



PODER JUDICIÁRIO
SUPERIOR TRIBUNAL MILITAR
PRSTM/SECIN/COAVO/SEADE

RECOMENDAÇÃO

RECOMENDAÇÃO DE CONTROLE INTERNO Nº 2/2018

1. INTRODUÇÃO

1.1. Busca-se por meio desta Recomendação aumentar a eficiência, a eficácia, bem como ajustar os sistemas de controles internos administrativos dos Órgãos da Justiça Militar da União (JMU), com o fim de informar as unidades gestoras sobre a possível alteração nas planilhas de custos e formação de preços dos contratos administrativos referentes à prestação de serviços de execução indireta com dedicação exclusiva de mão de obra.

1.2. O objetivo é apenas de orientar a Administração, na sua condição de responsável pelo aperfeiçoamento da atuação administrativa na estrutura organizacional em que se insere, para ajustar os contratos vigentes de prestação de serviços, de forma a atender ao novo dispositivo legal que é a Lei nº [13.467/2017](#) e a MP [808/2017](#), que tratam sobre a Reforma Trabalhista.

1.3. Assim, este documento foi elaborado com a finalidade de a JMU cumprir as orientações provenientes da Secretaria de Controle Interno do Conselho Nacional de Justiça (CNJ), as quais foram frutos de oitiva do Tribunal de Contas da União (TCU). O Órgão de Controle Externo, inclusive, por meio do Ofício nº 0478/2018 1041293 fl.3, Processo 009037/18-00.02, solicitou o pronunciamento do CNJ acerca das providências que estariam sendo adotadas ou que devam ser adotadas (informações de ordem legal, interpretativa, operacional e/ou financeira relativas ao tema) na aplicação da Reforma Trabalhista.

1.4. A Secretaria de Controle Interno (SECIN) atua em consonância ao disposto na alínea e.1.2 do Parecer CNJ nº 2/2013, cujo teor determina às unidades de controle interno do poder judiciário que trabalhem, prioritariamente:

(...) na definição de procedimentos e medidas para evitar falhas de ordem operacional, acompanhar, a critério do órgão de controle interno, a execução das atividades em caráter opinativo, preventivo ou corretivo, buscando evitar erros de ordem intencional, ou não, protegendo assim a fidelidade das informações geradas, com segurança e de forma a fornecer subsídios aos gestores quanto à tomada de decisão.

2. FUNDAMENTAÇÃO

2.1. Lei nº [13.467/2017](#), [CLT](#), Medida Provisória nº [808/2017](#), Ofício nº 0478/2018-TCU/Selog 1041293 fl.3, Processo 009037/18-00.02, o Ofício nº 0443429-SG/CNJ 1041293 fl. 2, Processo 009037/18-00.02, Orientações sobre a Aplicabilidade da Reforma Trabalhista, elaborada pela Secretaria de Controle Interno do Conselho Nacional de Justiça (CNJ) 1041293 fl. 15, Processo 009037/18-00.02, Parecer 593 da ASLIC 1107993 e Despacho DIREG 1108640, ambos constantes no Processo 010352/18-00.13.

3. DA EFICÁCIA DA MEDIDA PROVISÓRIA Nº 808/2017

3.1. A Medida Provisória nº [808/2017](#) perdeu a eficácia no dia 23/04/2018.

3.2. Caducando a medida provisória, deve o Congresso Nacional disciplinar, por decreto legislativo, as relações jurídicas delas decorrentes e, não sendo editado o mencionado decreto até 60 dias após a perda de eficácia de medida provisória, as relações jurídicas constituídas e decorrentes de atos praticados durante sua vigência, conservar-se-ão por ela regidas.

3.3. Contudo, apesar da perda de vigência da mencionada MP a partir de 24/04/2018, as orientações explicitadas nesta Recomendação de Controle Interno nº 2/2018 (RCI nº 2/2018) permanecem quanto à necessidade de supressão de parcelas remuneratórias, uma vez que tal adequação decorreu da vigência da Lei nº [13.467/2017](#) e não das modificações introduzidas pela mencionada Medida Provisória.

