



ADVOCACIA-GERAL DA UNIÃO
CONSULTORIA-GERAL DA UNIÃO
CONSULTORIA JURÍDICA DA UNIÃO NO ESTADO DE SÃO PAULO
LICITAÇÕES E CONTRATOS
RUA BELA CINTRA, 657, 9º ANDAR

PARECER n. 01324/2019/CJU-SP/CGU/AGU

NUP: 00443.000373/2019-90

INTERESSADOS: UNIÃO - ADVOCACIA-GERAL DA UNIÃO - CONSULTORIA-GERAL DA UNIÃO - CONSULTORIA JURÍDICA DA UNIÃO NO ESTADO DE SÃO PAULO - CJU/SP

ASSUNTOS: CÂMARA INTERNA DE UNIFORMIZAÇÃO DE ENTENDIMENTOS JURÍDICOS.

IMPACTOS DA “REFORMA TRABALHISTA” NOS CUSTOS DOS POSTOS DE TRABALHO EM JORNADA DE 12X36 HORAS. REFLEXO DO ADICIONAL NOTURNO NO DESCANSO SEMANAL REMUNERADO.

EMENTA: Impactos da “reforma trabalhista” nos custos dos postos de trabalho em jornada de 12x36 horas. Reflexo do adicional noturno no descanso semanal remunerado.

1. Com o advento do art. 59-A da CLT, inserido pela Lei nº 13.467/2017, o empregado em jornada de 12x36 horas não faz jus a qualquer pagamento extra relativo ao descanso semanal remunerado ou em feriado, bem como ao trabalho em feriado e à prorrogação do trabalho noturno.

2. Por força do art. 611-A da CLT, também incluído pela Lei nº 13.467/2017, a convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho prevalecem sobre a lei ao dispor sobre jornada de trabalho. Portanto, ainda que a reforma trabalhista se aplique aos contratos de trabalho anteriormente vigentes, se os direitos excluídos pela lei estiverem assegurados em convenção ou acordo coletivo, continuarão valendo – até que sejam também abolidos pela própria convenção ou acordo coletivo.

3. Os valores relativos ao reflexo do adicional noturno no descanso semanal remunerado também devem ser excluídos, pelos seguintes motivos:

3.1. Pela interpretação literal:

3.1.1. O reflexo do adicional noturno no DSR é pago a título de descanso semanal remunerado, e não a título de adicional noturno. Assim, enquadra-se na disposição do art. 59-A, parágrafo único, da CLT. Se a remuneração mensal do empregado abrange os pagamentos devidos pelo DSR, então abrange também o reflexo do adicional noturno, por ser verba de DSR.

3.2. Pela interpretação lógica:

3.2.1. O empregado em jornada de 12x36 horas é contratado e remunerado pelo período mensal, computando tanto os dias trabalhados quanto os folgados, e não por dia ou turno de trabalho. Assim, o art. 59-A, parágrafo único, da CLT replica a mesma regra do descanso semanal remunerado que já valia para o empregado mensalista (art. 7º, § 2º, da Lei nº 605/49): considera-se que sua remuneração mensal já abrange os pagamentos devidos pelo DSR.

3.2.2 O adicional noturno é um percentual incidente sobre a remuneração mensal do empregado. Significa dizer que o adicional noturno é calculado sobre a remuneração tanto dos dias trabalhados quanto dos folgados. Assim, no valor final do adicional noturno pago ao empregado, uma proporção corresponde aos dias de efetivo trabalho, e outra proporção corresponde aos dias de descanso.

3.2.3. Assim, o adicional noturno sujeita-se à regra do art. 59-A, parágrafo único, da CLT, considerando-se que seu cálculo já embute as horas noturnas dos dias de descanso, de sorte que nenhum reflexo deve ser cobrado em separado, sob pena de “bis in idem”.

4. Porém, continua valendo a regra geral do art. 611-A da CLT, acerca da prevalência da convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho sobre a lei, quando dispuser sobre jornada de trabalho. Caso a convenção ou acordo coletivo vigente assegure, por cláusula específica para a jornada 12x36, a incidência extra do adicional noturno sobre o descanso semanal remunerado, então o empregado fará jus a tal verba remuneratória, que não poderá ser abolida pelas partes contratantes. Caso contrário, se não houver tal cláusula específica para a jornada 12x36, vigorará a disciplina normativa inscrita no art. 59-A da CLT, sem a cotação do referido reflexo.

5. Em razão do conflito de entendimentos jurídicos no âmbito dos órgãos consultivos da AGU, especialmente frente ao Parecer nº 506/2019/CJU-MG/CGU/AGU (nup nº 08350.015968/2016-48, seq. 20) e à Nota nº

1. Trata-se de demanda de uniformização de entendimentos jurídicos no âmbito da CJU/SP, a cargo da Câmara Interna de Uniformização de Entendimentos Consultivos – CIUEC, nos termos da Portaria nº 1, de 14/09/2017, do Coordenador-Geral da CJU/SP.
2. O presente parecer pretende uniformizar a interpretação jurídica do art. 59-A da CLT, introduzido pela Lei nº 13.467/2017 (a chamada “reforma trabalhista”), especialmente quanto à legitimidade da cobrança do reflexo do adicional noturno no descanso semanal remunerado nos custos dos postos de trabalho em jornada de 12x36 horas.
3. Referida questão já foi objeto de ao menos duas consultas formais à CJU/SP e, em pesquisa ao Sapiens, nota-se que também vem sendo tratada por outras Consultorias Jurídicas no âmbito da AGU, inclusive com posicionamento contrário àquele ora defendido – a recomendar a provocação do DECOR/CGU/AGU, para fins de uniformização nacional do tema.

