



GOVERNO DO DISTRITO FEDERAL
PROCURADORIA-GERAL DO DISTRITO FEDERAL

Procuradoria-Geral do Consultivo

Parecer Referencial SEI-GDF n.º 32-2022-PGCONS-PGDF/2022 - PGDF/PGCONS

EMENTA: PARECER REFERENCIAL.

PESSOAL. COMPENSAÇÃO DE HORÁRIO. PREGÃO 14/2017. AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO. AUXÍLIO TRANSPORTE.

1. Considerando o atual cenário legislativo, nos contratos de manutenção, limpeza, higiene e conservação em instituições educacionais, vinculados ao Pregão 14/2017, é possível haver compensação de horário, para que a jornada do empregado ultrapasse as 8 (oito) horas diárias, com compensação aos sábados, desde que:

- a) seja comprovada a necessidade da unidade da SEEDF atendida;
- b) seja respeitado o período de segunda a sexta-feira, no horário entre 07h00min e 22h00min, respeitado o intervalo de 1(uma) hora para refeição;
- c) seja a Contratada informada pelo menos 24 (vinte e quatro) horas antes;
- d) não se exceda, no período, o máximo de 30 (trinta) dias;
- e) se respeite a jornada semanal, de 44 (quarenta e quatro) horas, e a diária, de 10 (dez) horas e
- f) sejam observadas as limitações impostas pela Convenção Coletiva de Trabalho em vigor.

2. Quanto aos auxílios alimentação e transporte, caberá à empresa contratada apresentar planilha mensal de faturamento, indicando os gastos com o pagamento de tais verbas, apenas nos dias efetivamente trabalhados.

A verificação da adequação das hipóteses previstas nos contratos em questão a este parecer deve ser procedida pela pasta consulente.

3.

I – RELATÓRIO

A Assessoria Jurídico-Legislativa da Secretaria de Estado de Educação do Distrito Federal assim relatou o caso:

“Trata-se de consulta se é permitida a "compensação de horário durante a semana, ultrapassando as 8h diárias, sem que haja configuração de hora extra, por exemplo: o funcionário trabalharia uma hora a mais por dia durante 4 dias da semana para não ter que ir à escola aos sábados" (30648471).

O Executor Titular do Contrato nº 26/2018 e o Gerente de Execução de

Serviços Terceirizados formularam ainda os seguintes apontamentos e questionamentos (37105000):

O termo de referência, aparentemente, permite a flexibilização apenas em caráter excepcional. Caso seja possível, como ficam os pagamentos dos vale alimentação e transporte? Deverão ser retirados?

Há de se ressaltar que o trabalhador sofrerá sensivelmente com a redução dos valores referentes ao vale alimentação que deixaram de ser recebidos, pois o mês possui 4 sábados, que correspondem à aproximadamente R\$130,00 (cento e trinta reais) reais por mês.

A empresa, independente da quantidade de dias trabalhados, recebe os vales referentes a 26 dias trabalhados. Noticiam-se aos autos a Convenção Coletiva de Trabalho 2020/2020 (36380598), o Contrato nº 26/2018 (32894111), e o Pregão Eletrônico nº 14/2017 (32893723).

Eis o breve relatório”.

Relatei.

II. FUNDAMENTAÇÃO

Em 2020, foi apresentada a Nota Jurídica 166/2020 que, examinando específico contrato de manutenção, limpeza, higiene e conservação em instituições educacionais, concluiu pela possibilidade de compensação de horário, de modo que o empregado pudesse folgar no final de semana e completar as horas durante a semana, sem haver configuração de hora extra.

Indaga-se, agora, a possibilidade de emissão de Parecer Referencial, para estender este entendimento a outros contratos, vinculados ao mesmo pregão.

Questiona-se, ainda, a respeito do pagamento dos vales alimentação e transporte, já que são pagos com base nos dias trabalhados.