4. DA APLICAÇÃO DA REFORMA TRABALHISTA NOS CONTRATOS DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS COM DEDICAÇÃO EXCLUSIVA DE MÃO DE OBRA

4.1. De ordem do Excelentíssimo Senhor Ministro-Presidente do Superior Tribunal Militar (STM), a SECIN recomenda, a partir da data de recebimento deste documento, que sejam colocadas em prática as orientações emanadas da Secretaria de Controle Interno do CNJ 1041293 fl. 15, relativas às alterações em algumas rubricas da planilha de custos e formação de preços dos contratos administrativos de prestação de serviços com dedicação exclusiva de mão de obra, a serem relatadas nos próximos tópicos desta RCI nº 2/2018.

5. JORNADA 12 X 36 HORAS

5.1. O art. 59-A, parágrafo único, da [CLT](#), incluído pela Lei nº [13.467/2017](#), estabeleceu que a remuneração mensal pactuada nos contratos de trabalho com jornada de 12 X 36 horas abrange os pagamentos devidos pelo **descanso semanal remunerado** e pelo **descanso em feriados**, e consideram-se compensados os **feriados** e as **prorrogações de trabalho noturno**, quando houver.

5.2. Assim, os contratos administrativos com jornada 12 X 36 horas devem ser afetados pelo dispositivo legal mencionado. Essa alteração ensejaria a necessidade de revisão contratual a contar de 11/11/2017 (data da vigência da Lei nº [13.467/2017](#)), caso esses direitos não estejam resguardados nas Convenções Coletivas de Trabalho ainda vigentes com base na regra anterior.

5.3. Nos contratos vigentes devem ser analisadas as disposições dos Acordos, Convenções ou Dissídios Coletivos de Trabalho em vigor para verificar se consta ou não cláusula que resguarde a percepção em dobro nos dias de trabalho durante os feriados e as prorrogações de trabalho noturno. As análises pontuais são necessárias, visto que os procedimentos a serem adotados dependem da data da assinatura do contrato/prorrogação contratual e das datas de vigência das Convenções Coletivas de Trabalho (ou similar) sob as quais se firmaram os ajustes.

5.4. Além disso, frise-se que a Administração Pública não está vinculada às disposições contidas em Acordos, Convenções ou Dissídios Coletivos de Trabalho que estabeleçam direitos não previstos em lei e que há vedação legal à ultratividade das convenções coletivas de trabalho (art. 614, § 3º, da Lei nº [13.467/2017](#)).

5.5. Dessa forma, considerando que a Lei nº [13.467/2017](#) está vigente desde 11/11/2017 e o comando constante do art. 59-A, parágrafo único, terá reflexos nos contratos de prestação de serviços de execução indireta com dedicação exclusiva de mão de obra com jornada de trabalho 12 X 36 horas, é necessário seguir as orientações expedidas pelo CNJ 1041293 fl. 15 quanto às seguintes rubricas da

planilha de custos e formação de preços:

5.5.1. REPOUSO SEMANAL REMUNERADO - JORNADA 12 X 36 HORAS

5.5.1.1. Os contratos, com a previsão de pagamento do item repouso semanal remunerado, segundo a estrutura remuneratória do horário 12 X 36 horas, devem ser revistos a contar da vigência da Lei nº [13.467/2017](#), em 11/11/2017, para que os citados itens sejam excluídos da planilha de custos e formação de preços do contrato, ainda que a escala 12 X 36 horas decorra de lei específica.

5.5.2. FERIADOS TRABALHADOS - JORNADA 12 X 36 HORAS

5.5.2.1. Os contratos que preveem o pagamento do item feriado trabalhado, constante da estrutura remuneratória do horário 12 X 36 horas, devem ser revistos a contar da vigência da Lei nº [13.467/2017](#), em 11/11/2017, com o intuito de essa rubrica ser excluída da planilha de custos e formação de preços, ainda que a escala 12 X 36 horas decorra de lei específica.

