

CONCLUSÃO

10. Ante o exposto, conclui-se, abstendo-se de se imiscuir nos aspectos de natureza técnica, administrativa e de conveniência e oportunidade:

a) diante da redação da cláusula décima nona da CCT 2018, que condiciona a concessão do benefício do auxílio-creche, a um eventual repasse por conta do tomador do serviço, **portanto ela não é obrigatória** e nos termos da previsão contida no § 1º do Art. 57 da IN nº 5/2017/SEGES, não é possível a inclusão de benefícios não previstos na proposta inicial, salvo se tornarem obrigatórios em razão de Acordo ou Convenção Coletiva. Ou seja, caso a contratada queira conceder o auxílio-creche aos seus empregados, ela não poderá repassar tais custos à Administração até que tornem-se obrigatórios em razão de Acordo ou Convenção Coletiva;

b) Quanto aos demais questionamentos, entendo que os mesmos estão prejudicados, apenas cabe destacar quanto ao item 18 “d”, que caso fosse viável a concessão do benefício do auxílio-creche diante da antinomia apontada, o que prevaleceria é a previsão contida na Constituição, ou seja, 5(cinco) anos.

10. É o Parecer, salvo melhor juízo.

11. Nos termos das Portarias CONJUR/MINC nº 1/2009 e nº 2/2011, encaminhem-se os presentes autos diretamente à Subsecretária de Planejamento, Orçamento e Administração, para conhecimento e adoção das providências cabíveis.

Brasília, 19 de março de 2018.

Julio Cesar Oba

Advogado da União

SIAPE 1578154

Coordenador-Geral Jurídico de Licitações e Contratações Públicas- substituto

1 Sindicato das Empresas de Asseio, Conservação, Trabalho Temporário e Serviços Terceirizáveis do Distrito Federal.

2 Sindicato dos Empregados de Empresas de Asseio, Conservação, Trabalho Temporário, Prestação de Serviços e Serviços Terceirizáveis do Distrito Federal.

3 São elas: Adestrador, Agente de Portaria/Fiscal de Piso, Ajudante, Ajudante de Caminhão, Ajudante de Cozinha, Ajudante Geral de Manutenção e Reparos, Alinhador/Balanceador de Autos, Almoxarife, Arquivista, Arrumadeira, Atendente, Auxiliar Administrativo, Auxiliar ,de Encarregado, Auxiliar de Jardinagem, Auxiliar de

Serviços Gerais, Bombeiro Hidráulico, Borracheiro, Cabineiro, Camareiro, Carpinteiro, Carregador de Móveis, Carregador/Estiva, Chaveiro, Chefe de Cozinha, Copeira, Costureira de Livros, Coumim, Cozinheiro, Eletricista, Eletricista de Auto, Eletrotécnico, Encarregado de Jardinagem, Encarregado de limpeza, Encarregado de Turma de Manutenção e Reparos, Encarregado Geral, Enrolador de Motores, Estofador, Frentista, Funileiro, Garagista, Garçom, Jardineiro, Jauzeiro, Lanterneiro de Auto, Lavador de Auto, Lavanderia, Lustrador de Móveis, Maitre, Manobrista, Marceneiro, Mecânico de Auto, Mecânico de Veículo Pesado, Mestre de Obras, Montador de Divisórias, Ollice Boy/Contínuo, Operador de Balancim, Operador de Bilheteria, Operador de Fotocopiadora, Operador de Microtrator, Operador de Roçadeira Costal, Operador de Trator, Operador de Trator de Esteira, Pedreiro, Persianista, Pintor, Pintor de Auto, Piscineiro, Recepcionista, Salgadeira, Serralheiro, Servente, Supervisor, Técnico de Máquina, Técnico de Refrigeração, Técnico Edificação /Fiscal Predial, Torneiro Mecânico, Tratador de Animais, Vaqueiro, Vidraceiro, Zelador.

4 CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA- PLANO DE SAÚDE

As empresas repassarão ao sindicato profissional, mensalmente, R\$ 150,00, (cento e cinquenta reais), a título de "plano de saúde, para todos os seus empregados efetivos, limitado ao quantitativo previsto nos contratos de prestação de serviços, cabendo ao SINDISERVIÇOS contratar e administrar o referido plano. O referido benefício será custeado exclusivamente com os valores repassados pelos órgãos da administração pública e privada, contratantes da prestação dos serviços.

Parágrafo primeiro - O valor será repassado ao sindicato até o dia 25 do mês subsequente ao recebimento do órgão contratante.

Parágrafo segundo - Juntamente com os valores repassados, a empresa entregará a relação dos empregados beneficiados, em arquivo eletrônico e em meio físico, devidamente assinada.

Parágrafo terceiro - 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 quarto - Na hipótese de os tomadores dos serviços não repassarem às empresas o benefício previsto no caput desta cláusula, as empresas ficarão desobrigadas de repassar qualquer valor ao SINDISERVIÇOS/DF.

Parágrafo quinto - As empresas se comprometem a incluir o valor destinado ao plano de saúde em suas planilhas que instruírem os pedidos de repactuação de seus atuais contratos, aplicando-se, contudo as disposições do parágrafo anterior.

5Logicamente, só existe a possibilidade de repasse, para os contratos administrativos, dos custos que serão arcados pela empresa contratada.

6“Dispõe sobre regras e diretrizes para a contratação de serviços continuados ou não.”

