



Parecer n. 549 /2016 – PRCON/PGDF

Processo n. 0121-000335/2015

Interessado: SINDSER.

Assunto: Acordo Coletivo de Trabalho Data-Base 2015 – empregados da CODEPLAN.

Ementa: CONSTITUCIONAL. ADMINISTRATIVO. FINANCEIRO. ACORDO COLETIVO. CODEPLAN. ADICIONAL POR TEMPO DE SERVIÇO (ANUÊNIO). INCORPORAÇÃO DE FUNÇÃO GRATIFICADA. CONCESSÃO. IMPOSSIBILIDADE. LEI DE RESPONSABILIDADE FISCAL.

1. Nos termos do artigo 22 da Lei Complementar nº 101/2000, ultrapassado o limite de gastos com pessoal fica vedada a concessão de vantagem, aumento, reajuste ou adequação de remuneração a qualquer título.
2. Considerando-se que a CODEPLAN é empresa pública dependente, deve adequar-se aos limites de gastos com pessoal impostos ao Poder Executivo, razão pela qual submete-se às vedações da LRF.
3. A concessão de adicional por tempo de serviço bem como a incorporação de função gratificada implicam aumento de despesa com pessoal, razão pela qual sua inclusão em Acordo Coletivo de Trabalho encontra óbice na Lei de Responsabilidade Fiscal enquanto o Ente Público estiver além dos limites legais previstos em Lei.
4. Havendo aparente conflito entre cláusula contratual (acordo coletivo de trabalho) e a Lei de Responsabilidade Fiscal, esta deve prevalecer, conferindo-se destaque ao princípio da prudência fiscal, de interesse coletivo, em detrimento do interesse individual do trabalhador.
5. A jurisprudência das Cortes Trabalhistas, a exemplo do entendimento conferido às cláusulas

Parecer **APROVADO** pelo Exmo. Sr.

Procurador-Geral do DF, em 20 / 06 / 2016
pelo Exmo. Sr. Governador do DF, em

_____/_____/20____

Folha nº 549
Processo nº 121.000335/2015
Rubrica: [assinatura] Matrícula: 43182-6



que configuram conquista histórica, bem como por meio da súmula nº 277/TST, tem como finalidade proteger o empregado de posicionamentos arbitrários do empregador, o que não veda a possibilidade de interpretações sistemáticas e restritivas no caso concreto, em especial quando em conflito com princípios constitucionalmente previstos a exemplo da prudência fiscal (artigo 169 da CF).

6. O entendimento expresso na nova redação da Súmula 277 do TST, segundo o qual há ultratividade condicional da norma coletiva, não impede que novo acordo coletivo deixe de incluir benefícios anteriormente concedidos, não havendo direito adquirido a "cláusula contratual".

Excelentíssima Procuradora-Chefe,

1. RELATÓRIO

Trata-se de análise de Acordo Coletivo de Trabalho dos empregados da Companhia de Planejamento do Distrito Federal - CODEPLAN, data base 2015, com data de vigência de 01/11/2015 a 30/04/2016.

Após diversas reuniões para tratar do acordo em tela, com participação do Sindicato, de representantes da CODEPLAN e de órgãos da Administração Direta, a Procuradoria Jurídica da CODEPLAN, por meio do parecer nº 120/2015 (fls. 357/358), concluiu que a celebração do Acordo Coletivo de Trabalho seria possível nos moldes propostos pelo SINDSER, salientando, no entanto, a necessidade de manifestação da Procuradoria-Geral do Distrito Federal, em especial solicitando esclarecimento quanto à concessão de anuênios e se este benefício acarretaria violação ao artigo 22 da Lei de Responsabilidade Fiscal.



A Procuradoria-Geral do Distrito Federal, então, manifestou-se acerca do presente acordo, às fls. 361/376, por meio do Parecer nº 1.119/2015 – PRCON/PGDF.