5.5.3. PRORROGAÇÃO DO VALOR PAGO PELA HORA NOTURNA NO CASO DE PRORROGAÇÃO DIURNA - JORNADA DE TRABALHO 12 X 36 HORAS

5.5.3.1. O art. 59-A, § 1º, da [CLT](#), estabelece que a remuneração mensal devida ao trabalhador que labore em regime de 12 X 36 horas abrange os pagamentos devidos pelo descanso semanal remunerado e o descanso em feriados.

5.5.3.2. O mencionado artigo passou também a considerar compensados os dias trabalhados em feriados e as prorrogações de trabalho noturno, quando houver, de que tratam os arts. 70 e 73, § 5º, todos da [CLT](#).

5.5.3.3. O pagamento de adicional noturno, ou seja, a remuneração da hora de trabalho noturna em valores superiores a diurna, continua vigente e sua incorporação não foi objeto de norma específica da reforma trabalhista.

5.5.3.4. E o art. 611-B, VI, da [CLT](#), considera objeto ilícito de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho a supressão ou redução da remuneração do trabalho noturno em valores superiores ao diurno.

5.5.3.5. A lei passou a considerar compensadas as prorrogações de trabalho noturno previstas no art. 73, § 5º, da [CLT](#). Portanto, as mencionadas prorrogações serão consideradas compensadas dentro da jornada e não receberão pagamento específico.

5.5.3.6. Dessa forma, os contratos que preveem o pagamento de hora diurna equivalente à noturna, no caso de prorrogação da jornada noturna para a diurna, devem ser revistos para que o valor da hora diurna não seja equivalente à noturna, o que exige alteração da planilha de custos e formação de preços do contrato.

6. INTERVALO INTRAJORNADA

6.1. É o período reservado à alimentação ou repouso no decorrer da jornada de trabalho e está previsto no art. 71 da [CLT](#)

6.2. O art. 71 não foi alterado pela nova legislação trabalhista, mantendo-se, portanto, a obrigação de concessão do intervalo intrajornada mínimo de 1 hora para o trabalho contínuo, cuja duração seja superior a 6 horas.

6.3. A Súmula [TST nº 437](#) cristalizou o entendimento quanto à inegociabilidade do intervalo intrajornada, à natureza remuneratória do pagamento quando não concedido e à obrigatoriedade de pagamento integral na hipótese de não concessão do intervalo.

6.4. No entanto, por conflitar com as novas disposições trabalhistas, não pode mais ser aplicada em razão do art. 8º, § 2º, da [CLT](#).

6.5. O art. 611-A, III, da [CLT](#), incluído pela reforma trabalhista, conferiu à convenção ou acordo coletivo de trabalho prevalência sobre o art. 71 da [CLT](#), quando dispuser sobre o mencionado intervalo intrajornada desde que respeite o limite mínimo de 30 minutos, no caso jornadas superiores a 6 horas.

6.6. Por conseguinte, mediante cláusula estabelecida em convenção coletiva de trabalho e/ou por negociação individual nas situações em que a [CLT](#) admite, é possível afastar a obrigatoriedade da concessão do intervalo intrajornada mínimo de 1 hora de que trata o art. 71 da [CLT](#), desde que respeitado o mínimo de 30 minutos.

6.7. Tem-se ainda que o art. 71, § 1º, da [CLT](#), com redação dada pela Lei nº [13.467/2017](#), estabelece que nos casos de não concessão ou concessão parcial do intervalo intrajornada mínimo, o pagamento do intervalo suprimido ou reduzido possui natureza indenizatória e não remuneratória.

6.8. Ademais o mencionado pagamento refere-se apenas ao período do intervalo intrajornada suprimido e não à totalidade do intervalo.

