



PREFEITURA DO MUNICÍPIO DE SÃO PAULO

PROCURADORIA GERAL DO MUNICÍPIO

PGM/Coordenadoria Geral do Consultivo

Viaduto do Chá, 15, - Bairro Centro - São Paulo/SP - CEP 01020-900

Telefone:

PROCESSO 6074.2023/0006553-0

Parecer PGM/CGC Nº 120949813

São Paulo, 05 de março de 2025.

EMENTA Nº 12.341

O prêmio-assiduidade previsto em Convenção Coletiva de Trabalho, por não encontrar previsão legal, não enseja a repactuação, nos termos do §1º do art. 135 da Lei federal nº 14.133/21.

INTERESSADA: UNISERV TERCEIRIZAÇÃO E SERVIÇOS LTDA.

ASSUNTO: Contrato nº 261/SMDHC/2024. Serviços de limpeza, asseio e conservação predial, visando à obtenção de adequadas condições de salubridade e higiene, com disponibilização de mão-de-obra, saneantes domissanitários, materiais e equipamentos. Prestação de serviço contínuo com predominância de mão de obra. Requerimento de repactuação/reequilíbrio contratual.

Informação nº 226/2025 – PGM.AJC

PROCURADORIA GERAL DO MUNICÍPIO

Coordenadoria Geral do Consultivo

Senhor Coordenador Geral

Conforme resumido por SMDHC/AJ no SEI 120564853:

"Em **09.09.2024**, esta SMDHC contratou a prestação de serviços contínuos de limpeza, asseio e conservação predial com o particular **UNISERV TERCEIRIZAÇÃO E SERVIÇOS LTDA**. Em vista de o objeto ser caracterizado pela prestação de serviços contínuos com predominância de mão de obra, o ajuste prevê reajustamento por repactuação, previsto na Cláusula 4.4 do Termo de Contrato nº 261/SMDHC/2024 (110226658).

E m **15.01.2025**, a Contratada apresentou requerimento de "repactuação/reequilíbrio econômico-financeiro". Fundamentou o seu pedido no art. 124, II, *d*, da [Lei Federal nº 14.133/2021](#) e na superveniência da edição de convenção coletiva de trabalho que teria alterado os custos de mão de obra (117971977) e o instruiu com planilhas em que busca demonstrar a variação de custo havida. Notificada para complementar a instrução do seu requerimento, juntou cópia da Convenção Coletiva do Trabalho vigente à data da apresentação da proposta (117971977) e do Termo Aditivo à Convenção, em que baseou seu pedido (119865603). Ademais, complementou suas razões com argumentos

relacionados à obrigatoriedade do pagamento de benefícios estabelecidos em acordo ou convenção coletiva do trabalho, ainda que não previstos em lei (119865419).

Em sucinta manifestação, SMDHC/CAF/DOF entendeu que a solicitação não deve ser atendida porque "o contrato foi firmado recentemente" e porque a circunstância indicada como fundamento fático não estaria 'inserida na álea econômica extraordinária e extracontratual exigida' (118724213). Questionada quanto a se as planilhas apresentadas pela Contratada cumprem o requisito do art. 131 do [Decreto nº 62.100/2022](#) - observar os mesmos requisitos da planilha de custo apresentada na licitação - a unidade se limitou a reiterar a manifestação desfavorável (119789955)."

No parecer citado, a d. assessoria jurídica da SMDHC entendeu, resumidamente, que:

1. Quando do requerimento de repactuação feito pela contratada, em 15/1/2025, já havia decorrido o interregno de 1 ano previsto no art. 133 do [Decreto nº 62.100/2022](#)[1], considerando que a Convenção Coletiva de Trabalho 2024/2025 (119990047), vigente à data da apresentação da proposta, iniciou seus efeitos financeiros em 1/01/2024.

2. Não há possibilidade de incluir em repactuação o benefício de "prêmio assiduidade", já que se trata de benefício para o qual não há previsão legal, de forma que o referido benefício não cumpriria o exigido pelo §1º do art. 135 da Lei federal nº 14.133/21[2]. De mais a mais, o art. 131, do §2º, do [Decreto nº 62.100/2022](#)[3] deveria ser interpretado de acordo com a lei que regulamenta.

Referido benefício tampouco poderia justificar o reequilíbrio econômico-financeiro do contrato, uma vez que (i) trata-se de obrigação autoimposta pela coletividade de empregadores com vistas a um interesse que diz respeito à própria atividade econômica - aumentar os índices de assiduidade dos empregados; (ii) trata-se de obrigação condicional, de modo que os custos de sua implementação vão depender da adesão dos empregados à conduta que se pretende premiar; (iii) teve seu caráter salarial ou de retribuição da força de trabalho expressamente afastado pelo próprio instrumento apresentado; (iv) não tem por finalidade direta a remuneração da mão de obra, de modo que não se relaciona ao custo desse insumo, mas à finalidade perseguida pela própria coletividade de empregadores desse específico grupo econômico de reduzir os índices de absenteísmo de seu pessoal empregado.