1. IMPACTOS DA REFORMA TRABALHISTA SOBRE O CONTRATO DE SERVIÇOS COM POSTO DE TRABALHO EM JORNADA DE 12 X 36 HORAS

4. A Lei nº 13.467/2017, conhecida como “reforma trabalhista”, inseriu o art. 59-A na CLT, com o seguinte teor:

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

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

5. De acordo com a nova disposição, na jornada de 12x36 horas, não é mais devido qualquer pagamento extra relativo ao descanso semanal remunerado ou em feriado, bem como ao trabalho em feriado e à prorrogação do trabalho noturno. Todos os valores que anteriormente incidiam a esses títulos são agora considerados abrangidos pela remuneração mensal do empregado.
6. Se o empregado não tem mais direito à percepção de tais valores, a empregadora deve encerrar os pagamentos correspondentes. No caso do contrato de terceirização dos serviços de vigilância, se a empresa não mais paga os valores ao empregado, então devem ser totalmente excluídos da planilha de formação do preço do posto do serviço – tornando-se necessário o reequilíbrio do preço contratual, com fundamento no art. 65, inciso II, alínea “d”, da Lei nº 8.666/93.
7. Segue a orientação oficial divulgada pela SEGES/MP acerca do tema:

Jornada 12 x 36

Com a chegada da Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017, nominada de reforma trabalhista, a jornada de trabalho 12x36h (com 12 horas de trabalho e 36 horas de descanso), antes admitida, em caráter excepcional, quando prevista em lei ou ajustada exclusivamente mediante acordo coletivo de trabalho ou convenção coletiva de trabalho (Súmula 444 do TST), passa a ser facultada às partes, mediante acordo individual escrito, convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, observados ou indenizados os intervalos para repouso e alimentação (art. 59-A).

O mais importante a destacar na reforma trabalhista em relação a esta jornada de trabalho (12x36) é que a remuneração mensal pactuada abrange os pagamentos devidos pelo descanso semanal remunerado (DSR) e o descanso em feriados, sendo, também considerados compensados os feriados e as prorrogações de trabalho noturno, quando houver, de que tratam o art. 70 e o § 5º do art. 73 da Consolidação das Leis do Trabalho (§ 1º do art. 59-A).

Com essa alteração significativa apresentada pela reforma trabalhista, as Súmulas que tratavam do adicional pela jornada noturna prolongada (Súmula nº 60) e da remuneração em dobro dos feriados trabalhados (Súmula nº 444), respectivamente, foram mitigadas, tendo em vista a internalização na CLT como integrantes da remuneração.

Desta forma, pela superveniência dessa nova legislação, a Administração Pública deve se acautelar em relação aos contratos vigentes, especificamente em relação a algumas rubricas, conforme será detalhado abaixo.

a. Trabalho Noturno

A Consolidação das Leis do Trabalho garante que o trabalho noturno (entre 22h e 5h do dia seguinte) deve ter remuneração superior ao diurno em, ao menos, 20%.

Todavia, com a edição da Lei nº 13.467, de 2017, o entendimento da Súmula nº 60

(cumprida a jornada noturna e com término após às 5h da manhã, o valor da hora noturna perduraria até o fim da jornada) não pode ser aplicado, haja vista que as prorrogações de trabalho noturno, de que trata o § 5º do art. 73 da CLT, foram absorvidos no § 1º do art. 59-A, ou seja, serão considerados compensados dentro da jornada, sem necessidade de qualquer pagamento de adicional.

Assim, não poderá ser aplicada a disposição da Súmula nº 60 do TST que prevê o pagamento de adicional noturno quando da prorrogação da hora noturna, por força do que dispõe o § 2º do art. 8º da CLT (“Art. 8º (...) § 2º 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”).

Dessa forma, os contratos de prestação de serviços que contemplem os custos com a prorrogação de hora noturna após às 5h da manhã (a exemplo dos que preveem prorrogação de hora noturna das 5h às 7h da manhã), deverão ser revisados em atendimento ao que preconiza o art. 59-A da Lei nº 13.467, de 2017, para que haja a exclusão desse item, ainda que conste previsão em Acordo, Dissídio ou Convenção Coletiva de Trabalho.

b. O Descanso Semanal Remunerado e o Trabalho em Feriados

Igualmente, no caso da Súmula nº 444 do TST, que previa o pagamento de hora extra para os domingos e feriados trabalhados na jornada de 12x36h, o mesmo § 1º do art. 59-A da CLT absorveu o pagamento de hora extra por trabalho em domingos e feriados.

Desta forma, não poderá mais constar do cômputo de remuneração dos trabalhadores inseridos nesta jornada tais pagamentos, por força do que dispõe o § 2º do art. 8º da CLT.

Assim, os contratos que prevejam o pagamento dessa rubrica devem ser alterados para que haja a exclusão desse item, por meio de novo cálculo da planilha de custos e formação de preços e da celebração de termo aditivo ao contrato para redução de tais valores.

8. A Medida Provisória nº 808/2017 deixou explícito que as inovações da Lei nº 13.467/2017 aplicam-se também aos contratos de trabalho anteriormente vigentes – e não apenas aos novos contratos celebrados após o advento da reforma:

Art. 2º O disposto na Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017, se aplica, na integralidade, aos contratos de trabalho vigentes.

9. Porém, a Medida Provisória não foi convertida em lei e caducou.

10. De todo modo, no entendimento jurídico da AGU, a conclusão permanece a mesma, conforme se depreende do Parecer nº 248/2018/CONJUR-MTB/CGU/AGU, da Consultoria Jurídica do Ministério do Trabalho, de efeitos vinculantes no âmbito daquela Pasta:

Pelo exposto, entende-se que mesmo a perda de eficácia do artigo 2º da MP 808/2017, a qual estabelecia de forma explícita, apenas a título de esclarecimento, a aplicabilidade imediata da Lei 13.467/2017 a todos os contratos de trabalho vigentes, não modifica o fato de que esta referida lei é aplicável de forma geral, abrangente e imediata a todos os contratos de trabalho regidos pela CLT (Decreto-lei nº 5.542, de 1º de maio de 1943), inclusive, portanto, àqueles iniciados antes da vigência da referida lei e que continuaram em vigor após 11/11/2017, quando passou a ser aplicável a Lei 13.467/2017.

11. No entanto, cabe lembrar que, em termos de matéria trabalhista, as disposições da convenção coletiva ou do acordo coletivo de trabalho podem prevalecer sobre as disposições da lei, nos termos do art. 611-A da CLT, também incluído pela Lei nº 13.467/2017:

Art. 611-A. A convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho têm prevalência sobre a lei quando, entre outros, dispuserem sobre:

I - pacto quanto à jornada de trabalho, observados os limites constitucionais;

12. Portanto, ainda que a reforma trabalhista se aplique aos contratos de trabalho anteriormente vigentes, se os direitos excluídos pela lei estiverem assegurados em convenção ou acordo coletivo, estes últimos continuarão valendo – até que venham também a abolir os referidos direitos.