Primeiramente, confira-se o que dispõe o Pregão 14/2017, que estipulou as normas a serem seguidas nos contratos em referência, quanto ao ponto:

“4.1 – Os serviços correspondentes à manutenção, limpeza, higiene e conservação das unidades da SEEDF descritas no ANEXO I deverão ser executados de segunda a sexta-feira, no intervalo entre 7h e 22h e aos sábados, no intervalo entre 8h e 12h, com horário a ser estabelecido pela Contratante.

(...)

4.3.2 – Jornada de Trabalho

A Contratada prestará os serviços no horário fixado, em conformidade com o prescrito pela SEEDF, considerando a jornada de trabalho legalmente definida para cada categoria profissional e ora utilizada para a execução das

respectivas tarefas e atividades, e ainda:

a) Os serviços serão executados em **jornada de trabalho de 44 (quarenta e quatro) horas semanais, conforme a Convenção Coletiva** de Trabalho do Sindicato dos Funcionários em Empresas de Asseio e Conservação de Brasília (Sindiserviços/DF) e o Sindicato das Empresas de Asseio, Conservação, Trabalho Temporário e Serviços Terceirizáveis do Distrito Federal (SEAC/DF)

b) Os serviços serão executados de segunda a sexta-feira, no horário entre 07h00min e 22h00min, respeitado o intervalo de 1(uma) hora para refeição; e aos sábados, no horário entre 08h00min e 12h00min.

c) **O horário de trabalho poderá sofrer alterações de acordo com as**

necessidades da unidade da SEEDF atendida que deverá comunicar à Contratada, com antecedência mínima de 24 (vinte e quatro) horas, para que sejam tomadas as providências necessárias. No entanto, a flexibilização do horário atenderá o previsto no item “b”, descrito acima.

d) Caso haja alteração no horário de expediente da unidade da SEEDF atendida, quer seja por determinação legal ou qualquer imposição de circunstâncias supervenientes, deverá ser promovida adequação nos horários da prestação de serviços para atendimento da nova situação.

e) A Contratada fornecerá à Contratante relação da distribuição/lotação dos seus empregados e seus respectivos horários para início da prestação dos serviços”.(destacou-se).

Conclui-se, portanto, que pode ocorrer a mudança de horário, desde que: seja comprovada a necessidade da unidade da SEEDF atendida; seja respeitado o período estipulado pelo termo; seja feito comunicado à Contratada em no mínimo 24h e desde que haja previsão legal definida para a categoria profissional.

A Constituição Federal, a respeito da questão, determina, em seu artigo 7º, inciso XIII, que é direitos dos trabalhadores a “duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, **facultada a compensação de horários** e a redução da jornada, **mediante acordo ou convenção coletiva do trabalho**”.

Observando as últimas Convenções Coletivas de Trabalho da categoria em questão, constata-se, de igual modo, a possibilidade de compensação.

As Convenções Coletivas de 2020 e 2021 estabeleciam que “as empresas **compensarão o excesso de horas trabalhadas em um dia pela correspondente diminuição em outro dia**, de maneira que não exceda, no período o máximo de 120 (cento e vinte) dias, desde que haja anuência do tomador de serviços”. Já a última Convenção Coletiva, de 2022, reproduziu o texto, reduzindo o período mencionado a 30 dias e não mais 120 dias, como estabelecido anteriormente.