3. As planilhas de custo apresentadas por ocasião da apresentação da proposta não foram elaboradas em conformidade com o edital, o que inviabilizaria a continuidade do contrato e determinaria a anulação do contrato. Foi apenas uma planilha de custo para cada categoria profissional contratada, não tendo sido apresentada uma planilha de custo para cada posto de trabalho constante do ANEXO III, como exigido no Edital. Ademais, não houve especificação dos materiais utilizados na prestação – que foram previstos genericamente como “insumos” e a estimativa de lucros e despesas indiretas (1,5%) e de despesas administrativas/operacionais (1,5%) foi indicada de maneira, aparentemente, irreal ou fictícia. De todo modo, considerando a mudança de paradigma no regime de nulidades introduzido pela [Lei Federal nº 14.133/2021](#) (arts. 147 a 150), entendeu prudente a manifestação da PGM a respeito da questão.

É o relato do necessário.

A d. assessoria jurídica de SMDHC ventilou duas questões diversas: a possibilidade de repactuação em decorrência do prêmio-assiduidade previsto na Convenção Coletiva de Trabalho (CCT) da categoria (empregados das áreas de asseio, higiene, conservação e manutenção predial, além de portaria, recepção, copa e outras descritas na CCT), e a existência de vício, que determine a anulação do contrato, em decorrência de divergência entre o modelo de planilha de custos anexa ao Edital e a apresentada pela contratada na época da licitação.

1. REPACTUAÇÃO EM DECORRÊNCIA DE PREVISÃO DE PRÊMIO POR ASSIDUIDADE NA CONVENÇÃO COLETIVA DA CATEGORIA

Conforme relatado por SMDHC/AJ, o Termo Aditivo à CCT 2024/2025 da categoria (SEI 119865603), com vigência a partir de 2025, previu pagamento aos empregados de um prêmio por assiduidade de R\$ 300,00 mensais:

"Considerando que o "Prêmio Assiduidade" será uma recompensa concedida pelo empregador ao empregado por sua assiduidade, e não pela força de trabalho.

Considerando que o pagamento do "Prêmio Assiduidade", ainda que subordinado a determinada condição (no caso desta norma coletiva, à frequência do empregado ao trabalho), trata-se de autêntico prêmio, não possuindo caráter retributivo ou natureza salarial.

Fica instituído a todos os trabalhadores operacionais da categoria profissional, que ganharem até o valor de R\$ 2.542,86 (maior piso salarial da tabela de funções e salários), receberão prêmio assiduidade no valor de R\$ 300,00 (trezentos reais) em caráter indenizatório, desde que não tenham se ausentado ao trabalho por motivo de faltas justificadas, faltas injustificadas, férias, afastamentos médicos de qualquer natureza e licença maternidade."

SMDHC/AJ entendeu que o referido benefício não autorizaria a repactuação pela Administração Pública, em razão do que prevê o §1º do art. 135 da Lei federal nº 14.133/21, *verbis*:

Art. 135. Os preços dos contratos para serviços contínuos com regime de dedicação exclusiva de mão de obra ou com predominância de mão de obra serão repactuados para manutenção do equilíbrio econômico-financeiro, mediante demonstração analítica da variação dos custos contratuais, com data vinculada:

(...)

§ 1º A Administração não se vinculará às disposições contidas em acordos, convenções ou dissídios coletivos de trabalho que tratem de matéria não trabalhista, de pagamento de participação dos trabalhadores nos lucros ou resultados do contratado, ou que estabeleçam direitos não previstos em lei, como valores ou índices obrigatórios de encargos sociais ou previdenciários, bem como de preços para os insumos relacionados ao exercício da atividade.

Segundo ponderou SMDHC/AJ, tal prêmio não encontra previsão em lei, razão pela qual não autorizaria a repactuação. Ademais, (i) não se trata de um valor fixo e automático para todos os funcionários e, diante das condições de recebimento, não é possível antever quantos receberão o bônus; (ii) o prêmio visa estimular a assiduidade, evitando custos do empregador com a inassiduidade e com outros motivos (mesmo que previstos em lei) para o não comparecimento ao serviço; (iii) o benefício, embora habitual, é mera indenização, não se incorporando ao salário.