7 Observa-se que o benefício não foi instituído de forma obrigatória pela CCT, tampouco decorre de obrigação legal, pois a lei distrital nº 4.799/2012, citada pela convenção, direciona-se apenas aos órgãos e entidades da Administração Pública do Distrito Federal não se aplicando aos órgãos da Administração Pública Federal (ainda que sediados no Distrito Federal), segundo seus próprios termos:

"LEI Nº 4.799, DE 29 DE MARÇO DE 2012

Institui a obrigatoriedade do fornecimento de plano de saúde aos funcionários das empresas prestadoras de serviço contratadas pela Administração Pública direta e indireta no âmbito do Distrito Federal.

O Presidente da Câmara Legislativa do Distrito Federal promulga, nos termos do art. 9º do art. 74 da Lei Orgânica do Distrito Federal, a seguinte Lei; oriunda de Projeto vetado pelo Governador do Distrito Federal cale mantido pela Câmara Legislativa do Distrito Federal.

Art. 10 Fica instituída a obrigatoriedade do fornecimento de plano de saúde aos funcionários das empresas prestadoras de serviço contratadas pela Administração Pública direta e indireta no âmbito do Distrito Federal.

Parágrafo único. A exigência de fornecimento de plano de saúde aos funcionários deverá ser apresentada pelos órgãos da Administração Pública em edital, contrato, ou instrumento semelhante no ato da contratação.

Art. 20 As empresas deverão obedecer à regulamentação específica da Agência Nacional de Saúde Suplementar -, ANS para operacionalização do plano de saúde.

Art. 30 As contratações omissas quanto à exigência estabelecida disporão de um prazo de 30 (trinta) dias, contados da identificação da omissão, para adequação, sob pena de anulação da contratação.

Art. 40 Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação.

Art. 50 Revogam-se as disposições em contrário.

Brasília, 3 de abril de 2012

Tal lei foi objeto de Ação Direta de Inconstitucionalidade perante o Tribunal de Justiça do Distrito Federal proposta pelo Sindicato das Empresas de Segurança Privada, Sistemas de Segurança Eletrônica, Cursos de

Formação e Transporte de Valores do Distrito Federal (SINDESP/DF) ao argumento de que o diploma legal impugnado interferia em matéria orçamentária, cuja iniciativa seria privativa do Chefe do Poder Executivo Distrital, nos termos do art. 71, §1º, II e IV, da Lei Orgânica do Distrito Federal.

Ao julgar a ação, o Conselho Especial do Tribunal de Justiça do Distrito Federal entendeu que o referido diploma não invadia a competência reservada ao Poder Executivo do DF por não criar, diretamente, obrigações às suas secretarias, órgãos e entidades públicas, e sim às empresas contratadas pela Administração Pública Distrital.

Confira-se a ementa do acórdão:

"AÇÃO DIRETA DE INCONSTITUCIONALIDADE LEI Nº 4.799, DE 29 DE MARÇO DE 2012 PRELIMINAR DE ILEGITIMIDADE ATIVA REJEITADA. PROJETO DE LEI DE INICIATIVA DE PARLAMENTAR. DIPLOMA QUE NÃO INVADIA COMPETÊNCIA RESERVADA AO PODER EXECUTIVO E NÃO CRIA ATRIBUIÇÕES ÀS SECRETARIAS, ÓRGÃOS E/OU ENTIDADE DA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA. AÇÃO JULGADA IMPROCEDENTE.

Demonstrada que em relação aos contratos futuros faz-se presente pertinência temática direta entre a pretensão deduzida e objetivos institucionais do Sindicato, rejeita-se a preliminar de ilegitimidade ativa ad causam. Verificando-se que a Lei Distrital 4.799, de 29 de março de 2012, não ofende ao disposto no art. 71, §1º, II e IV, da Lei Orgânica do Distrito Federal, conquanto o Parlamento se houve no espaço que lhe é destinado, fomentando a proteção e a defesa da saúde, sem promover alteração no rol de atribuições de órgão da Administração Pública Distrital, julga-se improcedente a ação direta de inconstitucionalidade." (4.799, .20120020136688ADI, Relator ROMÃO c. OLIVEIRA, Conselho Especial, julgado em 09/07/2013, DJ 22/07/2013 p. 50).

8 Tais parágrafos obrigam as empresas contratadas pelo Poder Público, respectivamente, a incluírem o valor do benefício em seus pedidos de repactuação, com relação aos contratos em curso; incluírem o mesmo valor em suas propostas de preços, com relação aos novos procedimentos licitatórios; e impugnar os editais de licitação que não contemplarem tal benefício aos trabalhadores.

9 Art. 66. o inquérito administrativo, procedimento investigatório de natureza inquisitorial, será instaurado pela Superintendência-Geral para apuração de infrações à ordem econômica.

1 Art. 13. A Administração não se vincula às disposições contidas em Acordos e Convenções Coletivas que não tratem de matéria trabalhista, tais como as que estabeleçam valores ou índices obrigatórios de encargos sociais ou previdenciários, bem como de preços para os insumos relacionados ao exercício da atividade.

2 DELGADO, Maurício Godinho. Direito Coletivo do Trabalho e seus Princípios Informadores. Rev. TST. Brasília, nº 2, abril, junho de 2001, p. 92.

Atenção, a consulta ao processo eletrônico está disponível em <http://sapiens.agu.gov.br> mediante o fornecimento do Número Único de Protocolo (NUP) 01400002436201821 e da chave de acesso d33a3176

Documento assinado eletronicamente por JULIO CESAR OBA, de acordo com os normativos legais aplicáveis. A conferência da autenticidade do documento está disponível com o código 117881431 no endereço eletrônico <http://sapiens.agu.gov.br>. Informações adicionais: Signatário (a): JULIO CESAR OBA. Data e Hora: 19-03-2018 20:23. Número de Série: 13230737. Emissor: Autoridade Certificadora SERPRORFBv4.