6.9. De outro lado, o art. 59-A facultou, em relação às jornadas 12 X 36 horas, a possibilidade de indenizar o intervalo intrajornada.

6.10. Desta forma, é necessária atenção dos Tribunais e Conselhos quanto ao disposto nas convenções e acordos coletivos de trabalho ou contrato individual que permitam a redução do intervalo intrajornada para que sejam preservados:

- a) o regime de execução do contrato firmado entre o órgão e a empresa;
- b) as escalas de trabalho, de modo a se garantir a continuidade dos serviços contratados; e
- c) a jornada de trabalho a que está submetido o empregado, pois considerando a redução do intervalo, o prolongamento do labor além do limite diário permitido, ensejará o pagamento de hora extra.

7. JORNADA DE TRABALHO - REGIME DE TEMPO PARCIAL

7.1. O art. 58-A da [CLT](#), com a redação dada pela Lei nº [13.467/2017](#), considera trabalho em regime de tempo parcial aquele cuja duração não exceda semanalmente a 30 horas, sem a possibilidade de horas suplementares, ou, ainda, aquele cuja duração não exceda na semana a 26 horas, com a possibilidade de acréscimo de até 6 horas suplementares.

7.2. O referido artigo prevê 2 formas de contratação para o regime parcial de trabalho:

a) na jornada que não exceda a 30 horas semanais não é admitida a prestação de horas suplementares; e

b) na jornada cuja duração não exceda 26 horas semanais é permitida até 6 horas suplementares semanais.

7.3. O art. 58-A, § 3º, da [CLT](#), prevê que no caso de realização de horas suplementares, ou seja, nas jornadas de trabalho até 26 horas semanais, será devido o adicional de, no mínimo, 50% do valor da hora normal de trabalho.

7.4. No caso de trabalho em regime de tempo parcial inferior a 26 horas semanais, as horas suplementares que ocorrerem serão consideradas horas extras e remuneradas na forma descrita no parágrafo precedente e estão limitadas a 6 horas semanais, conforme art. 58-A, § 4º, da [CLT](#).

7.5. As horas suplementares executadas nos dois regimes de contratação, poderão ser compensadas diretamente até a semana imediatamente posterior à de sua execução, devendo ser feita a sua quitação na folha de pagamento do mês subsequente, caso não sejam compensadas, conforme art. 58-A, § 5º, da [CLT](#).

7.6. É facultado ao empregado contratado sob o regime de tempo parcial, em ambos os regimes, converter 1/3 do período de férias a que tiver direito em abono pecuniário, conforme art. 58-A, § 6º, da [CLT](#).

7.7. O art. 58-A, § 7º, da [CLT](#), prescreve que as férias dos trabalhadores em regime de tempo parcial serão concedidas de acordo com o art. 130 da [CLT](#).

7.8. Portanto, o número de ausências injustificadas ocorrida no curso do período aquisitivo é requisito essencial para determinar o número de dias de férias a ser concedido ao empregado, e não mais o número de horas trabalhadas por semana, como previa o art. 130-A, revogado pela Lei nº [13.467/2017](#).

7.9. Desta forma, é necessária a revisão dos contratos administrativos que adotem o regime de tempo parcial em ambas as hipóteses descritas no item 7.2 desta Recomendação de Controle Interno, para a adequação das previsões de horas suplementares ao novo regramento trazido pela Lei nº [13.467/2017](#).

8. FÉRIAS

8.1. O art. 134, § 1º, da [CLT](#), alterado pela reforma trabalhista, evidenciou as seguintes alterações em relação ao gozo das férias:

a) a possibilidade de fracionamento em 3 períodos, observados os seguintes requisitos:

a.1) concordância do empregador; e

a.2) um dos períodos não poderá ser inferior a 14 dias corridos e os demais não poderão ser inferiores a 5 dias corridos, cada um.

b) nenhum período poderá se iniciar em até 2 dias antes de feriados ou dia do repouso semanal remunerado.