A questão é complexa. A sua própria caracterização não como uma remuneração do empregado, mas como uma indenização, é discutível, uma vez que a CLT, embora afaste os prêmios da remuneração do empregado^[4], prevê, no §4º do art. 457, que "*consideram-se prêmios as liberalidades concedidas pelo empregador em forma de bens, serviços ou valor em dinheiro a empregado ou a grupo de empregados, em razão de desempenho superior ao ordinariamente esperado no exercício de suas atividades*". Na medida em que o pagamento do prêmio é previsto em CCT – e, portanto, não se trata exatamente de uma liberalidade – e na medida em que ele tem como fato gerador a assiduidade integral no mês – sendo que a

assiduidade já é um dever ordinário do empregado, sendo discutível tratar-se de um desempenho superior ao ordinário – passa a ser duvidosa a sua não caracterização como remuneração.

Embora o TST tenha decidido que referido prêmio tem a natureza que lhe foi atribuída na CCT, não sendo possível à Justiça Trabalhista reconhecer natureza salarial quando a CCT prever de forma diversa[5], a Receita Federal possui entendimento mais restritivo[6].

No âmbito das contratações públicas, o problema que se coloca é a previsão do §1º do art. 135 da Lei federal nº 14.133/21, segundo o qual "*a Administração não se vinculará às disposições contidas em acordos, convenções ou dissídios coletivos de trabalho que tratem de matéria não trabalhista, de pagamento de participação dos trabalhadores nos lucros ou resultados do contratado, ou que estabeleçam direitos não previstos em lei*". De fato, esse prêmio não é previsto em lei.

Por outro lado, na medida em que previsto na CCT, é um custo obrigatório a mais, relacionado ao trabalhador, que atingirá a relação da empresa com os seus empregados, podendo consequentemente desequilibrar a relação entre bônus e ônus iniciais das relações jurídicas contratuais da empresa com seus clientes.

Tanto a resposta não é fácil que a AGU, em 2022, entendeu pela impertinência da repactuação em tais casos[7] e, no ano seguinte, entendeu que abonos previstos em CCT devem ser objeto de repactuação. No Parecer nº 00013/2023/CGGP/DECOR/CGU/AGU, entendeu a instituição (importa esclarecer que o parecer tratava de abono específico previsto em CCT em razão da pandemia de COVID, num percentual pré-fixado, e não de prêmio ou abono por assiduidade):

"DIREITO ADMINISTRATIVO. LICITAÇÕES E CONTRATOS. REPACTUAÇÃO. PLANILHA DE CUSTOS E FORMAÇÃO DE PREÇOS. ABONO. DIREITO DO TRABALHO. CONVENÇÕES COLETIVAS DE TRABALHO.

- 1. As situações relativas à preclusão do direito à repactuação deve ser analisada à luz do art. 57, § 7º, da IN SEGES/MPDG nº 05/2017, segundo a qual as repactuações a que o contratado fizer jus e que não forem solicitadas durante a vigência do contrato serão objeto de preclusão com a assinatura da prorrogação contratual ou com o encerramento do contrato.*
- 2. No que atine à análise do instituto da preclusão, o critério norteador para declará-la deve ser a prática de atos incompatíveis entre si ou a existência de omissão, desde que houvesse direito à repactuação à época e a possibilidade de exercê-lo.*
- 3. Os benefícios de natureza trabalhista estabelecidos como obrigatórios em acordo ou convenção coletiva de trabalho poderão ser objeto de repactuação, não sendo requisito aferir se determinada verba ou rubrica (i) tem natureza salarial ou indenizatória, (ii) se integra ou não a remuneração do empregado, ou (iii) se incorpora ou não ao contrato de trabalho.*
- 4. A forma de pagamento (parcela única ou habitualidade), de igual sorte, não impede a sua inserção na planilha de custos e a concessão de repactuação."*

Conforme trecho do parecer:

"72. O pagamento de benefícios, de fato, ainda que pagos em parcela única e sem habitualidade, com natureza indenizatória, não afasta a possibilidade de inserção em planilha de custos e, consequentemente, a repactuação. A PGF rememora a situação do auxílio-funeral, indicado na IN 05/2017: (...)

73. Não obstante a CLT disciplinar que determinados benefícios não integrem a remuneração do empregado, como é o caso do abono e do auxílio alimentação, não implica que tais verbas não sejam passíveis de inclusão na planilha de custos e de repactuação: (...)