A CODEPLAN prestou esclarecimentos, às fls. 383/388, em especial quanto às cláusulas que gerariam impacto financeiro na folha de pagamento, justificando a necessidade de sua manutenção.

A Secretaria Adjunta de Gestão Administrativa da SEPLAG emitiu a Nota Técnica nº 005/2016 (fls. 394/400), por meio da qual concluiu pela ilegalidade das Cláusulas do Acordo Coletivo que impliquem aumento de despesa com pessoal, sugerindo a retirada da Cláusula Nona (Adicional por Tempo de Serviço), bem como da Cláusula Oitava (Incorporação de Gratificação por exercício de cargo em confiança). A Secretaria Adjunta salientou, ainda, que algumas cláusulas constantes do ACT embora não gerem impacto financeiro imediato poderão repercutir em aumento de despesas com pessoal no curto e médio prazo.

A CODEPLAN mais uma vez prestou esclarecimentos às fls. 401/403, razão pela qual a Secretaria Adjunta de Gestão Administrativa solicitou análise e manifestação da Assessoria Jurídica da SEPLAG a respeito do entendimento jurídico da CODEPLAN, segundo o qual as Cláusulas do referido Acordo Coletivo que geram aumento de despesa de pessoal representam direitos adquiridos pelos servidores daquela empresa e, portanto, podem ser enquadrados nas excepcionalidades previstas na LRF.

A AJL/SEPLAG, por meio da Nota Técnica nº 70/2016 – UNP/AJL/SEPLAG (fls. 405/406), opinou pela inviabilidade da concessão de benefícios que impliquem aumento de despesa com pessoal.

A Governança-DF, por meio do Despacho nº 207/2016 (fl. 408), não aprovou a solicitação da CODEPLAN.

Folha nº	550
Processo nº	121000335/2015
Rubrica:	Telma
Matrícula:	43182-6



A CODEPLAN, então, por meio do Despacho de fls. 412/414, solicitou reexame da matéria pela Governança, no sentido de manter a CLÁUSULA NONA do Acordo (Adicional por Tempo de Serviço), sob o argumento de se tratar de conquista histórica e não representar aumento de despesa com pessoal, mas apenas crescimento vegetativo da folha de pagamento.

A Assessoria Jurídico-Legislativa da SEPLAG, novamente questionada, manifestou-se, por meio do Despacho/UNP/AJL/SEPLAG nº 54/2016 (fls. 517/518), no sentido de manter o posicionamento de que não seria possível a inclusão de cláusula que implique aumento de despesa com pessoal, por prevalência do princípio da prudência fiscal e sugerindo a análise da Procuradoria-Geral do Distrito Federal quanto à manutenção da CLÁUSULA NONA no Acordo Coletivo de Trabalho.

Em deliberação de 27/04/2016, a Governança – DF, por meio do Despacho nº 274/2016 (fls. 519/520), indeferiu a assinatura do acordo com cláusula que implique aumento de despesa de pessoal e, reconhecendo o direito a conquista dos empregados, sugeriu que a cláusula fosse alterada para que o adicional por tempo de serviço ficasse suspenso enquanto o Distrito Federal não se adequar ao limite legal de gastos com pessoal, na forma dos artigos 22 e 23 da LRF.

Em reunião realizada no dia 15/05/2016 (ata de fls. 524/525) deliberou-se no sentido de exclusão da cláusula 8ª do Acordo Coletivo de Trabalho. Quanto à cláusula 9ª (adicional por tempo de serviço), não houve concordância com a redação proposta pela Governança-DF.

O SINDSER ofertou parecer às fls. 533/537, opinando pela manutenção das cláusulas relativas a Adicional por Tempo de Serviço e Incorporação da Gratificação de Função.



Por meio do Ofício nº 322/2016-PRESI (fl. 544), o SINDSER informou que os empregados, reunidos em Assembleia Geral, autorizaram o Sindicato a dar entrada em dissídio coletivo em conjunto com a CODEPLAN.