13. A mesma orientação, a propósito, foi seguida no recente Acórdão nº 712/2019 – Plenário do TCU, que realizou análise detalhada sobre os efeitos da reforma trabalhista na jornada 12x36:

Em resumo, em virtude da inclusão do art. 59-A à CLT, por meio da Lei 13.467/2017, que disciplina a jornada de trabalho no regime de 12x36 horas, conclui-se, para os contratos administrativos correspondentes, que:

para aqueles assinados antes ou depois da nova Lei, ainda não encerrados, os pagamentos em dobro pelo trabalho realizado em feriados e o adicional noturno nas prorrogações de trabalho noturno só serão devidos caso lastreados em acordo, convenção coletiva de trabalho ou contrato individual que os assegurem.

14. Assim, como primeiro passo, é necessário examinar as disposições da convenção coletiva

ou acordo coletivo de trabalho vigente para a categoria profissional. Caso assegure os referidos direitos para os trabalhadores em jornada 12x36, permanecerão válidos enquanto vigente a convenção ou acordo – ainda que tenham sido excluídos pela reforma trabalhista.

15. Porém, em caso de resposta negativa, prevalecerá a regra geral do novo art. 59-A, parágrafo único, da CLT, que aboliu os pagamentos relativos ao descanso semanal remunerado ou em feriado, bem como ao trabalho em feriado e à prorrogação do trabalho noturno, na jornada 12x36.

16. E não caberia alegar que, por terem sido assegurados nas convenções ou acordos coletivos anteriores e pagos com regularidade, os direitos passariam a integrar indefinidamente o contrato de trabalho dos empregados, ainda que convenção ou acordo coletivo posterior os tenha eliminado.

17. Isso significaria atribuir ultratividade à convenção ou acordo coletivo, o que é expressamente vedado pela legislação trabalhista, conforme esclarece a NOTA nº 70/2018/VRD/CJU-SP/CGU/AGU:

15. Com efeito, há que se ater para a vigência das convenções coletivas de trabalho e dos acordos coletivos de trabalho. Tal ponto é realçado pela alteração promovida pela Lei federal nº 13.467/2017 no § 3º do art. 614 da CLT, vazado nos seguintes termos:

§ 3º Não será permitido estipular duração de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho superior a dois anos, sendo vedada a ultratividade. (Redação dada pela Lei nº 13.467, de 2017)

16. A nova redação do § 3º do art. 614 da CLT impacta diretamente na Súmula 277 do TST, cujos efeitos, diga-se de passagem, encontram-se suspensos por força de medida liminar proferida no âmbito da ADPF 323, desde 14/10/2016. Ao que temos ciência a liminar concedida pelo Ministro Gilmar Mendes ainda continua a vigor, pois não foi levada a Plenário. Nada obstante isso, a Reforma Trabalhista de forma categórica vedou os efeitos de ultratividade da convenção coletiva de trabalho ou de acordo coletivo de trabalho, os quais não podem perdurar além do seu prazo de validade, cujo limite é de até dois anos. Desta maneira, expirado o prazo de validade destes instrumentos coletivos negociados a sua eficácia não mais se protraí no tempo, como antes se pretendia com a sua integração nos contratos individuais de trabalho, visto que na lógica da Súmula 277 do TST, expirado o prazo de vigência do acordo coletivo ou da convenção coletiva de trabalho as vantagens adquiridas por meio de tais instrumentos somente poderiam ser modificadas ou excluídas mediante outro instrumento da mesma natureza. Daí a sua eficácia ultrativa, ou seja, mesmo com a sua vigência expirada continuavam produzindo seus efeitos até que novo instrumento de negociação coletiva tratasse do tema. A eficácia desta Súmula do TST já se encontrava suspensa e agora com a nova redação do § 3º do art. 614 da CLT sacramentou-se no plano legislativo a vedação à ultratividade.

17. O impacto prático por conta da vedação da ultratividade das convenções coletivas de trabalho e acordos coletivos de trabalho é relevante, pois nas situações permitidas pelo art. 611-A da CLT, quando o acordado prevalecer sobre o legislado, há de se ter em mira a vigência do instrumento coletivo de trabalho, uma vez que expirada a sua vigência e se não houver nova norma coletiva resguardando as vantagens antes asseguradas, restabelece-se a aplicação do que estiver previsto na lei (...).

18. Desta forma, os direitos negociados por convenção ou acordo coletivo não integram o contrato de trabalho indefinidamente, mas apenas enquanto vigente o instrumento. Uma vez expirada sua vigência ou substituída por nova convenção ou acordo coletivo que não assegurem os mesmos direitos, volta a valer a norma legal, ainda que menos benéfica ao trabalhador.

19. Daí a orientação para o reequilíbrio dos contratos administrativos que abranjam postos em jornada de 12x36 horas, a fim de excluir os custos embutidos nos preços dos serviços e readequar o valor contratual aos custos efetivamente incorridos pela empresa contratada, conforme bem abordado na Nota nº 70/2018 – e, como visto, referendada pelo Plenário do TCU no recente Acórdão nº 712/2019:

9.2. determinar, com fundamento no art. 250, inciso II, do Regimento Interno/TCU, à Secretaria de Gestão e à Secretaria de Coordenação e Governança das Empresas Estatais, ambas do Ministério da Economia, e ao Conselho Nacional de Justiça, que orientem os órgãos e entidades da estrutura administrativa em que se inserem para que:

9.2.1. promovam a adequação (revisão ou repactuação, conforme o caso) dos contratos de prestação de serviços de execução indireta com dedicação exclusiva de mão de obra com jornada em regime de 12x36 horas, tendo em vista as modificações trazidas pelo art. 59-A da Consolidação das Leis do Trabalho, no sentido de não serem mais devidos o pagamento em dobro pelo trabalho realizado em feriados e o adicional noturno nas prorrogações de trabalho noturno, caso não previstos em Acordo, Convenção Coletiva de Trabalho ou em contrato individual;

2. QUANTO AOS REFLEXOS DO ADICIONAL NOTURNO NO DESCANSO SEMANAL REMUNERADO

20. Vista a orientação geral acerca do impacto da reforma trabalhista nos custos dos postos em jornada de 12x36 horas, cabe tratar da questão específica objeto do presente parecer, quanto à

incidência dos reflexos do adicional noturno no descanso semanal remunerado.