8.2. A Lei nº [13.467/2017](#) revogou ainda o art. 134, § 2º, da [CLT](#), que vedava o parcelamento de férias aos trabalhadores maiores de 50 e menores de 18 anos de idade.

8.3. A data limite para o pagamento da remuneração das férias e de seu respectivo abono

continua sendo de até 2 dias antes do início do respectivo período, conforme art. 145 da [CLT](#), não alterado pela reforma.

9. AUXÍLIO-ALIMENTAÇÃO

9.1. Com a entrada em vigor da Lei nº [13.467/2017](#), a alimentação concedida por meio de tickets ou cartão magnético deixa de ter natureza salarial, de acordo com o art. 457, § 2º, da [CLT](#).

9.2. Tanto a Súmula [TST nº 241](#), quanto a Orientação Jurisprudencial [TST nº 413](#), perderam suas aplicabilidades ante a incidência do art. 8º, § 2º, da [CLT](#), onde consigna que "súmulas e outros enunciados de jurisprudência editados pelo Tribunal Superior do Trabalho e pelos Tribunais Regionais do Trabalho não poderão restringir direitos legalmente previstos nem criar obrigações que não estejam previstas em lei."

9.3. Dessa forma, os acordos ou convenções coletivas de trabalho que previam o pagamento de auxílio-alimentação por meio de vale-refeição, cartão magnético ou qualquer outra forma de ticket perderam sua validade em 11/11/2017, em razão da proibição da ultratividade das normas coletivas previstas no art. 614, § 3º, da [CLT](#), o que, em princípio, enseja a revisão dos contratos de prestação de serviço do órgão, para exclusão do mencionado item da planilha de custos e formação de preços e o correspondente abatimento no valor global do contrato, salvo a existência de lei específica em contrário, ou seja, que determine a concessão do auxílio-alimentação.

9.4. Quanto à alimentação concedida in natura, ou seja, aquela fornecida por meio de gêneros alimentícios (ex. cesta básica), ressalta-se a previsão contida no art. 458, caput, da [CLT](#), que o considera parte integrante do salário e não da remuneração.

9.5. Entretanto, é certo que as convenções ou acordos coletivos de trabalho podem disciplinar a concessão de benefícios entre os quais se inclui o auxílio-alimentação, pois não se trata de assunto vedado pelo art. 611-B da [CLT](#).

9.6. O art. 619 da [CLT](#) estabelece ainda que as disposições de contrato individual de trabalho que contrariem normas de convenção ou acordo coletivo de trabalho são consideradas nulas de pleno direito.

9.7. De outra ponta, o art. 6º da Instrução Normativa MPDG nº [05/17](#) estabelece que a Administração não se vincula às cláusulas que disponham sobre:

a) pagamento de participação dos trabalhadores nos lucros ou resultados da empresa contratada;

b) matéria não trabalhista;

c) aquelas que estabeleçam direitos não previstos em lei, como por exemplo valores ou índices obrigatórios de encargos sociais ou previdenciários, bem como auxílio-alimentação;

9.8. Por fim, é vedado à Administração 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.

9.9. O que se extrai da Instrução Normativa nº [05/17](#) é que as cláusulas dos Acordos ou Convenções Coletivas que tratem de matérias trabalhistas são obrigatórias para a Administração, que deverá considerá-las nos custos das contratações.

9.10. A concessão do auxílio-alimentação é assunto trabalhista, cujos reflexos estão

regulados no art. 457, § 2º, da [CLT](#).

9.11. Desta forma, não houve alteração quanto ao auxílio-alimentação, o que requer observância do decidido em Acordo ou Convenção Coletiva de Trabalho.

10. VALE-TRANSPORTE

10.1. Apesar da entrada em vigor da nova Lei nº [13.467/2017](#) que cuida da Reforma Trabalhista, **não houve alteração** quanto à obrigatoriedade do pagamento do custo do vale-transporte nos contratos administrativos de prestação de serviços.