74. A leitura dos diplomas legais e da Instrução Normativa demonstra que não configura requisito para a concessão de repactuação aferir, conforme bem resumiu a PGF, se determinada verba/rubrica (i) tem natureza salarial ou indenizatória; (ii) se integra ou não a remuneração do empregado; (iii) se incorpora ou não ao contrato de trabalho; ou (iv) se constitui ou não base de incidência de qualquer encargo trabalhista, previdenciário e fundiário, conforme prescrevem o §2º do art. 457 da CLT, alínea "z", do §9º, do art. 28, da Lei 8.212/1991 e o § 6º, do art. 15, da Lei nº 8.036/1990.

(...)

76. Nesse contexto, se a rubrica obedecer aos requisitos de validade e contar com a força normativa decorrente de Instrumento de Negociação Coletiva de Trabalho, comporá as planilhas de custos, sendo passível de repactuação, conforme a IN 05/2017: (...)

77. Em arremate, os argumentos jurídicos no sentido da inclusão do abono nas planilhas de custos, observadas as demais normas da IN SEGES/MPDG nº 05/2017, são plausíveis e coerentes com o ordenamento jurídico, de modo que apenas a vedação expressa ou o descumprimento dos demais requisitos poderiam impedir a inserção, o que conferiria previsibilidade aos participantes desde a origem das contratações."

Importante lembrar que a previsão do §1º do art. 135 da Lei federal nº 14.133/21 derivou, como muitas outras previstas na nova lei, de uma norma específica do Governo Federal, a IN SEGES/MPDG nº 05/2017, que prevê:

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

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

Portanto, na Administração Pública federal, o problema é anterior à Lei federal nº 14.133/21 e, possivelmente, só não foi mais amplamente debatido porque o prêmio por assiduidade não encontrava grande difusão. A situação mudou a partir do momento em que incluído na CCT de categoria relevante. Talvez por isso não tenhamos encontrado posicionamento do TCU a respeito de tal prêmio e sua repercussão nos contratos públicos. Tampouco localizamos jurisprudência sobre a matéria.

Delineada a questão controvertida, é preciso ponderar, de início, que o pagamento do referido prêmio, por ser obrigatório (eis que previsto em CCT como tal), tenderá a ser incluído no preço oferecido pelas licitantes nas licitações – ou como custo diretamente ligado ao empregado, ou como custo indireto. Dito de outra forma, se a planilha de custos anexa ao Edital não permitir que a despesa seja incluída como despesas com empregados, o licitante irá a incluir como outras despesas indiretas, de modo a refletir, na sua proposta de preço, todas as despesas existentes com a execução do serviço.

Em regra, não cabe à Administração Pública definir o que o licitante pagará ao seu empregado para além

do estipulado pela lei ou necessário para a fiel execução do serviço contratado. Uma empresa pode oferecer ao seu empregado assistência médica e odontológica (ou outros benefícios não obrigatórios), enquanto outra não. Tais benefícios podem se refletir no preço, mas eventualmente a empresa pode compensá-los com uma redução do lucro ou de despesas indiretas, ou ainda com o aumento da eficiência, para se manter competitiva. Enfim, trata-se de estratégia interna da empresa, que não diz respeito à sua relação com a Administração Pública ou outros clientes.

Assim, nada obsta que a licitante, ao participar de uma licitação, insira na planilha de custos despesas não obrigatórias com empregados, caso ela pague ou pretenda começar a pagá-las aos seus funcionários. E, se isso é verdade para despesas não obrigatórias, é ainda mais verdadeiro para despesas que se tornaram obrigatórias em razão de CCT.

Nossa primeira conclusão, portanto, é a de que, independentemente de tal benefício autorizar ou não a repactuação, ele pode ser lançado pelas empresas como custo do trabalhador quando da licitação.

Questão diversa é a possibilidade de repactuação dos contratos em curso em razão da inclusão do referido benefício na CCT deste ano da categoria (ou então a possibilidade de futura repactuação em função de eventuais aumentos ou reduções do referido prêmio), diante do que prevê o §1º do art. 135 da Lei federal nº 14.133/21 (que trata justamente da repactuação) e a ausência da sua previsão em lei.

Parece-nos que a vedação do §1º do art. 135 da Lei federal nº 14.133/21 é incontornável. E, de mais a mais, embora represente um custo para a empresa contratada derivada da relação de trabalho, há também um benefício para a empresa decorrente do aumento de produtividade em função da potencial redução da inassiduidade. Reduzindo o absenteísmo, a empresa evita custos decorrentes da reposição emergencial de funcionários.

Ainda, como destacado por SMDHC/AJ, não é possível estimar previamente o referido custo para as empresas contratadas, eis que o pagamento do prêmio é condicionado ao comparecimento integral do funcionário no mês – mesmo eventos previstos na legislação laboral como direitos dos funcionários, tais como licença médica e férias, seriam suficientes para impedir o recebimento do prêmio pelo funcionário no referido mês. Não se trata, portanto, de um custo certo, que pode ser estimado de antemão, inviabilizando a adoção do mecanismo da repactuação.