21. A resposta depende da análise detida da legislação de regência do DSR e, especificamente, de sua base de cálculo.

22. O DSR, por óbvio, deve ser remunerado pelo empregador. Significa dizer que, embora se trate de dia de folga, o empregado faz jus à remuneração proporcional correspondente.

23. Para os que trabalham por dia, semana, quinzena ou mês, a remuneração do repouso semanal corresponde à de um dia de serviço, computadas as horas extraordinárias habitualmente prestadas, nos termos do art. 7º, “a”, da Lei nº 605/49.

24. Porém, conforme o § 2º do mesmo artigo, consideram-se já remunerados os dias de repouso semanal do empregado mensalista cujo cálculo de salário mensal ou cujos descontos por falta sejam efetuados na base do número de dias do mês ou de 30 (trinta) diárias.

25. A lógica por trás de tal previsão é simples. O salário-base do empregado mensalista é fixado com base no período mensal, e não por dias efetivamente trabalhados. Via de regra, ele folga em diversos dias do mês – no mínimo, um dia por semana (no DSR), mas frequentemente dois dias por semana (para aqueles com jornada de 40 horas semanais), e esparsamente aos feriados. Num determinado mês trabalhará 20 dias, no mês seguinte 23 dias, no próximo 19 dias – porém, sua remuneração básica não sofre variações: equivale sempre ao período mensal.

26. Daí porque se considera que o DSR já está incluso na remuneração do empregado mensalista: pois seu salário-base não é proporcional aos dias de efetivo trabalho mês a mês, mas sempre ao período mensal. Como os dias de descanso já estão embutidos no salário-base, não há que se cogitar o pagamento do DSR em separado.

27. Ao contrário, se o empregado recebesse por dia ou hora de trabalho, seu salário-base computaria apenas a remuneração dos dias ou horas de efetivo labor, e não dos dias de descanso – fazendo jus, por conseguinte, ao recebimento extra do DSR.

28. Surge então a pergunta: qual regra se aplica à jornada de 12x36 horas?

29. O empregado em jornada 12x36 é contratado por mês, e não por hora ou por dia. Sua remuneração não varia de acordo com o número de horas ou turnos efetivamente laborados. Pouco importa se, em meses mais curtos ou longos, serão 14, 15 ou 16 dias de trabalho – seu salário-base não sofrerá alteração e, na verdade, é o mesmo do empregado em jornada de 44 horas semanais.

30. Portanto, sua remuneração é mensal – enquadrando-se como empregado mensalista, para fins de incidência do DSR.

31. Significa dizer que o empregado em jornada 12x36 não faz jus à percepção da remuneração do DSR à parte, isto é, como um pagamento extra. Sua remuneração mensal ordinária já engloba o DSR, na condição de empregado mensalista.

32. E é exatamente isso que prevê o novo art. 59-A da CLT: “a remuneração mensal pactuada pelo horário previsto no caput deste artigo (12x36 horas) abrange os pagamentos devidos pelo descanso semanal remunerado”.

33. Não há aí qualquer surpresa ou inovação. O novo art. 59-A nada mais faz do que vincular explicitamente a jornada 12x36 à regra da Lei nº 605/49 que já existia para o empregado mensalista.

34. Tanto que, nos cadernos técnicos editados pela SLTI (atual SEGES/ME) para os serviços de vigilância, mesmo antes da reforma trabalhista, as planilhas dos postos 12x36 não cotavam custos específicos para o DSR.

35. No entanto, cotavam custos relativos aos reflexos do adicional noturno e do trabalho em feriados no DSR.

36. Isso porque a remuneração do DSR corresponde à de um dia de trabalho do empregado, inclusive as horas extras habitualmente prestadas. Provavelmente, entendia-se que apenas a remuneração ordinária do DSR estaria embutida no salário-base – de modo que eventuais reflexos deveriam ser incorporados à parte, tais como os adicionais usualmente pagos (respeitando a proporcionalidade em relação à jornada normal).

37. Assim, a planilha de custos da SEGES/ME trazia rubrica específica para a cotação do reflexo do adicional noturno no DSR, quanto ao posto de vigilante em jornada de 12x36 horas noturnas.