11. AUXÍLIO-CRECHE

11.1. Apesar da entrada em vigor da nova Lei nº [13.467/2017](#) que cuida da Reforma Trabalhista, **não houve alteração** quanto ao auxílio-creche, o que requer a observância do Acordo ou Convenção Coletiva de Trabalho.

12. ASSISTÊNCIA MÉDICA

12.1. O art.458, § 2º, IV, da [CLT](#) não considera salário a assistência médica, hospitalar e odontológica, prestada diretamente ou mediante seguro-saúde quando concedida como utilidade.

12.2. Já o art. 458, § 5º, da [CLT](#), incluído pela Reforma Trabalhista, afirma que o valor relativo à assistência prestada por serviço médico ou odontológico, próprio ou não, inclusive o reembolso de despesas com medicamentos, óculos, aparelhos ortopédicos, próteses, órteses, despesas médico-hospitalares e outras similares, mesmo quando concedido em diferentes modalidades de planos e coberturas, não integram o salário do empregado para qualquer efeito.

12.3. Contudo, por se tratar de matéria que pode ser regulada por Acordo ou Convenção Coletiva de Trabalho adota-se o raciocínio já exposto nos itens 9.5 a 9.11 desta Recomendação de Controle Interno.

13. AUXÍLIO FUNERAL

13.1. O benefício do auxílio funeral era previsto no art. 141 da Lei nº [8.213/1991](#) e era devido pela Previdência Social ao dependente executor do funeral do segurado falecido, exigindo como requisito apenas a percepção de baixa renda, cujo montante era definido pelo Ministério da Previdência e Assistência Social.

13.2. Contudo, foi revogado pela Lei nº [9.528/97](#), sendo assim, não possui mais previsão na [CLT](#) ou em outra lei específica.

13.3. Assim, de acordo com o art. 6º da IN [05/17](#) - MPDG, a Administração não está vinculada a cláusulas de Acordos ou Convenções Coletivas de Trabalho que disponham sobre matéria não trabalhista, ou que estabeleçam direitos não previstos em lei.

13.4. Dessa forma, os contratos administrativos que prevejam o item de custo auxílio funeral, devem ser revistos para a exclusão da planilha de custos e formação de preços.

14. DA REVISÃO DOS CONTRATOS DE TERCEIRIZAÇÃO DE MÃO DE OBRA

14.1. Recomenda-se a todos os Órgãos integrantes da JMU, segundo o disposto nesta RCI nº 2/2018, e em cumprimento ao Ofício nº 0443429-SG/CNJ 1041293 fl. 2, e ao Ofício nº 0478/2018-TCU/Selog 1041293 fl.3, ambos constantes do Processo 009037/18-00.02, realizar a imediata revisão dos contratos de prestação de serviços com dedicação exclusiva de mão de obra, cujos conteúdos contenham as rubricas aqui explicitadas, principalmente quanto à jornada 12 x 36 e ao auxílio funeral, com o intuito de promover os ajustes necessários. Com posterior envio dos respectivos processos para análise pela SECIN, a fim de subsidiar a Presidência do STM para gerar comunicado ao CNJ a respeito das providências adotadas.

15. EXEMPLOS DE BOAS PRÁTICAS NA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA FEDERAL

15.1. Parecer SEORI/AUDIN-MPU nº [199/2018](#), Parecer SEORI/AUDIN-MPU nº [56/2018](#), Parecer SEORI/AUDIN-MPU nº [599/2018](#).

16. EXEMPLOS DE BOAS PRÁTICAS NA JMU

16.1 Informação SEADE 1099108, Processo 000189/15-00.10, Informação SEADE 1096437, Processo 000025/15-05.01, Informação SEADE 1105144, Processo 000597/17-10.01, Informação SEADE 1111870, Processo 000473/18-03.03.