Tendo em vista a autorização de dissídio coletivo, bem como a conclusão da Assessoria Jurídico-Legislativa da SEPLAG (fls. 517/518), que sugeriu a análise da matéria pela Procuradoria-Geral do Distrito Federal, bem como a repercussão que eventual posicionamento da Administração possa ter, a Secretaria de Estado de Planejamento, Orçamento e Gestão enviou os autos para parecer desta Procuradoria.

É o relatório.

2. FUNDAMENTAÇÃO

De início, cumpre salientar que esta Procuradoria-Geral do Distrito Federal já emitiu parecer quanto ao Acordo Coletivo de Trabalho objeto destes autos, a ser firmado entre a CODEPLAN e o Sindicato de seus empregados (Parecer 1.119/2015- PRCON/PGDF acostado às fls. 361/376).

Dessa forma, após a devida tramitação processual, verifica-se que a controvérsia atualmente se limita à possibilidade de manutenção no Acordo das CLÁUSULAS OITAVA e NONA, que garantem, respectivamente, a incorporação de gratificações e o adicional por tempo de serviço, razão pela qual a presente análise recairá apenas sobre estes pontos.

Quanto à CLÁUSULA OITAVA, cumpre salientar que a CODEPLAN havia concordado com sua exclusão, tendo tal decisão sido inclusive objeto de deliberação em reunião da qual participou o Sindicato dos empregados (fls. 524/525). No entanto, considerando-se a autorização para o ajuizamento de Dissídio Coletivo, somada à manifestação posterior do Sindicato, por meio do Parecer de fls.

Folha nº	554
Processo nº	121 000335/2015
Rubrica:	Elma
Matrícula:	43182-6



533/537, em que pugna pela manutenção da cláusula, esta será também objeto de análise no presente opinativo.

Quanto à viabilidade de inclusão da CLÁUSULA NONA, a Presidência da CODEPLAN defende que se trata de conquista histórica e não representa aumento de despesa com pessoal, mas apenas crescimento vegetativo da folha de pagamento. O SINDSER, por seu turno, alega que é um direito adquirido, incorporado ao contrato de trabalho dos empregados da CODEPLAN em razão do princípio da ultratividade da norma coletiva, e que sua retirada implicaria redução salarial.

Entende-se, com a devida vênia, que as alegações da CODEPLAN, bem como do SINDSER, não merecem prosperar.

Como é de amplo conhecimento, desde o primeiro quadrimestre de 2015 o Distrito Federal ultrapassou o limite prudencial de gastos com pessoal. De acordo com o último relatório de gestão fiscal, publicado no Diário Oficial do Distrito Federal do dia 30 de maio de 2016, o Executivo comprometeu 47,08% da receita corrente líquida com o pagamento de pessoal no primeiro quadrimestre de 2016, permanecendo, dessa forma, acima do limite prudencial previsto na Lei de Responsabilidade Fiscal, o que acarreta a necessidade de observância das vedações constantes do artigo 22 do referido diploma legal.

Diante do quadro acima destacado, a análise quanto à manutenção das CLÁUSULAS OITAVA e NONA do Acordo Coletivo de Trabalho analisado nestes autos depende do enquadramento do caso nas limitações impostas pela LRF.

Cumprir observar que a Companhia de Planejamento do Distrito Federal – CODEPLAN – é uma empresa estatal **dependente**, eis que recebe do Ente Público controlador recursos financeiros para despesas com pessoal.



De fato, certo é que as empresas que recebem do Ente Público controlador recursos financeiros para enfrentamento de despesas com pessoal estão sujeitas tanto aos ditames da LC 101/2000, bem como aos ditames da Constituição Federal, no que se refere a gastos com pessoal e princípios de prudência fiscal.