38. Porém, após a reforma trabalhista, tal rubrica foi excluída da planilha da SEGES/ME. Está correta tal exclusão?

39. Desde logo, a interpretação literal da redação do novo art. 59-A sustenta tal conclusão. Ao prever que a remuneração mensal da jornada 12x36 “abrange os pagamentos devidos pelo descanso semanal remunerado e pelo descanso em feriados”, de forma ampla e genérica, a disposição legal abarcaria todos os valores correspondentes – sejam os ordinários, sejam os reflexos.
40. Afinal, as rubricas eliminadas eram pagamentos devidos a título de DSR, enquadrando-se na interpretação literal do art. 59-A.
41. Tal premissa deve ficar muito clara. O chamado “reflexo” do adicional noturno no DSR é pago a título de descanso semanal remunerado, e não a título de adicional noturno.
42. O DSR corresponde à remuneração de um dia ordinário de trabalho do empregado. Se o dia ordinário de trabalho tem horas noturnas, então o adicional noturno incidirá na remuneração do DSR – porém, o referido “reflexo” é verba de DSR, e não de adicional noturno.
43. Portanto, quando o art. 59-A dispõe que a remuneração da jornada 12x36 “abrange os pagamentos devidos pelo DSR”, pode concluir-se que abrange também o reflexo do adicional noturno, por tratar-se de verba devida pelo DSR.
44. E, se o art. 59-A abrange tal verba, não se cogitaria manter o pagamento em separado.
45. Entretanto, além da interpretação literal, cabe também analisar a questão sob o prisma material, considerando a lógica da incidência do referido pagamento, para concluir se realmente deve ou não ser excluído.
46. O adicional noturno, por óbvio, não foi eliminado pela reforma trabalhista – embora tenha sido reduzido pelo novo art. 59-A da CLT, ao excluir a prorrogação das horas noturnas na jornada 12x36.
47. E, conforme a Súmula nº 60 do TST, o adicional noturno pago com habitualidade integra a remuneração do empregado para todos os efeitos – inclusive para compor a remuneração do DSR.
48. Vamos então esmiuçar a forma de cálculo do adicional noturno, para verificar como se dão seus reflexos no DSR.
49. Conforme explicado, o DSR não é pago à parte ao empregado em jornada 12x36 porque sua remuneração é fixada com base no período mensal, e não por horas ou turnos efetivamente trabalhados. Destarte, seu salário-base já embute as remunerações dos dias de DSR, nos exatos termos do art. 59-A da CLT.
50. A situação seria distinta se sua remuneração fosse proporcional às horas ou dias de efetivo trabalho. Nesse caso, ao fim do mês, seus dias de descanso semanal não teriam sido devidamente remunerados – pois seu salário só cobriu as horas ou dias em que trabalhou. Assim, faria jus ao pagamento em separado do DSR.
51. Nessa hipótese, caberia acrescer ao valor a ser pago a título de DSR não apenas a remuneração da jornada normal do empregado (por hora ou por dia), mas também os reflexos do adicional noturno.
52. Porém, ao contrário, o empregado em jornada 12x36 é mensalista – e exatamente por isso o novo art. 59-A da CLT deixou claro que não lhe são devidos pagamentos extras a título do DSR.
53. Resta então perquirir se a mesma diretriz se aplica ao adicional noturno – e a resposta é positiva.
54. Conforme a premissa do art. 73 da CLT, o percentual do adicional noturno incide diretamente sobre a remuneração mensal do empregado – e não sobre os dias efetivamente trabalhados.
55. É óbvio que, por sua própria natureza, sujeita-se à proporção das horas noturnas trabalhadas dentro da jornada. Afinal, seria um contrassenso pagar o adicional noturno sobre horas não noturnas.
56. Porém, observada a proporção das horas noturnas sobre as horas totais, o adicional noturno é calculado sobre a remuneração de 30 dias – ainda que, na jornada 12x36, o empregado trabalhe, em média, apenas 15 dias ao mês.
57. A planilha de custos do caderno técnico de serviços de vigilância da SEGES/MP detalha tal cálculo, tomando por base os valores vigentes no Estado de São Paulo em 2019.
58. O salário-base do vigilante de R\$ 1.547,12 é acrescido do adicional de periculosidade de 30%, totalizando R\$ 2.011,64. Essa é a base de cálculo do adicional noturno de 20%.

59. O adicional noturno incide à proporção de 58,33%, equivalente a 7 horas noturnas em 12 horas de jornada:

ADICIONAL NOTURNO				
Categoria	Base de Cálculo	Proporção	Percentual	Valor
Vigilante 12x36 N	2.011,26	58,33%	20%	234,65

60. Como se vê, o cálculo considera que 58,33% da remuneração mensal do empregado corresponde a horas noturnas – e faz incidir o adicional noturno de 20% sobre tal valor.

61. Em sequência são acrescidas as horas noturnas reduzidas (52min e 30seg), também incidentes sobre a mesma base de cálculo (salário-base acrescido do adicional de periculosidade), à proporção de 8,33%, equivalente às sobras de 1 hora noturna reduzida a cada 12 horas de jornada:

HORA NOTURNA REDUZIDA				
Categoria	Base de Cálculo	Proporção	Percentual	Valor
Vigilante 12x36 N	2.011,26	8,33%	120%	201,13

62. Nota-se que a hora noturna reduzida repercute como hora extra – daí a incidência do adicional de hora extra (100%) somado ao adicional noturno (20%), totalizando 120%.

63. Da mesma forma, o cálculo considera que 8,33% da remuneração mensal do empregado corresponde a horas noturnas reduzidas – e o adicional de 120% (hora extra e noturno) incide sobre tal valor.

64. Ao final, são somados os dois valores, para chegar ao valor final do adicional noturno:

ADICIONAL POR TRABALHO NOTURNO			
Categoria	Adicional Noturno	Hora Noturna Reduzida	TOTAL
Vigilante 12x36 N	234,65	201,13	435,77

65. Portanto, não há dúvida de que a base de cálculo do adicional noturno, aí inclusas as horas noturnas reduzidas, computa tanto os dias de trabalho quanto os dias de descanso, ao incidir sobre a remuneração mensal do empregado.

66. A parcela básica do adicional noturno (R\$ 234,65) é matematicamente calculada sobre o salário-base do vigilante (R\$ 1.547,12) – e, nesse valor de R\$ 1.547,12, já estão embutidos os valores do DSR (como determina o art. 59-A).

67. Dessa forma, a parcela de R\$ 234,65 também já embute os reflexos do adicional noturno no DSR. Significa dizer que uma proporção desse valor corresponde ao adicional noturno sobre os dias de efetivo trabalho, e outra proporção corresponde ao adicional noturno sobre os dias de descanso.

68. Já a parcela complementar do adicional noturno relativa às horas noturnas reduzidas (R\$ 201,13) também é calculada sobre o salário-base de R\$ 1.547,12 – o qual, novamente, já abarca os valores do DSR.

69. Portanto, uma proporção do valor de R\$ 201,13 refere-se ao adicional de horas noturnas reduzidas sobre os dias de efetivo trabalho, e outra proporção refere-se ao adicional de horas noturnas reduzidas sobre os dias de descanso.

70. Significa dizer que, no valor final de R\$ 435,77 recebido pelo empregado a cada mês a título de adicional noturno, já estão embutidos todos os reflexos do adicional noturno sobre os dias de descanso – de acordo com a regra engendrada pelo art. 59-A da CLT.

71. Em outras palavras, já se consideram remuneradas as horas noturnas dos dias de descanso no valor final do adicional noturno.

72. O cenário seria outro, repita-se, se a base de cálculo do adicional noturno fosse a remuneração horária ou diária do empregado. Nesse caso, o valor final não embutiria os dias de descanso, mas apenas as horas ou dias de efetivo labor. Assim, seria legítima a cobrança em separado dos reflexos do adicional noturno no DSR.

73. Porém, como demonstrado, a base de cálculo do adicional noturno é a remuneração mensal do empregado. Os dias de descanso já refletem no valor final do adicional noturno e não devem ser objeto de cobrança extra, sob pena de “bis in idem”.

74. Destarte, não cabe prever a incidência do reflexo do adicional noturno no DSR na jornada de 12x36 horas.

75. Porém, continua valendo a regra geral do art. 611-A da CLT, acerca da prevalência da convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho sobre a lei, quando dispuser sobre jornada de trabalho.