17. TERMO DE QUITAÇÃO ANUAL DE OBRIGAÇÕES TRABALHISTAS

17.1. Com o objetivo de evitar a responsabilidade subsidiária da União, mitigando a possibilidade da ocorrência de reclamações ou pendências trabalhistas, a SECIN recomenda incluir a seguinte cláusula, nos editais e contratos administrativos de terceirização de mão de obra, novos e em andamento, firmados pela Administração da JMU:

A contratada fica obrigada a apresentar ao contratante, anualmente, na vigência ou não do contrato de emprego, o Termo de Quitação Anual de Obrigações Trabalhistas, a ser expedido pelo Sindicato dos Empregados da Categoria, nos termos do art. 507 - B da [CLT](#), *caput*, e parágrafo 2º. Nesse documento constarão: as obrigações de dar e de fazer cumpridas mensalmente, a quitação anual assinada pelo empregado e a eficácia liberatória das parcelas nele discriminadas.

17.2. Assim, a contratada apresentará o **Termo de Quitação Anual de Obrigações Trabalhistas**, com a discriminação mensal das obrigações cumpridas, a ser emitido perante o Sindicato dos Empregados da Categoria, segundo o art. 507 - B da [CLT](#), *caput*, e parágrafo 2º, inovados pela Lei nº [13.467/2017](#). A intenção é de evitar que o empregado necessite de buscar judicialmente qualquer pendência do período quitado e, assim, facilitar e tornar mais eficiente a gestão e a fiscalização de contratos no âmbito da JMU. Alerta-se que essa quitação é parcial, por isso não se trata da homologação do termo de rescisão.

18. ORIENTAÇÕES FINAIS

18.1. A Administração da JMU precisa ficar atenta para o disposto no art. 484-A, da [CLT](#), incluído pela Lei nº [13.467/2017](#), em relação ao pagamento pela metade do aviso prévio indenizado e da multa do FGTS, nos casos de empregados alocados por força contratual e que faça acordo com o empregador para a extinção do respectivo contrato de trabalho.

18.2. Convém destacar o disposto no art. 452-A da [CLT](#), também incluído pela Lei nº [13.467/2017](#), nas situações em que o órgão opte por realizar a licitação para a contratação de trabalho

intermitente em suas dependências.

18.3. A SECIN disponibiliza o documento 1098406¹ com as principais alterações trazidas pela Reforma Trabalhista - Lei nº [13.467/2017](#).

18.4. Recomenda-se à Administração da JMU adequar a redação dos futuros editais e contratos administrativos de terceirização de mão de obra, segundo o disposto nesta RCI nº 2/2018, no que couber.

18.5. É imprescindível que todos os Órgãos integrantes da JMU, após promoverem a assinatura dos contratos administrativos, encaminhem a Planilha de Custos e Formação de Preços para análise pela SECIN nos termos da Recomendação de Controle Interno nº 4/2015 0150611, Processo 000078/16-00.13.

18.6. A SECIN orienta, ainda, ao Diretor - Geral do STM solicitar à Assessoria de Licitações e Contratos do STM (ASLIC), quando do acatamento ao art. 38, parágrafo único, da Lei nº [8.666/93](#), certificar-se da aplicação desta RCI nº 2/2018 pela Administração da JMU.

18.7. Encaminha-se o presente documento para a Diretoria - Geral do STM (DIREG), para os Ordenadores de Despesas dos Foros e das Auditorias da JMU, com o intuito de adoção das providências cabíveis pelas diretorias, pela ASLIC, pelas seções e áreas pertinentes, e também pelos fiscais e gestores de contratos administrativos de terceirização de mão de obra, bem como pelos pregoeiros, ficando a equipe da SECIN/COAVO/SEADE à disposição para maiores esclarecimentos.

