



MINISTÉRIO PÚBLICO DA UNIÃO
AUDITORIA INTERNA
SECRETARIA DE ORIENTAÇÃO E AVALIAÇÃO

PARECER SEORI/AUDIN-MPU Nº 112/2020

- Referência : Despacho. PGEA nº 0.02.000.000014/2020-19.
- Assunto : Administrativo. Contratação de serviços continuados de limpeza e conservação com dedicação exclusiva. Reposição do profissional ausente. Possibilidade de previsão de trabalho intermitente.
- Interessado : Assessoria Jurídica. Procuradoria da República no Estado do Rio Grande do Norte.

A Senhora Assessora Jurídica do Gabinete da Procuradora-Chefe, a pedido da Seção de Gestão Contratual, indaga esta Auditoria Interna do Ministério Público da União acerca da possibilidade de previsão, no edital e no contrato, de trabalhador intermitente, na hipótese de reposição do trabalhador ausente na execução de serviços de limpeza e conservação predial.

2. Encaminha o Memorando nº 5/2020/SECGC/PRRN, da equipe de contratação, o qual informa que, na fase de elaboração dos Estudos Técnicos Preliminares para a contratação de empresa prestadora de serviços de limpeza e conservação para a PR/RN, constataram-se problemas na substituição dos prestadores de serviço em gozo de férias e licenças legais, inclusive nas faltas ou licenças para tratamento de saúde em períodos curtos de até 3 dias. Acredita-se que o empecilho ocorra devido à dificuldade da empresa prestadora dos serviços em contratar substitutos no interior do Estado, que, conforme informado, é pequeno e pouco desenvolvido, vislumbrando, no contrato de trabalho intermitente, a solução para tal dificuldade regional.

3. Posto isso e na iminência de futura contratação, a Consulente questiona:

- a) Inclui-se a previsão de se aceitar empregado substituto por meio de trabalho intermitente na planilha de custos? Como?
- b) Como efetuar o cálculo para um substituto por contrato intermitente nos custos da licitação?

c) Que informações a respeito da aceitação de um substituto contratado por contrato individual de trabalho intermitente devem constar no Termo de Referência?

d) Como prever a periodicidade, conforme consta do Parecer SEORI/AUDIN-MPU N° 889/2019?

e) Como prever a hora de trabalho, conforme consta do Parecer SEORI/AUDIN-MPU N° 889/2019?

4. Em exame, preliminarmente, cabe registrar que as consultas direcionadas a esta Unidade de Auditoria Interna devem observar as disposições do Ofício Circular nº 2/2016, de 14/6/2016 que, em seu item 4, alínea “a”, estabelece como agentes competentes à formulação “Membros do MPU e Secretários Nacionais, Regionais e Estaduais ou chefias de nível hierárquico equivalente no âmbito do Ministério Público da União”, e na alínea “b”, que “as consultas devem ser formuladas de forma clara e objetiva, com a indicação precisa do seu objeto, **após esgotados os estudos e discussões internas, (...)**”.

5. Desse modo, para o conhecimento de possíveis futuras consultas, solicitamos que somente sejam encaminhadas a esta Auditoria Interna pelos agentes contemplados no referido normativo, após o efetivo esgotamento do tema, acompanhada de manifestações conclusivas da área executora e da assessoria jurídica competentes. Todavia, com a finalidade de colaborar com os trabalhos da Unidade, manifestaremos, excepcionalmente, sobre as questões apresentadas.

6. Cabe ressaltar, de início, que a análise do objeto do Parecer SEORI/AUDIN-MPU n° 889/2019 pautou-se na possibilidade eventual da prestação de serviço com cessão de mão obra pelo regime de trabalho intermitente, desde que prevista no Termo de Referência ou no Projeto Básico. Isso porque, na hipótese de esse regime de trabalho ser utilizado pela contratada, impõe-se à Administração Pública o rigor na fiscalização da execução do contrato, objetivando o atendimento dos requisitos legais exigíveis para caracterizar o contrato intermitente, de modo a não gerar responsabilidade subsidiária ao ente público.