76. Como visto, a SEGES/ME excluiu a rubrica do reflexo do adicional noturno sobre o DSR da planilha do posto de vigilante relativa ao Estado de São Paulo (2019). Presume-se, pois, que a convenção coletiva vigente não traga regra explícita sobre o tema para a jornada 12x36, capaz de afastar a disciplina literal do art. 59-A da CLT.

77. Porém, em cada caso concreto, caso a convenção ou acordo coletivo vigente assegure, por cláusula específica para a jornada 12x36, a incidência extra do adicional noturno sobre o descanso semanal remunerado, então o empregado fará jus a tal verba remuneratória, que não poderá ser abolida pelas partes contratantes.

78. Nesse caso, a teor do art. 611-A da CLT, prevalecerá a disciplina da convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, enquanto vigente. Assim, o custo específico ao reflexo do adicional noturno sobre o DSR deverá ser calculado e inserido na planilha, para efetiva remuneração por parte do órgão contratante.

79. Contudo, repita-se, se não houver tal cláusula específica para a jornada 12x36, vigorará a disciplina normativa inscrita no art. 59-A da CLT, sem a cotação do referido reflexo.

3. CONTROVÉRSIA DE ENTENDIMENTOS JURÍDICOS NO ÂMBITO DA AGU

80. Em pesquisa ao sistema Sapiens, encontramos manifestação jurídica de outro órgão consultivo da AGU defendendo tese contrária ao presente posicionamento – no caso, o Parecer nº 506/2019/CJU-MG/CGU/AGU (nup nº 08350.015968/2016-48, seq. 20), da Consultoria Jurídica da União no Estado de Minas Gerais, com a seguinte argumentação:

31. Importante esclarecer que após a reforma trabalhista, ainda persiste o entendimento de que o descanso semanal remunerado está incluído no salário mensal do empregado. No entanto, o reflexo de incorporação de outras verbas habituais sobre o descanso semanal remunerado possui cálculo realizado de forma separada. Por isso chama-se reflexo.

32. Não cabe a esta CJU/MG adentrar na correção do cálculo do salário e demais verbas trabalhistas a serem pagas pela empresa contratada aos seus empregados alocados na prestação de serviços no órgão assessorado mas apenas informar o entendimento que vem sendo adotado. Assim, o fato de o empregado na jornada 12x36 ter que laborar em domingo ou feriado não tem impacto sobre o DSR, que já encontra-se então embutido no tempo de 36 horas de descanso. No entanto, os reflexos do DSR sobre outras verbas salariais habituais recebidas, como o adicional noturno, são mantidos.

33. Portanto, existe entendimento pela permanência do reflexo no DSR sobre as parcelas de adicional noturno que o empregado habitualmente faz jus. Desta feita, os empregados terceirizados que recebem adicional noturno, também fazem jus ao reflexo desta verba no DSR.

34. Pode-se extrair o entendimento de que a Lei nº 13.467/2017 (Reforma Trabalhista) não deixou claro pela não incidência dos reflexos do DSR sobre as verbas extras pagas com habitualidade, apenas consignou que não haveria mais que se falar em incidência de DSR nos períodos de descanso, ou seja, nas 36 horas seguidas das 12 horas de trabalho. Entretanto, reflexo de DSR e descanso semanal remunerado são coisas distintas. Neste sentido, se a norma não disciplinou acerca da extinção do reflexo, então deve o mesmo continuar existindo, por ser mais benéfico ao empregado.

35. Por derradeiro, importa esclarecer que toda verba de natureza salarial paga a mais que a remuneração mensal tem reflexo no DSR. Isso porque o DSR é calculado sobre o salário. Equivale a um dia de salário. Por exemplo, se a pessoa foi contratada por R\$1.000,00 por mês, o DSR já está embutido, mas se ao invés de 1.000,00 ela recebe extras de R\$100,00, este valor de R\$100,00 tem impacto sobre o DSR também. Aí o cálculo seria R\$100,00 dividido pelos dias úteis e multiplicado pelos dias de DSR, ou seja, 4 domingos na média.

36. No caso em tela, pelo entendimento acima, tem-se que os empregados que laboram na jornada 12X36 têm o descanso semanal remunerado abrangido pelo salário, no entanto, os reflexos do DSR sobre as verbas extras salário habitualmente recebidas permanecem, como o adicional noturno.

37. Neste sentido, para os vigilantes noturnos permanecem os reflexos do DSR sobre o adicional noturno.

81. Porém, entendemos que a fundamentação jurídica ora exposta é suficiente para contestar tal conclusão.

82. Em primeiro lugar, porque o referido reflexo é verba de DSR (e não de adicional noturno), de modo que se enquadra diretamente na disposição do art. 59-A, parágrafo único, da CLT – e não seria necessário dispositivo explícito para excluir a incidência de tal verba, sob pena de demandar um dispositivo explícito para excluir a incidência de cada verba “reflexa” do descanso semanal remunerado.

83. Em segundo lugar, porque o adicional noturno é calculado sobre a remuneração mensal do empregado em jornada 12x36. Se a remuneração mensal já abrange os pagamentos devidos pelo DSR, e o adicional noturno incide sobre a remuneração mensal, então o adicional noturno também incorpora os reflexos sobre o DSR – que não podem ser pagos em separado, sob pena de “bis in idem”.

84. No mais, encontramos também outra manifestação contrária ao entendimento ora defendido, a Nota nº 223/2019/CJU-RJ/CGU/AGU (nup nº 33409.002717/2019-71, seq. 3), da Consultoria Jurídica da União no Estado do Rio de Janeiro, a qual conclui:

9. Mister se faz dizer que os opinativos acima ainda não encontraram eco nos Tribunais Trabalhistas, não havendo, até o momento, nenhuma decisão judicial superior sobre a matéria, sendo controversas as opiniões sobre ela.

10. Também esta Advogada signatária não possui a devida expertise em Direito do Trabalho e não há como afiançar sobre a possibilidade de suprimir os reflexos do DSR sobre Adicional Noturno ou sobre Horas Extras, enquanto não houver decisão proferida pela Justiça do Trabalho.