Percebe-se, portanto, que (i) comprovada a necessidade da unidade da SEEDF atendida; (ii) respeitado o período estipulado pelo termo supramencionado, isto é, “de segunda a sexta-feira, no horário entre 07h00min e 22h00min, respeitado o intervalo de 1(uma) hora para refeição; e aos sábados, no horário entre 08h00min e 12h00min; (iii) respeitadas as limitações impostas pela Convenção Coletiva de Trabalho em vigor e (iv) informada a Contratada, pelo menos 24 (vinte e quatro) horas antes, **é possível haver a compensação de horários**, para que a jornada do empregado ultrapasse as 8 (oito) horas diárias, com compensação da jornada aos sábados. **Não se pode exceder a jornada semanal de 44 (quarenta e quatro) horas, nem a diária de 10 (dez) horas.**

Tal entendimento aparentemente pode ser aplicado aos contratos de limpeza e conservação, mencionados no Ofício 1550 (88448794), já que resultantes do mesmo procedimento licitatório e se submetem à mesma Convenção Coletiva de Trabalho. **A verificação da adequação das hipóteses previstas nos contratos em questão a este parecer deve ser procedida pela pasta consulente.**

Passa-se, então, ao exame do segundo questionamento, relativo ao eventual desconto de valores relativos ao auxílio alimentação e ao auxílio-transporte, dos dias em que não houve trabalho.

A Convenção Coletiva de Trabalho 2020/2020 dispõe que ambos os auxílios deverão ser pagos apenas nos dias efetivamente trabalhados, independentemente da carga horária diária. Confira-se:

“CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO

As empresas ficam obrigadas a conceder, a cada 30 (trinta) dias, aos seus empregados, e de uma única vez, **nos dias efetivamente trabalhados,**

independentemente da carga horária diária, o auxílio alimentação, no valor de R\$ 33,62 (trinta e três reais e sessenta e dois centavos), sem ônus para o trabalhador. A presente parcela não integra os salários, por não ter caráter de contraprestação de serviços.

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - VALE-TRANSPORTE

No ato de admissão, todo e qualquer empregado deverá informar, mediante

preenchimento de formulário disponibilizado pelas empresas, sua opção pelo recebimento de vale-transporte. Esses serão fornecidos pelas empresas, de uma única vez, **nos dias efetivamente trabalhados** para deslocamentos residência – trabalho e vice-versa, de forma a satisfazer as exigências prevista no art. 7º do Decreto no 95.247/87, que regulamenta a Lei no 7.619/87 e as previstas na Lei no 7.418/85”. (grifou-se)

As Convenções posteriores reproduziram a norma.

Desta maneira, o pagamento do auxílio alimentação e do auxílio transporte está condicionado à comprovação dos dias de trabalho efetivamente cumpridos. Caso os empregados não trabalhem aos sábados, portanto, não deverão ser pagos os auxílios nesse dia.

Acrescente-se que, o Termo de Referência relativo ao Pregão Eletrônico nº 14/2017, no item 7,1, define as obrigações da contratante, estando entre elas a de:

“fornecer aos seus funcionários no último dia útil do mês trabalhado, os benefícios de vale-transporte e vale-alimentação, e qualquer outro benefício que se torne necessário ao bom e completo desempenho de suas atividades. Os benefícios deverão ser fornecidos em sua totalidade e **proporcionalmente aos dias que serão trabalhados no mês**”(destacou-se).

Subsiste, contudo, a questão relativa ao eventual desconto do valor de ambos os auxílios no pagamento que deve ser realizado à empresa contratada.

A Decisão nº 001/2020/2020 – SEE/SUAG, mencionada nos questionamentos formulados na Nota Técnica 158 (85851803), examinou a possibilidade de glosa em faturas mensais da empresa Real JG Serviços Gerais Eireli, por ausência de comprovação documental de gastos/pagamentos com vale-transporte e vale-alimentação decorrentes de contratos firmados após certame licitatório regido pelo Pregão Eletrônico nº 14/2017.

Foi consignada, na decisão, a necessidade de incidência da Instrução Normativa nº 02/2008, recepcionada pelo Decreto Distrital nº 36.063, considerando que o referido Pregão Eletrônico “foi conduzido sob a égide da referida norma, trazendo de forma expressa e inequívoca sua incidência”.