A d. assessoria jurídica de SMDHC questiona, ainda, se o referido prêmio-assiduidade poderia dar ensejo ao reequilíbrio econômico-financeiro do contrato, diante do que prevê o art. 131 do Decreto nº 62.100/22:

Art. 131. A planilha que acompanha o requerimento deverá observar os mesmos requisitos da planilha de custo inicialmente apresentada no momento do procedimento licitatório.

§ 1º Custos extraordinários não previstos inicialmente não serão objeto de repactuação e deverão ser apresentados como pedido de reequilíbrio.

§ 2º É vedada a inclusão, por ocasião da repactuação, de benefícios não previstos na proposta inicial, exceto quando se tornarem obrigatórios por força de instrumento legal, acordo, convenção ou dissídio coletivo de trabalho.

A repactuação é, nos termos do art. 6º, LIX, da Lei federal nº 14.141/21, uma “*forma de manutenção do equilíbrio econômico-financeiro de contrato utilizada para serviços contínuos com regime de dedicação exclusiva de mão de obra ou predominância de mão de obra, por meio da análise da variação dos custos contratuais, devendo estar prevista no edital com data vinculada à apresentação das propostas, para os*

custos decorrentes do mercado, e com data vinculada ao acordo, à convenção coletiva ou ao dissídio coletivo ao qual o orçamento esteja vinculado, para os custos decorrentes da mão de obra". Em tais casos, o contrato, ao invés de prever um índice pré-fixado de reajustamento do preço, prevê a sua variação conforme o aumento ou diminuição dos custos (de mão de obra e insumos) do contratado, por ele demonstrados, de forma a refletir mais fielmente as condições do mercado. A repactuação capta, portanto, áleas contratuais ordinárias, que em outros contratos são captadas pelo reajustamento anual.

Conforme prevê §1º do art. 131 do Decreto nº 62.100/22, a repactuação não esgota as possibilidades de reequilíbrio econômico-financeiro do contrato, que também pode ser atingido por eventos de força maior, fatos imprevisíveis ou fatos do príncipe ou da Administração, que demandarão a revisão do preço contratado. Ao contrário da repactuação, a revisão dos contratos não tem periodicidade pré-estabelecida, podendo ser requerida a qualquer tempo pelos contratados.

Porém, eventos capturáveis pela repactuação não poderão dar ensejo à revisão de preços. Embora ambos possibilitem a recomposição do equilíbrio econômico-financeiro do contrato, eles respondem a causas diversas. Aumentos do piso ou reajustes dos salários dos empregados terceirizados previstos em CCT são, por exemplo, eventos imprevisíveis (ou previsíveis mas de consequências incalculáveis), mas sempre foram caracterizados como álea ordinária do contratado, não autorizando revisão dos preços em virtude da teoria da imprevisão. O TCU, mais de uma vez, decidiu que *"aumentos de custos, tais como insumos e mão de obra decorrente de dissídio coletivo, não configuram álea econômica extraordinária e extracontratual, requisitos essenciais para que se justifique a concessão de reequilíbrio econômico-financeiro"*[\[8\]](#).

Benefícios do trabalhador previstos em CCT, portanto, são causas de repactuação, e não de revisão contratual. Se benefícios específicos previstos em CCT são excluídos, pela lei, da repactuação, é porque quis o legislador que a Administração Pública não arcasse com eles. Se admitíssemos a revisão do preço em virtude do evento, estaríamos simplesmente contornando a vedação legal: e a empresa estaria numa condição ainda melhor, eis que a revisão não se submete à anualidade.

Ademais, lembramos que o §1º do art. 135 da Lei federal nº 14.133/21 prevê que *"a Administração não se vinculará às disposições contidas em acordos, convenções ou dissídios coletivos de trabalho que tratem de matéria não trabalhista, de pagamento de participação dos trabalhadores nos lucros ou resultados do contratado, ou que estabeleçam direitos não previstos em lei"*. Não parece fazer sentido que a Administração Pública não se vincule aos benefícios não previstos em lei para fins de repactuação, mas se vincule para fins de revisão.

A propósito, a IN SEGES/MPDG nº 05/2017 (que inspirou a repactuação prevista na Lei federal nº 14.133/21), mesmo quanto autoriza a repactuação em razão de novos benefícios previstos em CCT no §1º do art. 47, anota a necessidade de observância do art. 6º da referida norma (cuja redação é semelhante à do §1º do art. 135 da Lei federal nº 14.133/21):

§ 1º É vedada a inclusão, por ocasião da repactuação, de benefícios não previstos na proposta inicial, exceto quando se tornarem obrigatórios por força de instrumento legal, Acordo, Convenção ou Dissídio Coletivo de Trabalho, observado o disposto no art. 6º desta Instrução Normativa.