11. Enquanto não houver decisão superior da Justiça trabalhista não há como se retirar os efeitos da aplicação do DSR sobre Adicional Noturno e sobre as Horas Extras trabalhadas.

85. Embora não traga fundamentação jurídica aprofundada, tal manifestação já demonstra que a questão vem sendo enfrentada por diversos órgãos da CGU, por provocações específicas dos respectivos órgãos assessorados, a revelar a necessidade de uniformização.

86. Por outro lado, também encontramos outras manifestações favoráveis à nossa tese, como o Parecer nº 201/2019/PFE-IFMT/PGF/AGU (nup nº 00907.000438/2018-11, seq. 2), da Procuradoria Federal Especializada junto ao Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Mato Grosso, de seguinte teor:

20. Quanto as informações trazidas pela empresa (reflexo do adicional noturno no DSR), à fl. 376, manifestamo-nos no sentido contrário a tais argumentos, posto que na medida em que a remuneração básica já contempla o Descanso Semanal Remunerado - DSR, todos os benefícios/reflexos calculados sobre a remuneração também já contemplam o DSR. Desse modo, recomendamos a eliminação dos custos informados.

87. Da mesma forma, tem-se o Parecer nº 254/2019/PFE-ICMBIO/PGF/AGU (nup nº 02150.000356/2019-73, seq. 2), da Procuradoria Federal Especializada junto ao Instituto Chico Mendes de Conservação da Biodiversidade, no seguinte sentido:

14. Há que se atentar para o fato de que, o que se deve analisar é se o adicional noturno no regime 12x36 é considerado como “remuneração mensal” do funcionário, visto que se estiver nessas condições o DSR já está abrangido na remuneração mensal e não deve ser pago ao funcionário, conforme redação do parágrafo único do art. 59-A da CLT.

15. É curial atentar para o fato de que nas condições do regime 12x36, em especial do posto noturno, as horas noturnas laboradas pelos funcionários são habituais. Dessa forma, o adicional noturno será pago com habitualidade visto que o mesmo labora 8 horas noturnas (52min30seg) em cada turno de trabalho. Neste sentido temos a Súmula nº 60 do TST, inciso I, estabelecendo que o adicional noturno, pago com habitualidade, integra o salário do empregado para todos os efeitos.

16. E se o adicional noturno pago com habitualidade integra o salário para todos os efeitos, o mesmo comporá a remuneração mensal do funcionário que labora no regime 12x36 noturno, incidindo portanto a regra do parágrafo único do art. 59-A.

17. Segundo o Parágrafo único da norma suso transcrita “a remuneração mensal pactuada pelo horário previsto no caput abrange os pagamentos devidos pelo descanso semanal remunerado e pelo descanso em feriados e serão considerados compensados os feriados e as prorrogações de trabalho noturno, quando houver, de que tratam o art. 70 e o § 5º do art. 73”.

18. A remuneração estabelecida no contrato de trabalho deverá abranger o descanso semanal remunerado e também os feriados. Dessa forma, sequer haverá pagamento em dobro quando o dia de trabalho cair em feriados, pois este já será considerado pago com a remuneração estabelecida mensalmente, a teor do preconizado na Lei.

19. Contudo, essa solução adotada só não seria aplicada se houvesse disposição em contrário prevista na CCT da Categoria, isso porque a Convenção Coletiva de Trabalho é um acordo que possui natureza de norma jurídica, que, por ser mais atual (e especial), prevaleceria sobre as Normas da CLT.

20. Ante o exposto, conclui-se que o adicional noturno no regime 12x36 - e, bem assim, o adicional em razão dos feriados - é considerado como “remuneração mensal” do funcionário, visto que nessas condições o DSR já está abrangido na remuneração mensal e não deve ser pago ao funcionário, a não ser que, havendo cláusula expressa da CCT da categoria, a orientação será a de pagamento do DSR na forma propugnada nessa Cláusula, em face da natureza de norma jurídica das Convenções Coletivas de Trabalho.

88. Portanto, frente ao conflito de entendimentos jurídicos no âmbito dos órgãos consultivos da

AGU, cumpre-nos provocar o DECOR/CGU/AGU, a fim de uniformizar o tema nacionalmente.

4. CONCLUSÃO

89. Em face do exposto, nos limites da análise jurídica, adotamos as seguintes conclusões no presente feito:

1. Com o advento do art. 59-A da CLT, inserido pela Lei nº 13.467/2017, o empregado em jornada de 12x36 horas não faz jus a qualquer pagamento extra relativo ao descanso semanal remunerado ou em feriado, bem como ao trabalho em feriado e à prorrogação do trabalho noturno.

2. Por força do art. 611-A da CLT, também incluído pela Lei nº 13.467/2017, a convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho prevalecem sobre a lei ao dispor sobre jornada de trabalho. Portanto, ainda que a reforma trabalhista se aplique aos contratos de trabalho anteriormente vigentes, se os direitos excluídos pela lei estiverem assegurados em convenção ou acordo coletivo, continuarão valendo – até que sejam também abolidos pela própria convenção ou acordo coletivo.

3. Os valores relativos ao reflexo do adicional noturno no descanso semanal remunerado também devem ser excluídos, pelos seguintes motivos:

3.1. Pela interpretação literal:

3.1.1. O reflexo do adicional noturno no DSR é pago a título de descanso semanal remunerado, e não a título de adicional noturno. Assim, enquadra-se na disposição do art. 59-A, parágrafo único, da CLT. Se a remuneração mensal do empregado abrange os pagamentos devidos pelo DSR, então abrange também o reflexo do adicional noturno, por ser verba de DSR.

3.2. Pela interpretação lógica:

3.2.1. O empregado em jornada de 12x36 horas é contratado e remunerado pelo período mensal, computando tanto os dias trabalhados quanto os folgados, e não por dia ou turno de trabalho. Assim, o art. 59-A, parágrafo único, da CLT replica a mesma regra do descanso semanal remunerado que já valia para o empregado mensalista (art. 7º, § 2º, da Lei nº 605/49): considera-se que sua remuneração mensal já abrange os pagamentos devidos pelo DSR.

3.2.2 O adicional noturno é um percentual incidente sobre a remuneração mensal do empregado. Significa dizer que o adicional noturno é calculado sobre a remuneração tanto dos dias trabalhados quanto dos folgados. Assim, no valor final do adicional noturno pago ao empregado, uma proporção corresponde aos dias de efetivo trabalho, e outra proporção corresponde aos dias de descanso.