Em seguida, foi esclarecido que “o procedimento de glosa, em si, pressupõe ausência inequívoca, comprovada e dimensionável do descumprimento da prestação de serviço contratado, o que não é o caso”. Acrescentou-se que “não há previsão de aplicabilidade de glosa imediata sobre situações relacionadas às obrigações acessórias assumidas, mesmo se dimensionável como seria o caso da aplicabilidade do referido instituto para fins de abatimento de valores de vale-transporte e vale-alimentação não fornecidos”.

Também foi consignado que se tratou de empreitada por preço global do lote, “onde é incontestável que o contrato da execução do serviço se deu por preço certo e total, não sendo aferível pelas unidades determinadas ou pela composição de seus custos, o que seria o caso do regime de contratação e execução de empreitada por preço unitário”.

Após estes esclarecimentos, a mencionada decisão concluiu que “o preço global (preço

certo e total) só pode ser alterado se houver modificação das condições preestabelecidas no Edital e por consequência lógica em contrato, posto que, a regra nesta espécie de contratação é não se admitir a variação do preço. Nesse compasso, considero incabível a glosa aventada, por não ser a medida mais adequada a ser aplicada”.

É fato que a aludida Instrução Normativa prevê que eventual mal dimensionamento da proposta, se a favor da contratada, deverá favorecê-la. Confira-se:

“Art. 23. A contratada deverá arcar com o ônus decorrente de eventual equívoco no dimensionamento dos quantitativos de sua proposta, devendo complementá-los, caso o previsto inicialmente em sua proposta não seja satisfatório para o atendimento ao objeto da licitação exceto quando ocorrer algum dos eventos arrolados nos incisos do § 1º do art. 57 da Lei nº 8.666, de 1993.

§ 1º O disposto no caput deve ser observado ainda para os custos variáveis decorrentes de fatores futuros e incertos, tais como os valores provido com o quantitativo de vale transporte. **(Redação dada pela Instrução Normativa 04, de 11 de novembro de 2009)**

§ 2º Caso a proposta apresente eventual equívoco no dimensionamento dos quantitativos que favoreça a contratada, este será revertido como lucro durante a vigência da contratação, mas poderá ser objeto de negociação para a eventual prorrogação contratual. **(Incluído pela Instrução Normativa nº 3, de 16 de outubro de 2009)”**

Creio, contudo, que a referida decisão não se aplica à hipótese sob exame. A decisão discutiu a possibilidade de glosa em razão da não comprovação de gastos com auxílio alimentação e transporte. Não é disso que se trata na espécie. Também entendo que não há falar na incidência o artigo 23 acima transcrito.

In casu, discute-se a possibilidade de compensação de horário, que terá como consequência o não pagamento ao empregado dos auxílios alimentação e transporte no que se refere aos sábados. Isto porque tais verbas só são devidas nos dias efetivamente trabalhados e, com a compensação, não haverá mais trabalho aos sábados.

A compensação de horários é possível e não revela, a meu juízo, alteração do contrato.

Na realidade, uma vez permitida a compensação, a empresa contratada deverá passar a apresentar nota fiscal-fatura condizente com a nova realidade, excluindo da planilha mensal de faturamento gastos com auxílios alimentação e transporte nos sábados do mês.

Com efeito, em consonância com previsão contratual, a contratada deve apresentar previamente nota fiscal-fatura juntamente com diversos documentos, entre eles a planilha mensal de faturamento, que deve indicar, entre outros gastos, aqueles relacionados a vale-transporte e auxílio alimentação. Este procedimento precede o pagamento. Note-se que há também previsão na Instrução Normativa nº 02/2008 (artigo 36) no sentido de que “o pagamento deverá ser efetuado mediante a apresentação de Nota Fiscal ou da Fatura pela contratada, que deverá conter o detalhamento dos serviços executados”.

Sendo assim, caberá à contratada ajustar a nota fiscal-fatura à nova realidade, excluindo da cobrança gastos que não mais serão realizados com auxílios transporte e alimentação nos sábados não trabalhados.