7. Nada obstante, considerando as particularidades apresentadas no Memorando nº 5/2020/SECGC/PRRN supra, mostra-se, a juízo da Unidade, viável a previsão no Termo de Referência ou no Projeto Básico da utilização, pela contratada, do regime de trabalho intermitente para suprir as substituições de afastamento legal dos prestadores de serviço nos contratos de serviços continuados com dedicação exclusiva de mão de obra, haja vista a

Reforma Trabalhista adequar a legislação às novas relações de trabalho. Para tanto, as exigências constantes no Termo de Referência ou no Projeto Básico devem restringir-se aos parâmetros constantes na norma relativa ao trabalho intermitente, ou seja, ao que dispõem os art. 443, § 3º, e 452-A da Lei nº 13.467/2017.

8. Assim, em resposta às questões “a” e “b”, importa notar que a forma de cálculo do pagamento dos substitutos eventuais do empregado alocado ao posto de trabalho em afastamento legal não necessita estar contida na planilha de custos e formação de preços do objeto a ser licitado, em razão de que nela já são previstos os “custos de reposição do profissional ausente”, que tem a função de suportar os custos necessários para substituir, no posto de trabalho, o profissional que está em gozo de férias, afastamentos ou ausências legais, dentre outros.

9. Desse modo, verifica-se, por meio dos “custos de reposição do profissional ausente”, que o custo do reserva já está provisionado nos cálculos da futura contratação, quanto ao pagamento dos salários, encargos e benefícios, não alterando a situação da planilha de custos.

10. Por conseguinte, em resposta à questão “e”, faz-se necessário a empresa prestadora dos serviços que fizer uso do contrato intermitente calcular o valor da remuneração do reserva observando o valor do salário hora dos demais trabalhadores não intermitentes, bem como as parcelas determinadas nos § 6º a 9º do art. 452-A da CLT, visto que ao trabalhador intermitente é devido salário equitativo ao dos demais trabalhadores não eventuais da empresa, a ser pago ao fim de cada ciclo de trabalho intermitente.

11. Ademais, conforme salientado no Parecer SEORI/AUDIN-MPU nº 889/2019, “o que importa para a Administração é a obrigatoriedade de a contratada arcar com todas as despesas decorrentes de obrigações trabalhistas relativas a seus empregados, conforme previsto no contrato, de modo a evitar a responsabilidade subsidiária da entidade pública.”

12. Contudo, observa-se que o comando legal contido no art. 452-A não se refere ao atendimento dos requisitos legais da equiparação salarial disposto no art. 461 da CLT, motivo pelo qual o cálculo das horas efetivamente trabalhadas pelo reserva, em substituição ao empregado alocado no posto de trabalho contínuo, poderá resultar em salário mensal inferior

ao mínimo legal ou piso salarial da categoria previsto na CCT, isto é, o trabalho intermitente não garante ao empregado um salário mensal.

13. A propósito, cabe trazer a lume o Agravo de Instrumento no Recurso de Revista conhecido e provido pelo Tribunal Superior do Trabalho, por meio do Relator Ives Gandra Martins Filho, restabelecendo a sentença de improcedência da reclamatória trabalhista, em rito sumaríssimo, dando causa à hermenêutica estrita de interpretação literal dos dispositivos legais para o trabalho intermitente:

I) AGRAVO DE INSTRUMENTO – RITO SUMARÍSSIMO – TRABALHO INTERMITENTE – TRANSCEDÊNCIA JURÍDICA – VIOLAÇÃO DO ART. 5º, II, DA CF. Tratando-se de matéria nova relativa ao trabalho intermitente, reconhece-se a transcendência jurídica do recurso de revista, e constatando-se a recusa do Regional na aplicação da nova Lei 13.467/17 à modalidade intermitente de contratação, a hipótese é de reconhecimento de violação do art. 5º, II, da CF, em processo submetido ao rito sumaríssimo. Agravo de instrumento provido. II) RECURSO DE REVISTA – RITO SUMARÍSSIMO – TRABALHO INTERMITENTE – MATÉRIA NOVA – TRANSCEDÊNCIA JURÍDICA – VIOLAÇÃO DO ART. 5º, II, DA CF – DESRESPEITO PATENTE À LEI 13.467/17, QUE INTRODUZIU OS ARTS. 443, § 3º, E 452-A NA CLT. 1. Constitui matéria nova no âmbito deste tribunal, a ensejar o conhecimento de recurso de revista com base em sua transcendência jurídica (CLT, art. 896-A, § 1º, IV), aquela concernente ao regramento do trabalho intermitente, introduzido em nosso ordenamento jurídico pela Lei 13467/17. 2. Discutida a matéria em recurso oriundo de processo submetido ao rito sumaríssimo, apenas por violação direta de dispositivo constitucional se pode conhecer do apelo, nos termos do § 9º do art. 896 da CLT. 3. É pacífica a jurisprudência do TST no sentido de que, excepcionalmente, pode-se conhecer de recurso de revista em rito sumaríssimo por violação ao princípio da legalidade insculpido no art. 5º, II, da CF, como forma de controle jurisdicional das decisões dos TRTs que deixarem flagrantemente de aplicar dispositivo legal que rege a matéria em debate (Precedentes de todas as Turmas, em variadas questões). 4. In casu, o 3º Regional reformou a sentença, que havia julgado improcedente a reclamatória, por entender que o trabalho intermitente “deve ser feito somente em caráter excepcional, ante a precarização dos direitos do trabalhador, e para atender demanda intermitente em pequenas empresas” e que “não é cabível ainda a utilização de contrato intermitente para atender posto de trabalho efetivo dentro da empresa”. 5. Pelo prisma da doutrina pátria, excessos exegéticos assomam tanto nas fileiras dos que pretendem restringir o âmbito de aplicação da nova modalidade contratual, como nas dos que defendem sua generalização e maior flexibilidade, indo mais além do que a própria lei prevê. **6. Numa hermenêutica estrita, levando em conta a literalidade dos arts. 443, §3º, e 452-A da CLT, que introduziram a normatização do trabalho intermitente no Brasil, tem-se como “intermitente o contrato de trabalho no qual a prestação de serviços, com subordinação, não é contínua, ocorrendo com alternância de períodos de prestação de serviços e de inatividade, determinados em horas, dias ou meses, independentemente do tipo de atividade do empregado e do empregador, exceto para os**

aeronautas, regidos por legislação própria” (§3º). Ou seja, não se limita a determinadas atividades ou empresas, nem a casos excepcionais. Ademais, fala-se em valor horário do salário mínimo ou daquele pago a empregados contratados sob modalidade distinta de contratação (CLT, art. 452-A). 7. Contrastando a decisão regional com os comandos legais supracitados, não poderia ser mais patente o desrespeito ao princípio da legalidade. O 3º Regional, refratário, como se percebe, à reforma trabalhista, cria mais parâmetros e limitações do que aqueles impostos pelo legislador ao trabalho intermitente, malferindo o princípio da legalidade, erigido pelo art. 5º, II, da CF como baluarte da segurança jurídica. 8. Ora, a introdução de regramento para o trabalho intermitente em nosso ordenamento jurídico deveu-se à necessidade de se conferir direitos básicos a uma infinidade de trabalhadores que se encontravam na informalidade (quase 50% da força de trabalho do país), vivendo de “bicos”, sem carteira assinada e sem garantia de direitos trabalhistas fundamentais. Trata-se de uma das novas modalidades contratuais existentes no mundo. Flexibilizando a forma de contratação e remuneração, de modo a combater o desemprego. Não gera precarização, mas segurança jurídica a trabalhadores e empregadores, com regras claras, que estimula a criação de novos postos de trabalho. 9. Nesses termos, é de se acolher o apelo patronal, para restabelecer a sentença de improcedência da reclamatória trabalhista. Recurso de revista conhecido e provido. [grifo nosso]

(TST – RR: 104540620185030097, Relator: Ives Gandra Martins Filho, Data de Julgamento: 07/08/2019, 4ª Turma, Data da Publicação: DEJT 09/08/2019)

14. Note-se que o julgado deu enfoque ao entendimento literal dos dispositivos para a matéria do trabalho intermitente, de modo a incentivar a sua prática nas contratações, não fazendo restrição de trabalho a ser desenvolvido por meio dessa modalidade de contratação, exceto para os aeronautas, regidos por legislação própria.