A Corte de Contas do Distrito Federal, por meio da Decisão nº 1.111/2015, firmou entendimento de que no período em que o DF estiver dentro do limite prudencial, devem ser aplicadas às empresas dependentes todas as restrições insculpidas nos incisos I, II, III, IV e V do parágrafo único do art. 22 da LRF, dentre estas, a que determina que somente pode ser praticado ato de que resulte aumento de despesa de pessoal quando derivado de sentença judicial ou de determinação legal ou contratual, além do decorrente do disposto no inciso X do art. 37 da Constituição Federal.

Esta Procuradoria-Geral do Distrito Federal, por meio do parecer nº 92/2015, também já ressaltou a necessidade de que as empresas dependentes observem os limites impostos pela Lei de Responsabilidade Fiscal.

Assim sendo, a CODEPLAN submete-se às limitações e vedações constantes do artigo 169 da Constituição Federal, bem como do artigo 22, parágrafo único, da LRF, que assim dispõem:

CONSTITUIÇÃO FEDERAL

Art. 169. A despesa com pessoal ativo e inativo da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios não poderá exceder os limites estabelecidos em lei complementar. (Redação dada pela Emenda Constitucional nº 19, de 1998)

§ 1º A concessão de qualquer vantagem ou aumento de remuneração, a criação de cargos, empregos e funções ou alteração de estrutura de carreiras, bem como a admissão ou contratação de pessoal, a qualquer título, pelos órgãos e entidades da administração direta ou indireta, inclusive fundações instituídas e mantidas pelo poder público, só poderão ser feitas: (Renumerado do parágrafo único, pela Emenda Constitucional nº 19, de 1998)

I - se houver prévia dotação orçamentária suficiente para atender às projeções de despesa de pessoal e aos acréscimos dela decorrentes; (Incluído pela Emenda Constitucional nº 19, de 1998)

Folha nº	552
Processo nº	121.000335/2015
Rubrica:	<i>Elma</i> Matrícula: 43182-6



II - se houver autorização específica na lei de diretrizes orçamentárias, ressalvadas as empresas públicas e as sociedades de economia mista. (Incluído pela Emenda Constitucional nº 19, de 1998)

§ 2º Decorrido o prazo estabelecido na lei complementar referida neste artigo para a adaptação aos parâmetros ali previstos, serão imediatamente suspensos todos os repasses de verbas federais ou estaduais aos Estados, ao Distrito Federal e aos Municípios que não observarem os referidos limites. (Incluído pela Emenda Constitucional nº 19, de 1998)

§ 3º Para o cumprimento dos limites estabelecidos com base neste artigo, durante o prazo fixado na lei complementar referida no caput, a União, os Estados, o Distrito Federal e os Municípios adotarão as seguintes providências: (Incluído pela Emenda Constitucional nº 19, de 1998)

I - redução em pelo menos vinte por cento das despesas com cargos em comissão e funções de confiança; (Incluído pela Emenda Constitucional nº 19, de 1998)

II - exoneração dos servidores não estáveis. (Incluído pela Emenda Constitucional nº 19, de 1998) (Vide Emenda Constitucional nº 19, de 1998)

§ 4º Se as medidas adotadas com base no parágrafo anterior não forem suficientes para assegurar o cumprimento da determinação da lei complementar referida neste artigo, o servidor estável poderá perder o cargo, desde que ato normativo motivado de cada um dos Poderes especifique a atividade funcional, o órgão ou unidade administrativa objeto da redução de pessoal. (Incluído pela Emenda Constitucional nº 19, de 1998)

§ 5º O servidor que perder o cargo na forma do parágrafo anterior fará jus a indenização correspondente a um mês de remuneração por ano de serviço. (Incluído pela Emenda Constitucional nº 19, de 1998)

§ 6º O cargo objeto da redução prevista nos parágrafos anteriores será considerado extinto, vedada a criação de cargo, emprego ou função com atribuições iguais ou assemelhadas pelo prazo de quatro anos. (Incluído pela Emenda Constitucional nº 19, de 1998)

§ 7º Lei federal disporá sobre as normas gerais a serem obedecidas na efetivação do disposto no § 4º.