Note-se, por outro lado, que não se trata, no caso, de alteração do contrato, que afete seu equilíbrio econômico-financeiro. É viável juridicamente a alteração do horário de trabalho e a jornada de 44 (quarenta e quatro) horas semanais não será modificada. Não se pode, no caso, falar de mal dimensionamento da proposta, mas de simples adequação do horário.

Além disso, os valores relativos aos auxílios referidos que, segundo os diplomas

citados, só devem ser pagos nos dias efetivamente trabalhados, se destinam aos trabalhadores, não sendo minimamente razoável que a empresa deles se aproprie.

A meu juízo, portanto, a Instrução Normativa referida, bem como o Pregão Eletrônico em questão, não podem ser interpretados de molde a gerar enriquecimento sem causa em favor da contratada. Isso seria exatamente o que ocorreria caso se permitisse que ela se apropriasse de valores, que seriam destinados aos trabalhadores, mas que não serão, em virtude de não incidir o fato gerador, que é o efetivo trabalho.

Por fim, não se confunde jornada de trabalho de 44 (quarenta e quatro) horas semanais com dias efetivamente trabalhados. A jornada permanecerá igual, mesmo no caso da compensação em questão. Os dias trabalhados, contudo, serão 5 (cinco) por semana, pois não haverá trabalho aos sábados.

III – CONCLUSÃO

Concluo, portanto, pela viabilidade da compensação questionada, desde que:

- a) seja comprovada a necessidade da unidade da SEEDF atendida;
- b) seja respeitado o período de segunda a sexta-feira, no horário entre 07h00min e 22h00min, respeitado o intervalo de 1(uma) hora para refeição;
- c) seja a Contratada informada pelo menos 24 (vinte e quatro) horas antes;
- d) não se exceda, no período, o máximo de 30 (trinta) dias;
- e) se respeite a jornada semanal, de 44 (quarenta e quatro) horas, e a diária, de 10 (dez) horas e
- f) sejam observadas as limitações impostas pela Convenção Coletiva de Trabalho em vigor.

Quanto aos auxílios alimentação e transporte, caberá à empresa contratada apresentar planilha mensal de faturamento indicando os gastos em relação a tais verbas apenas nos dias efetivamente trabalhados.

A verificação da adequação das hipóteses previstas nos contratos em questão a este parecer deve ser procedida pela pasta consulente.

Brasília-DF, 06 de setembro de 2022.

MARCELO HENRIQUES RIBEIRO DE OLIVEIRA

PROCURADOR DO DISTRITO FEDERAL

OAB/DF 6517



Documento assinado eletronicamente por **MARCELO HENRIQUES RIBEIRO DE OLIVEIRA - Matr.0035853-3, Procurador(a) do Distrito Federal**, em 09/09/2022, às 08:45, conforme art. 6º do Decreto nº 36.756, de 16 de setembro de 2015, publicado no Diário Oficial do Distrito Federal nº 180, quinta-feira, 17 de setembro de 2015.



A autenticidade do documento pode ser conferida no site:
http://sei.df.gov.br/sei/controlador_externo.php?acao=documento_conferir&id_orgao_acesso_externo=0verificador=95181139 código CRC= **02744FDE**.



GOVERNO DO DISTRITO FEDERAL
PROCURADORIA-GERAL DO DISTRITO FEDERAL

Procuradoria-Geral do Consultivo
Gabinete dos Procuradores-Chefes da Procuradoria-Geral do
Consultivo

Cota - PGDF/PGCONS/CHEFIA

PROCESSO Nº: 00080-00108125/2022-11

MATÉRIA: Pessoal

APROVO O PARECER REFERENCIAL Nº 32/2022 - PGCONS/PGDF, proferido pelo ilustre Subprocurador-Geral do Distrito Federal Marcelo Henriques Ribeiro de Oliveira.