ROGÉRIO LOPES DA SILVA
Analista Judiciário

CARLOS ANTÔNIO SILVESTRE
Supervisor Substituto da SEADE/COAVO/SECIN

DONIZETH LÁZARO GONTIJO
Técnico Judiciário

AIDANO DA SILVA JUNIOR
Militar

MARCIO LOURENNE RAMOS
Analista Judiciário

GUSTAVO OTACÍLIO LOIOLA BARBOSA
Estagiário de Ciências Contábeis

1. De acordo.
2. À consideração superior.

DALILA MELO
Supervisora da SEADE/COAVO/SECIN

1. De acordo.
2. À consideração superior.

RITA DE CÁSSIA MATOS MARCELLINO DA SILVA
Coordenadora da COAVO/SECIN

VALDEMIR REGIS FERREIRA DE OLIVEIRA
Secretário de Controle Interno

¹LEIRIA, Jerônimo Souto. Reforma Trabalhista: os impactos na gestão e fiscalização de contratos de terceirização. Prestação de serviços na Administração Pública. 2ª ed. **Curso de capacitação e aperfeiçoamento**. Brasília, junho de 2018.



Documento assinado eletronicamente por **VALDEMIR REGIS FERREIRA DE OLIVEIRA, SECRETÁRIO DE CONTROLE INTERNO**, em 26/07/2018, às 18:27 (horário de Brasília), conforme art. 1º, § 2º, III, "b", da Lei 11.419/2006.



Documento assinado eletronicamente por **DALILA MELO, SUPERVISOR(A) DA SEÇÃO DE ANÁLISE DE DESPESAS COM AQUISIÇÃO DE BENS E SERVIÇOS**, em 26/07/2018, às 18:57 (horário de Brasília), conforme art. 1º, § 2º, III, "b", da Lei 11.419/2006.



Documento assinado eletronicamente por **ROGERIO LOPES DA SILVA, ANALISTA JUDICIÁRIO - Área de Apoio Especializado - Economia**, em 30/07/2018, às 15:28 (horário de Brasília), conforme art. 1º, § 2º, III, "b", da Lei 11.419/2006.



Documento assinado eletronicamente por **CARLOS ANTONIO SILVESTRE, TÉCNICO JUDICIÁRIO - Área Administrativa**, em 30/07/2018, às 15:52 (horário de Brasília), conforme art. 1º, § 2º, III, "b", da Lei 11.419/2006.



Documento assinado eletronicamente por **DONIZETH LAZARO GONTIJO, TÉCNICO JUDICIÁRIO - Área Administrativa**, em 30/07/2018, às 15:51 (horário de Brasília), conforme art. 1º, § 2º, III, "b", da Lei 11.419/2006.



Documento assinado eletronicamente por **MARCIO LOURENNE RAMOS, ANALISTA JUDICIÁRIO - Área de Apoio Especializado - Economia**, em 30/07/2018, às 15:53 (horário de Brasília), conforme art. 1º, § 2º, III, "b", da Lei 11.419/2006.



Documento assinado eletronicamente por **GUSTAVO OTACILIO LOIOLA BARBOSA, ESTAGIÁRIO(A)**, em 30/07/2018, às 15:53 (horário de Brasília), conforme art. 1º, § 2º, III, "b", da Lei 11.419/2006.



Documento assinado eletronicamente por **AIDANO DA SILVA JUNIOR, MILITAR**, em 30/07/2018, às 16:45 (horário de Brasília), conforme art. 1º, § 2º, III, "b", da Lei 11.419/2006.



Documento assinado eletronicamente por **RITA DE CASSIA MATOS MARCELLINO DA SILVA, COORDENADOR(A) DE ACOMPANHAMENTO, AVALIAÇÃO E ORIENTAÇÃO**, em 02/08/2018, às 15:51 (horário de Brasília), conforme art. 1º, § 2º, III, "b", da Lei 11.419/2006.



A autenticidade do documento pode ser conferida no site

http://sei.stm.jus.br/controlador_externo.php?

`acao=documento_conferir&id_orgao_acesso_externo=0` informando o código verificador

1109475 e o código CRC **7A310D55**.

1109475v4

Setor de Autarquias Sul, Praça dos Tribunais Superiores - Bairro Asa Sul - CEP 70098-900 - Brasília - DF