LEI DE RESPONSABILIDADE FISCAL:

Art. 22. A verificação do cumprimento dos limites estabelecidos nos arts. 19 e 20 será realizada ao final de cada quadrimestre.

Parágrafo único. **Se a despesa total com pessoal exceder a 95% (noventa e cinco por cento) do limite, são vedados ao Poder ou órgão referido no art. 20 que houver incorrido no excesso:**

I - **concessão de vantagem, aumento, reajuste ou adequação de remuneração a qualquer título**, salvo os derivados de sentença judicial ou de determinação legal ou contratual, ressalvada a revisão prevista no inciso X do art. 37 da Constituição;

II - criação de cargo, emprego ou função;

III - alteração de estrutura de carreira que implique aumento de despesa;



IV - provimento de cargo público, admissão ou contratação de pessoal a qualquer título, ressalvada a reposição decorrente de aposentadoria ou falecimento de servidores das áreas de educação, saúde e segurança;
V - contratação de hora extra, salvo no caso do disposto no inciso II do § 6º do art. 57 da Constituição e as situações previstas na lei de diretrizes orçamentárias. (grifo nosso)

Definida a submissão da CODEPLAN às normas acima transcritas, resta saber se as vantagens pretendidas por meio das CLÁUSULAS OITAVA e NONA nelas se enquadram.

Quanto ao ponto, não resta dúvida de que tanto a incorporação de função gratificada quanto o adicional por tempo de serviço implicam aumento salarial. Tal informação pode ser extraída do Despacho da CODEPLAN de fls. 383/388, elaborado com a finalidade de prestar esclarecimentos após a emissão do parecer nº 1.119/2015 – PRCON/PGDF, que apontou quais cláusulas poderiam acarretar aumento de despesa com pessoal e, portanto, deveriam ficar de fora do Acordo Coletivo.

De acordo com dados da CODEPLAN, a manutenção da CLÁUSULA OITAVA traria um impacto de R\$ 81.000,00 e a da CLÁUSULA NONA um impacto de R\$ 27.000,00, no prazo de 6 (seis) meses de vigência do acordo coletivo.

Dessa forma, verifica-se que, ao contrário do argumento da CODEPLAN, não se trata de mero crescimento vegetativo da folha de pagamento. O que se tem no caso em comento é a previsão de concessão de vantagem aos empregados, por meio de novo Acordo Coletivo, o que está vedado pela Lei de Responsabilidade Fiscal.

Enquanto vigente o Acordo anterior, de fato, a concessão do Adicional, bem como da Incorporação, poderia configurar mero aumento vegetativo da folha, já que, no período de vigência da norma anterior, a concessão das vantagens era medida impositiva, conforme exceção trazida pela própria LRF, que

Folha nº	553
Processo nº	123.000.335/2015
Rubrica:	Teima
Matrícula:	43182-6



excepciona as vantagens decorrentes de sentença judicial, determinação legal ou contratual.

No entanto, considerando-se o término de vigência do acordo coletivo anterior, durante o qual os benefícios deveriam ser mantidos por imposição legal, uma nova avença não pode garantir parcelas que acarretam aumento de despesa ao arrepio da Lei de Responsabilidade Fiscal.

Assim, considerando-se que a CODEPLAN é Empresa Pública dependente, submetida, portanto, aos limites de gasto com pessoal do Poder Executivo, bem como que as vantagens pretendidas por meio das CLÁUSULAS OITAVA e NONA implicam aumento de despesa com pessoal, conclui-se pela inviabilidade de sua inclusão em novo Acordo Coletivo de Trabalho.

Cumprе acrescentar que, de igual forma, não prosperam as alegações do SINDSER (fls. 533/537) no sentido de que a retirada das cláusulas referentes a Incorporação da Função Gratificada e Adicional por Tempo de Serviço implicariam afronta a direito adquirido em negociações coletivas pela categoria. Tampouco o argumento de que a alteração nas cláusulas corresponderia a redução salarial.