Em reforço às considerações do d. opinativo, cumpre trazer à baila o enunciado da Súmula nº 85 do TST:

COMPENSAÇÃO DE JORNADA.

- I - A compensação de jornada de trabalho deve ser ajustada por acordo individual escrito, acordo coletivo ou convenção coletiva. (ex-Súmula nº 85 - primeira parte - alterada pela Res. 121/2003, DJ 21.11.2003)*
- II - O acordo individual para compensação de horas é válido, salvo se houver norma coletiva em sentido contrário. (ex-OJ nº 182 da SBDI-1 - inserida em 08.11.2000)*
- III - O mero não atendimento das exigências legais para a compensação de jornada, inclusive quando encetada mediante acordo tácito, não implica a repetição do pagamento das horas excedentes à jornada normal diária, se não dilatada a jornada máxima semanal, sendo devido apenas o respectivo adicional. (ex-Súmula nº 85 - segunda parte - alterada pela Res. 121/2003, DJ 21.11.2003)*
- IV - A prestação de horas extras habituais descaracteriza o acordo de compensação de jornada. Nesta hipótese, as horas que ultrapassarem a jornada semanal normal deverão ser pagas como horas extraordinárias e, quanto àquelas destinadas à compensação, deverá ser pago a mais apenas o adicional por trabalho extraordinário. (ex-OJ nº 220 da SBDI-1 - inserida em 20.06.2001)*
- V - As disposições contidas nesta súmula não se aplicam ao regime compensatório na modalidade banco de horas, que somente pode ser instituído por negociação coletiva.*
- VI - Não é válido acordo de compensação de jornada em atividade insalubre, ainda que estipulado em norma coletiva, sem a necessária inspeção prévia e permissão da autoridade competente, na forma do art. 60 da CLT.*

Observação: (inserido o item VI) - Res. 209/2016, DEJT divulgado em 01, 02 e 03.06.2016

DENISE LADEIRA COSTA FERREIRA
Procuradora-Chefe
em substituição

De acordo.

Comunique-se à Secretaria de Estado de Economia do Distrito Federal, por se tratar de matéria relevante no âmbito da legislação e gestão de pessoal, sendo pertinente o conhecimento desta manifestação por aquela unidade.

Restituam-se os autos à Secretaria de Estado de Educação do Distrito Federal, para conhecimento e providências.

HUGO DE PONTES CEZARIO
Procurador-Geral Adjunto do Consultivo



Documento assinado eletronicamente por **DENISE LADEIRA COSTA FERREIRA - Matr.0099610-6, Procurador(a)-Chefe**, em 21/10/2022, às 14:11, conforme art. 6º do Decreto nº 36.756, de 16 de setembro de 2015, publicado no Diário Oficial do Distrito Federal nº 180, quinta-feira, 17 de setembro de 2015.



Documento assinado eletronicamente por **HUGO DE PONTES CEZARIO - Matr.0232490-3, Procurador(a)-Geral Adjunto(a) do Consultivo**, em 02/01/2023, às 10:48, conforme art. 6º do Decreto nº 36.756, de 16 de setembro de 2015, publicado no Diário Oficial do Distrito Federal nº 180, quinta-feira, 17 de setembro de 2015.



A autenticidade do documento pode ser conferida no site:
[http://sei.df.gov.br/sei/controlador_externo.php?](http://sei.df.gov.br/sei/controlador_externo.php?acao=documento_conferir&id_orgao_acesso_externo=0)
[acao=documento_conferir&id_orgao_acesso_externo=0](http://sei.df.gov.br/sei/controlador_externo.php?acao=documento_conferir&id_orgao_acesso_externo=0)
verificador= **97057884** código CRC= **AE2D8E98**.

"Brasília - Patrimônio Cultural da Humanidade"

SAM, Bloco I, Ed. Sede - Asa Norte, Brasília - DF - CEP 70620-000 - DF