3.2.3. Assim, o adicional noturno sujeita-se à regra do art. 59-A, parágrafo único, da CLT, considerando-se que seu cálculo já embute as horas noturnas dos dias de descanso, de sorte que nenhum reflexo deve ser cobrado em separado, sob pena de “bis in idem”.

4. Porém, continua valendo a regra geral do art. 611-A da CLT, acerca da prevalência da convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho sobre a lei, quando dispuser sobre jornada de trabalho. Caso a convenção ou acordo coletivo vigente assegure, por cláusula específica para a jornada 12x36, a incidência extra do adicional noturno sobre o descanso semanal remunerado, então o empregado fará jus a tal verba remuneratória, que não poderá ser abolida pelas partes contratantes. Caso contrário, se não houver tal cláusula específica para a jornada 12x36, vigorará a disciplina normativa inscrita no art. 59-A da CLT, sem a cotação do referido reflexo.

90. Em razão do conflito de entendimentos jurídicos no âmbito dos órgãos consultivos da AGU, especialmente frente ao Parecer nº 506/2019/CJU-MG/CGU/AGU (nup nº 08350.015968/2016-48, seq. 20) e à Nota nº 223/2019/CJU-RJ/CGU/AGU (nup nº 33409.002717/2019-71, seq. 3), cumpre-nos provocar o DECOR/CGU/AGU, a fim de uniformizar o tema nacionalmente.

91. O presente parecer jurídico foi aprovado pelos membros da Câmara Interna de Uniformização de Entendimentos Consultivos – CIUEC da CJU/SP.

São Paulo, 23 de dezembro de 2019.

LUCIANA PIRES CSIPAI
ADVOGADA DA UNIÃO

LUCIANA MARIA JUNQUEIRA TERRA
ADVOGADA DA UNIÃO

MÔNICA MARIA OSHIRO
ADVOGADA DA UNIÃO

ROSA MARIA PELLEGRINI BAPTISTA DIAS
ADVOGADA DA UNIÃO

VALÉRIO RODRIGUES DIAS
ADVOGADO DA UNIÃO

Atenção, a consulta ao processo eletrônico está disponível em <http://sapiens.agu.gov.br> mediante o fornecimento do Número Único de Protocolo (NUP) 00443000373201990 e da chave de acesso 1a7dd747

Documento assinado eletronicamente por LUCIANA PIRES CSIPAI, de acordo com os normativos legais aplicáveis. A conferência da autenticidade do documento está disponível com o código 356205835 no endereço eletrônico <http://sapiens.agu.gov.br>. Informações adicionais: Signatário (a): LUCIANA PIRES CSIPAI. Data e Hora: 23-12-2019 09:31. Número de Série: 9021292559475546539. Emissor: AC CAIXA PF v2.



ADVOCACIA-GERAL DA UNIÃO
CONSULTORIA-GERAL DA UNIÃO
CONSULTORIA JURÍDICA DA UNIÃO NO ESTADO DE SÃO PAULO
GABINETE CJU-SP
RUA BELA CINTRA, 657, 9º ANDAR

DESPACHO DE APROVAÇÃO n. 00363/2019/CJU-SP/CGU/AGU

NUP: 00443.000373/2019-90

INTERESSADOS: UNIÃO - ADVOCACIA-GERAL DA UNIÃO - CONSULTORIA-GERAL DA UNIÃO - CONSULTORIA JURÍDICA DA UNIÃO NO ESTADO DE SÃO PAULO - CJU/SP

ASSUNTO: CÂMARA INTERNA DE UNIFORMIZAÇÃO DE ENTENDIMENTOS JURÍDICOS. IMPACTOS DA "REFORMA TRABALHISTA" NOS CUSTOS DOS POSTOS DE TRABALHO EM JORNADA DE 12X36 HORAS. REFLEXO DO ADICIONAL NOTURNO NO DESCANSO SEMANAL REMUNERADO.

1. Cuida-se da análise do **PARECER n. 01324/2019/CJU-SP/CGU/AGU**, para efeito de aprovação nos termos da Portaria nº 1.399, de 5 de outubro de 2009/AGU, oriundo da Câmara Interna de Uniformização de Entendimentos Consultivos, CIUEC, desta CJU/SP, reinstalada por força do Ato Regimental AGU nº 1/2019.

2. A referida peça jurídica visa uniformizar a interpretação jurídica do art. 59-A da CLT, introduzido pela Lei nº 13.467/2017 (a chamada "reforma trabalhista"), especialmente quanto à legitimidade da cobrança do reflexo do adicional noturno no descanso semanal remunerado nos custos dos postos de trabalho em jornada de 12x36 horas, **que ora fica aprovada pelos seus próprios fundamentos.**

3. Considerando que a questão já foi objeto de, ao menos, duas consultas formais à CJU/SP e, considerando, ainda, que em pesquisa ao Sapiens constatou-se que vem sendo tratada por outras Consultorias Jurídicas no âmbito da AGU, com posicionamento contrário àquele ora defendido, **submeto-a à apreciação do DEPARTAMENTO DE COORDENAÇÃO E ORIENTAÇÃO DE ÓRGÃOS JURÍDICOS - DECOR**, com base no artigo 14 do Decreto nº 7.392/2010, para fins de uniformização.

São Paulo, 23 de dezembro de 2019.

LUCIANA MARIA JUNQUEIRA TERRA
ADVOGADA DA UNIÃO
COORDENADORA-GERAL SUBSTITUTA DA CJU/SP

Atenção, a consulta ao processo eletrônico está disponível em <http://sapiens.agu.gov.br> mediante o fornecimento do Número Único de Protocolo (NUP) 00443000373201990 e da chave de acesso 1a7dd747

Documento assinado eletronicamente por LUCIANA MARIA JUNQUEIRA TERRA, de acordo com os normativos legais aplicáveis. A conferência da autenticidade do documento está disponível com o código 361353219 no endereço eletrônico <http://sapiens.agu.gov.br>. Informações adicionais: Signatário (a): LUCIANA MARIA JUNQUEIRA TERRA. Data e Hora: 23-12-2019 11:32. Número de Série: 17198937. Emissor: Autoridade Certificadora SERPRORFBv5.