De fato, correta a lição do doutrinador Maurício Delgado, mencionado no Parecer do SINDSER (fl. 535), quando trata da irreduzibilidade salarial, mas, com a devida vênia, totalmente equivocada a interpretação a que chegou o Sindicato que representa os empregados da CODEPLAN.

Insta salientar que a impossibilidade de redução salarial destacada pelo doutrinador significa que o valor do salário fixado em acordo coletivo não pode sofrer redução em razão do fim da vigência desse mesmo acordo coletivo de trabalho. No entanto, tal entendimento não significa que as cláusulas que impliquem aumento salarial progressivo permaneçam em vigor após o término do prazo de vigência do contrato.



A título de exemplo, se um acordo coletivo com prazo de vigência de dois anos prevê a concessão de aumento de 10% por ano no salário dos empregados, após o término de vigência do acordo o empregado não poderá ter seu salário reduzido em 20%. No entanto, não significa que findo o prazo de vigência do acordo, novo acordo coletivo tem o dever de garantir ao mesmo empregado o direito a 10% de aumento salarial nos anos subsequentes. Tal interpretação foge totalmente a qualquer nível de razoabilidade.

Mutatis mutandis, esta é a interpretação a ser dada ao caso da concessão de adicional por tempo de serviço. Tal parcela nada mais é que a concessão de aumento salarial anual ao empregado, no percentual de 1% por ano de efetivo exercício. De igual forma acontece com a incorporação de função gratificada, já que o empregado passa a ter direito a verba salarial antes não concedida.

Dessa forma, a exclusão das CLÁUSULAS OITAVA e NONA não implica redução salarial, tampouco se trata de direito adquirido dos empregados, conforme será melhor esclarecido a seguir.

A CODEPLAN, ao defender a manutenção da CLÁUSULA NONA, destacou que se trata de conquista histórica da categoria, razão pela qual sua manutenção seria uma imposição a ser seguida.

Compulsando-se os autos, verifica-se que foram acostados, às folhas 424, 431, 438, 445, 451, 460, 468, 479, 491 e 502, Acordos Coletivos firmados com os empregados da Companhia de Planejamento do Distrito Federal – CODEPLAN.

Pelo que se extrai dos instrumentos juntados, em todos se observa a presença de cláusula concessiva do Adicional por Tempo de Serviço, o que, de fato, nos leva a crer tratar-se de cláusula histórica.

A respeito do tema não se desconhece o entendimento consolidado na Justiça Trabalhista, conforme precedentes a seguir colacionados:

Folha nº	554
Processo nº	123 000335/2015
Subscrição	Telma
Matrícula:	43182-6



De outro lado, no que tange à caracterização de determinada norma coletiva como "conquista histórica da categoria", no julgamento do TST-RO'30600'55.2009.5.22.0000 (Rei. Min. Maurício Godinho Delgado; partes: EMGERPI e Sindicato dos Trabalhadores em Processamento de Dados do Estado do Piauí - SINDPD/PI), do TST-RO-313-41.2011.5.22.0000 (Rei. Min. Walmir Oliveira da Costa; Data de Publicação: DEJT 24/10/2014; partes: EMGERPI e Sindicato dos Trabalhadores em Processamento de Dados do Estado do Piauí - - SINDPD/PI) e do TST-RO-337-35.2012.5.22.0000 (Rei. Min. Dora Maria da Costa; Data de Publicação: DEJT 14/11/2014, partes: EMGERPI e Sindicato dos Servidores da COMDEPI - SINDECOM) esta Seção Especializada firmou os seguintes posicionamentos:

- 1) "para fins de análise acerca da norma representar conquista histórica da categoria, há necessidade de que sejam anexados aos autos os acordos coletivos anteriormente pactuados pelas partes", de forma a permitir que se verifique "se a empresa e o Sindicato profissional, consensualmente, vêm há anos repetindo determinada norma nos instrumentos normativos autônomos" (TST-RO- 30600-55.2009.5.22.0000/TST-RO-313- 41.2011.5.22.0000);
- 2) "o fato de as cláusulas terem constado de apenas alguns acordos ou convenções coletivas de trabalho anteriores, não tem o condão de adjetivá-las como 'conquistas históricas da categoria', sendo necessário, para tal, que tenham integrado, pelo menos, dez instrumentos negociais autônomos". (RO-313' 41.2011.5.22.0000/RO'337-35.2012.5.22.0000)

Considerando, portanto, que a cláusula concedendo o Adicional por Tempo de Serviço constou em dez acordos coletivos consecutivos, percebe-se a sua configuração como conquista histórica da categoria, nos termos da jurisprudência acima transcrita.

Ocorre que, s.m.j., a previsão de manutenção de cláusulas históricas pela Justiça do Trabalho tem como objetivo garantir que o empregado não seja surpreendido com a exclusão arbitrária de cláusulas pelo empregador, o que não acontece no presente caso.



Com efeito, a necessidade de exclusão das cláusulas que implicam aumento de despesa com pessoal não decorre da vontade arbitrária do empregador, mas de imposição legal, consubstanciada na Lei de Responsabilidade Fiscal que, em seu artigo 22, parágrafo único, inciso I, não traz como exceção a concessão de vantagem que tenha como fundamento entendimento jurisprudencial dos Tribunais Pátrios.

Entende-se que o entendimento das Cortes Trabalhistas deve ser interpretado sistemática e restritivamente no presente caso. O fato de se considerar que uma cláusula configura conquista histórica vincula apenas os particulares contratantes e não o Poder Público, pois há, no caso, um conflito entre esse entendimento e o Princípio da Prudência Fiscal, parecendo prevalecer o segundo.

Nesse sentido, o parecer da Procuradoria Geral do Distrito Federal de fls. 361/376 (Parecer 1.119/2015), inclusive em sua cota de aprovação, a todo momento nos leva a crer que o entendimento é pela prevalência do princípio da prudência fiscal, conforme se verifica dos trechos a seguir destacados:

(...) não é demais relembrar que a responsabilidade fiscal requer, combinadamente, a tomada de medidas preventivas e corretivas que visem ao constante equilíbrio das contas públicas. Incluindo-se o devido rigor na observância dos limites impostos para gastos com pessoal.

(...) Nessa toada, observa-se que a LRF contém um conjunto de preceitos normativos com vistas a evitar, a todo custo, o atingimento dos tetos estabelecidos, prevendo graves consequências tanto para o ente público (como a nulidade de atos e restrições no recebimento de transferências voluntárias) quanto para o gestor (responsabilização nas esferas administrativa, civil e penal), caso tais limites sejam ultrapassados.

(...) A par disso, a Constituição Federal/1988, no artigo 169 prevê diversas medidas de austeridade a serem adotadas caso os entes da Administração ultrapassem as despesas previstas na Lei de Responsabilidade Fiscal. Entre estas medidas está a possibilidade de corte de pessoal, incluindo até mesmo a dispensa de servidores públicos efetivos, conforme o artigo 169, §4º, da Constituição da República.

(...) Esse conjunto de medidas reflete o que se convencionou chamar de "princípio da prudência fiscal", que permeia toda a lei de Responsabilidade Fiscal.

Folha nº	555
Processo nº	129.000.935/2015
Rubrica:	Elma
Matrícula:	43182-6



No que tange especificamente ao argumento da Procuradoria Jurídica da CODEPLAN, segundo o qual as cláusulas constantes de acordos anteriores, são consideradas conquistas históricas, a PGDF também se manifestou a respeito. Vejamos:

(...) não cabe ampliar a interpretação das Cláusulas benéficas constantes de Acordos anteriores de modo a permitir que reajustes, adicionais ou outros benefícios tenham sua validade postergada para além do período de vigência do Acordo Coletivo.