Portanto, entendemos que o referido prêmio-assiduidade não dá ensejo à repactuação ou à revisão dos preços contratados.

2. VÍCIOS NA PLANILHA DE FORMAÇÃO DOS PREÇOS APRESENTADA PELA LICITANTE

A d. assessoria jurídica de SMDHC afirmou que a planilha de preços apresentada pela licitante estaria eivada de vícios que inviabilizariam a continuidade do contrato.

Ocorre que, consultando as planilhas apresentadas pela licitante por ocasião da licitação (pasta de docs. no sei 109795157), pareceu-nos que a licitante seguiu o modelo previsto no edital SEI 106789480 (tanto com relação à planilha de proposta de preço, como com relação à planilha de custos).

Assim, parece necessária análise do órgão técnico competente para avaliar se houve alguma irregularidade na planilha apresentada pela licitante.

Sub censura.

RODRIGO BRACET MIRAGAYA

Procurador Assessor – AJC

OAB/SP nº 227.775

PGM

De acordo.

JOSÉ FERNANDO FERREIRA BREGA

Procurador Assessor Chefe - AJC

OAB/SP 173.027

PGM

[1] Art. 133. O interregno mínimo de um ano para a primeira repactuação será contado a partir:

I - da data-limite para apresentação das propostas constante do ato convocatório, em relação aos custos com a execução do serviço decorrentes do mercado, tais como o custo dos materiais e equipamentos necessários à execução do serviço; ou

II - **da data do acordo, convenção, dissídio coletivo de trabalho ou equivalente vigente à época da apresentação da proposta** quando a variação dos custos for decorrente da mão de obra e estiver vinculada às datas-bases desses instrumentos.

[2] Art. 135. Os preços dos contratos para serviços contínuos com regime de dedicação exclusiva de mão de obra ou com predominância de mão de obra serão repactuados para manutenção do equilíbrio econômico-financeiro, mediante demonstração analítica da variação dos custos contratuais, com data vinculada:

[...]

II - ao acordo, à convenção coletiva ou ao dissídio coletivo ao qual a proposta esteja vinculada, para os custos de mão de obra.

§ 1º **A Administração não se vinculará às disposições contidas em acordos, convenções ou dissídios coletivos de trabalho** que tratem de matéria não trabalhista, de pagamento de participação dos trabalhadores nos lucros ou resultados do contratado, ou **que estabeleçam**

direitos não previstos em lei, como valores ou índices obrigatórios de encargos sociais ou previdenciários, bem como de preços para os insumos relacionados ao exercício da atividade.

[3] Art. 131.

[...]

§ 1º **Custos extraordinários** não previstos inicialmente não serão objeto de repactuação e deverão ser apresentados como pedido de reequilíbrio.

§ 2º É vedada a inclusão, por ocasião da repactuação, de benefícios não previstos na proposta inicial, **exceto quando se tornarem obrigatórios por força de instrumento legal, acordo, convenção ou dissídio coletivo de trabalho.**

[4] Art. 457 - Compreendem-se na remuneração do empregado, para todos os efeitos legais, além do salário devido e pago diretamente pelo empregador, como contraprestação do serviço, as gorjetas que receber. [\(Redação dada pela Lei nº 1.999, de 1.10.1953\)](#)

§ 1º Integram o salário a importância fixa estipulada, as gratificações legais e as comissões pagas pelo empregador. [\(Redação dada pela Lei nº 13.467, de 2017\)](#)

§ 2º As importâncias, ainda que habituais, pagas a título de ajuda de custo, auxílio-alimentação, vedado seu pagamento em dinheiro, diárias para viagem, prêmios e abonos não integram a remuneração do empregado, não se incorporam ao contrato de trabalho e não constituem base de incidência de qualquer encargo trabalhista e previdenciário. [\(Redação dada pela Lei nº 13.467, de 2017\)](#)