15. Destarte, em resposta à questão “c”, cabe à Administração Pública atentar para as disposições legais especificadas para o trabalho intermitente na CLT, principalmente quanto a não permitir a utilização de tal modalidade contratual para atividades rotineiras e contínuas, sendo a norma enfática na alternância de períodos trabalhados e de inatividade. A Administração poderá, portanto, dispor nos seus editais e contratos que se submetem às regras estabelecidas na Lei nº 13.467/17, quanto ao trabalho intermitente.

16. Notadamente à questão “d”, a previsão da periodicidade deverá levar em conta a necessidade de se evitar a ocorrência da prestação continuada dos serviços terceirizados pelo trabalhador intermitente, tendo em vista o período em que esteve a serviço da Administração. Em outras palavras, para se enquadrar ao contrato intermitente, a prestação do labor deverá necessariamente ocorrer de forma descontinuada, “com alternância de períodos de prestação de serviços e de inatividade”, nos termos do §3º do art. 443 da CLT.

17. Dessa maneira, quando ocorrer a situação de substituição dos empregados no contrato de prestação de serviços continuados por afastamentos e ausências legais, a contratada poderá lançar mão do trabalhador reserva na forma do trabalho intermitente para o período previamente determinado, relativo, por exemplo, às férias, e proceder ao pagamento proporcional ao período substituído, se por dias ou meses, observando o salário hora da CCT correspondente.

18. Em face do exposto, somos de parecer que os serviços continuados com cessão de mão de obra devem atentar para a possibilidade de eventual utilização de empregados em contrato individual de trabalho intermitente pela empresa prestadora dos serviços, desde que haja previsão contratual e que a execução dos trabalhos obedeça aos dispositivos constantes da Lei nº 13.467/2017, de modo a evitar responsabilização da Administração Pública pelo mal uso do novo regime de contrato de trabalho.]

É o Parecer que submetemos à consideração superior.

Brasília, 26 de março de 2020.

GLEICE VALÉRIA DA SILVA
Técnica do MPU/Administração

JOSÉ GERALDO DO E. SANTO SILVA
Coordenador de Orientação de Atos
de Gestão

De acordo.
À consideração do Senhor Auditor-Chefe.

MICHEL ÂNGELO VIEIRA OCKÉ
Secretário de Orientação e Avaliação

Aprovo.
Encaminhe-se à PRRN e à SEAUD.
Em 26/3/2020.

EDUARDO DE SEIXAS SCOZZIERO
Auditor-Chefe Adjunto

RONALDO DA SILVA PEREIRA
Auditor-Chefe



MINISTÉRIO PÚBLICO FEDERAL

Assinatura/Certificação do documento **AUDIN-MPU-00000800/2020 PARECER nº 112-2020**

.....
Signatário(a): **EDUARDO DE SEIXAS SCOZZIERO**

Data e Hora: **27/03/2020 09:51:39**

Assinado com login e senha

.....
Signatário(a): **GLEICE VALERIA DA SILVA**

Data e Hora: **27/03/2020 07:38:52**

Assinado com login e senha

.....
Signatário(a): **RONALDO DA SILVA PEREIRA**

Data e Hora: **26/03/2020 18:33:52**

Assinado com login e senha

.....
Signatário(a): **MICHEL ANGELO VIEIRA OCKE**

Data e Hora: **26/03/2020 19:26:06**

Assinado com login e senha

.....
Signatário(a): **JOSE GERALDO DO ESPIRITO SANTO SILVA**

Data e Hora: **26/03/2020 19:42:26**

Assinado com login e senha

.....
Acesse <http://www.transparencia.mpf.mp.br/validacaodocumento>. Chave E78801A3.AB328C88.66051BC6.1C1DDFB1