[5] "RECURSO DE REVISTA DA RECLAMADA. INTERPOSTO NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.467/2017. PRÊMIO ASSIDUIDADE. NATUREZA JURÍDICA INDENIZATÓRIA. PREVISÃO EM NORMA COLETIVA. TEMA 1046. TRANSCENDÊNCIA RECONHECIDA. Considerando a existência de decisão em caráter vinculante proferida pelo excelso Supremo Tribunal Federal no Tema 1046 , a teor do artigo 927 do CPC, deve ser reconhecida a transcendência da causa . PRÊMIO ASSIDUIDADE. NATUREZA JURÍDICA INDENIZATÓRIA. PREVISÃO EM NORMA COLETIVA. TEMA 1046. PROVIMENTO. O Tribunal Regional manteve a decisão que reconheceu a natureza salarial da parcela "prêmio assiduidade", conquanto prevista sua natureza indenizatória em instrumento coletivo. Decerto que, no tocante à amplitude das negociações coletivas de trabalho, esta Justiça Especializada, em respeito ao artigo 7º, XXVI, da Constituição Federal, tem o dever constitucional de incentivar e garantir o cumprimento das decisões tomadas a partir da autocomposição coletiva, desde que formalizadas nos limites constitucionais. A negociação coletiva consiste em valioso instrumento democrático inserido em nosso ordenamento jurídico, por meio do qual os atores sociais são autorizados a regulamentar as relações de trabalho, atendendo às particularidades e especificidades de cada caso. As normas autônomas oriundas de negociação coletiva devem prevalecer, em princípio, sobre o padrão heterônomo justralhista, já que a transação realizada em autocomposição privada é resultado de uma ampla discussão havida em um ambiente paritário, com presunção de comutatividade. Esse, inclusive, foi o entendimento firmado pelo excelso Supremo Tribunal Federal, por ocasião do julgamento do Recurso Extraordinário com Agavo 1.121.633, em regime de repercussão geral (Tema 1046), com a fixação da seguinte tese jurídica: " São constitucionais os acordos e as convenções coletivas que, ao considerarem a adequação setorial negociada, pactuem limitações ou afastamentos de direitos trabalhistas, independentemente da explicitação especificada de vantagens compensatórias, desde que respeitados os direitos absolutamente indisponíveis ". Na oportunidade, o STF discutiu sobre a possibilidade de limitação do pagamento das horas in itinere em valor inferior ao efetivamente gasto no trajeto e deslocamento para o estabelecimento do empregador, por haver norma coletiva dispondo nesse sentido. Prevaleceu na Suprema Corte o entendimento do Exmo. Ministro Gilmar Mendes (Relator), que prestigiou a norma coletiva que flexibilizou as horas in itinere , explicitando que, ainda que a questão esteja vinculada ao salário e à jornada de trabalho, estas são temáticas em relação às quais a Constituição autoriza a elaboração de normas coletivas de trabalho (artigo 7º, XIII e XIV, da Constituição Federal). Importante realçar que as decisões proferidas pelo excelso Supremo Tribunal Federal em regime de repercussão geral, por força de sua natureza vinculante, mostram-se de observância obrigatória por parte dos demais órgãos do Poder Judiciário, que devem proceder à estrita aplicação de suas teses nos casos submetidos à sua apreciação, até mesmo para a preservação do princípio da segurança jurídica. Na hipótese , tem-se que o Tribunal Regional, ao concluir pela natureza salarial da parcela "prêmio assiduidade", em decorrência do reconhecimento da invalidade da norma coletiva que previu a natureza indenizatória da aludida parcela, contrariou a tese vinculante firmada no julgamento do Tema 1046. Recurso de revista de

que se conhece e a que se dá provimento" (RR-958-83.2016.5.09.0669, 8ª Turma, Relator Ministro Guilherme Augusto Caputo Bastos, DEJT 18/12/2023).

[6] Nos termos da Solução de Consulta 151, de 14/05/19, RFB:

"Os prêmios excluídos da incidência das contribuições previdenciárias: (1) são aqueles pagos, exclusivamente, a segurados empregados, de forma individual ou coletiva, não alcançando os valores pagos ao segurados contribuintes individuais; (2) não se restringem a valores em dinheiro, podendo ser pagos em forma de bens ou de serviços; (3) não poderão decorrer de obrigação legal ou de ajuste expresse, hipótese em que restaria descaracterizada a liberalidade do empregador; e (4) devem decorrer de desempenho superior ao ordinariamente esperado, de forma que o empregador deverá comprovar, objetivamente, qual o desempenho esperado e também o quanto esse desempenho foi superado."

[7] No Parecer nº 9//2022/COORD/E-CJU/SCOM/CGU/AGU, o órgão entendeu que o abono pago em função da assiduidade do empregado previsto em CCT não vincula a Administração Pública e, portanto, não deve ser incluído nas planilhas de custos em licitações ou repactuações.

[8] Acórdão 2.976/2012, Plenário, Rel. Min Augusto Nardes. A jurisprudência do STJ segue na mesma linha: "2. Esta Corte tem o entendimento de que não se aplica a **Teoria da Imprevisão** para a recomposição do equilíbrio econômico-financeiro do **contrato administrativo (Lei n. 8.666/1993, art. 65, II, "d")** na hipótese de **aumento salarial** dos empregados da **contratada** em decorrência de **dissídio coletivo**, pois constitui evento certo que deveria ser levado em conta quando da efetivação da proposta. Incidência da Súmula 83 do STJ." (AgInt no REsp n. 1.776.360/AM, relator Ministro Gurgel de Faria, Primeira Turma, julgado em 16/11/2020, DJe de 27/11/2020.)



Rodrigo Bracet Miragaya
Procurador(a) do Município
Em 20/03/2025, às 15:21.



Jose Fernando Ferreira Brega
Procurador(a) do Município
Em 20/03/2025, às 15:26.

A autenticidade deste documento pode ser conferida no site <http://processos.prefeitura.sp.gov.br>, informando o código verificador **120949813** e o código CRC **83D2AFFB**.



PREFEITURA DO MUNICÍPIO DE SÃO PAULO

PROCURADORIA GERAL DO MUNICÍPIO

PGM/Coordenadoria Geral do Consultivo

Viaduto do Chá, 15, - Bairro Centro - São Paulo/SP - CEP 01020-900

Telefone:

PROCESSO 6074.2023/0006553-0

Encaminhamento PGM/CGC Nº 120950116

São Paulo, 05 de março de 2025.

INTERESSADA: UNISERV TERCEIRIZAÇÃO E SERVIÇOS LTDA.

ASSUNTO: Contrato nº 261/SMDHC/2024. Serviços de limpeza, asseio e conservação predial, visando à obtenção de adequadas condições de salubridade e higiene, com disponibilização de mão-de-obra, saneantes domissanitários, materiais e equipamentos. Prestação de serviço contínuo com predominância de mão de obra. Requerimento de repactuação/reequilíbrio contratual.

Cont. da Informação nº 226/2025 – PGM.AJC

PROCURADORIA GERAL DO MUNICÍPIO

Senhora Procuradora Geral

Encaminho a Vossa Senhoria a manifestação da Assessoria Jurídico-Consultiva desta Coordenadoria Geral, que acompanho.

TICIANA NASCIMENTO DE SOUZA SALGADO

Coordenadora Geral do Consultivo

OAB/SP 175.186

PGM



TICIANA NASCIMENTO DE SOUZA SALGADO

Procurador(a) Chefe

Em 24/03/2025, às 10:54.

A autenticidade deste documento pode ser conferida no site <http://processos.prefeitura.sp.gov.br>, informando o código verificador **120950116** e o código CRC **DDEF4DEF**.



PREFEITURA DO MUNICÍPIO DE SÃO PAULO

PROCURADORIA GERAL DO MUNICÍPIO

PGM/Coordenadoria Geral do Consultivo

Viaduto do Chá, 15, - Bairro Centro - São Paulo/SP - CEP 01020-900

Telefone:

PROCESSO 6074.2023/0006553-0

Encaminhamento PGM/CGC Nº 120950155

São Paulo, 05 de março de 2025.

INTERESSADA: UNISERV TERCEIRIZAÇÃO E SERVIÇOS LTDA.

ASSUNTO: Contrato nº 261/SMDHC/2024. Serviços de limpeza, asseio e conservação predial, visando à obtenção de adequadas condições de salubridade e higiene, com disponibilização de mão-de-obra, saneantes domissanitários, materiais e equipamentos. Prestação de serviço contínuo com predominância de mão de obra. Requerimento de repactuação/reequilíbrio contratual.

Cont. da Informação nº 226/2025 – PGM.AJC

SECRETARIA DOS DIREITOS HUMANOS E CIDADANIA

Senhora Secretária

Encaminho, o presente, a Vossa Senhoria, com a manifestação da Coordenadoria Geral do Consultivo, que acompanho, no sentido de que (1) o prêmio-assiduidade previsto em Convenção Coletiva de Trabalho, por não encontrar previsão legal, não enseja a repactuação, nos termos do §1º do art. 135 da Lei federal nº 14.133/21; (2) o órgão competente deverá verificar se as planilhas de preços e de custos apresentada pela licitante seguiu o modelo previsto no edital.

LUCIANA SANT'ANA NARDI

PROCURADORA GERAL DO MUNICÍPIO

PGM



Luciana Sant Ana Nardi
Procurador(a) Geral do Município
Em 20/03/2025, às 14:30.

A autenticidade deste documento pode ser conferida no site <http://processos.prefeitura.sp.gov.br>, informando o código verificador **120950155** e o código CRC **233495B9**.