(...) mesmo se deixadas de lado as críticas à atual redação da súmula/TST nº 277, não se pode olvidar que o entendimento ali firmado deve ser interpretado com temperamentos, especialmente no que se refere às Cláusulas de natureza econômica.

(...) Conforme entendimento atual do TST, uma das exceções à regra de manutenção de cláusulas preexistentes no julgamento dos dissídios coletivos de natureza econômica diz respeito a hipótese em que se demonstra a "mudança no ponto de equilíbrio encontrado na negociação coletiva realizada entre as partes no período precedente, de modo a tornar inadequada a repetição da norma na decisão normativa ulterior, em relação a quaisquer dos segmentos envolvidos", tal como restou firmado no julgamento do Recurso Ordinário n. 334-80.2012.5.22.0000.

Desse modo, pode-se compreender que as cláusulas constantes desses instrumentos que acarretam aumento de despesa com pessoal encontram obstáculos na Lei de Responsabilidade Fiscal.

Quanto ao ponto, entende-se que inclusive a súmula nº 277/TST, utilizada pelo SINDSER como argumento para defender direito adquirido aos benefícios, merece interpretação sistemática de acordo com cada caso a ser analisado. Assim como na questão relativa à conquista histórica, o objetivo é resguardar o empregado do arbítrio do empregador. No entanto, em caso de eventual conflito com outras normas legais, ou supralegais, o entendimento jurisprudencial merece adequação de modo que prevaleça o interesse que mais beneficia a sociedade como um todo.

No presente caso, a proteção jurisprudencial deve ser ponderada com a norma Constitucional prevista no artigo 169 da Carta Magna, bem como com



a norma legal prevista no artigo 22 da Lei de Responsabilidade Fiscal, entendendo-se prevalecer os dispositivos constitucional e legal, conforme já amplamente debatido.

Ademais, por mais garantista que seja o entendimento sumulado do TST, o enunciado traz a previsão de ultratividade condicional das cláusulas previstas nos acordos coletivos, possibilitando a supressão ou modificação de referidas cláusulas por acordos supervenientes.

Com efeito, um Acordo Coletivo de Trabalho tem eficácia e validade enquanto vigente. Assim, pode-se considerar que um novo Acordo configura uma nova regulamentação da matéria, seria como uma nova Lei a tratar da matéria nele descrita. Assim sendo, um novo normativo deve obedecer as regras de responsabilidade fiscal.

A fim de corroborar a necessidade de observância da prudência fiscal, o Exmo. Governador do Distrito Federal, por meio do Ofício nº 343/2015-GAG, de 1 de outubro de 2015 (fl. 173) solicitou que *“os representantes do GDF nas Assembleias Gerais das Empresas Públicas dependentes dos recursos do Tesouro do Distrito Federal apresentassem recomendação no sentido de que seja determinada a não concessão de reajustes nos salários ou em qualquer benefício que impliquem aumento de despesa”*. Tal medida, nos termos do mencionado ofício, teve como fundamento *“a necessidade de redução dos gastos com pessoal, objetivando a retomada do equilíbrio fiscal, em cumprimento às disposições constitucionais presentes nos §§ 3º e 4º do art. 169 da Carta Magna da República e legais expressas nos art. 18 e 22 da Lei Complementar nº 101, de 4 de maio de 2000 – Lei de Responsabilidade Fiscal”*, assim, acrescentou o II. Governador que *“essa medida deverá perdurar até que o Distrito Federal retorne aos limites legais”*.

No presente caso, considerando-se que uma das partes contratantes é empresa dependente, e que há norma de ordem Constitucional disciplinando a

Folha nº	556
Processo nº	121000335/2015
Rubrica:	Rebma Matrícula: 42498



matéria, fazendo-se uma ponderação entre uma e outra, ou seja entre a previsão Constitucional do artigo 169 e o enunciado da Súmula nº 277 do TST, parece prevalecer a norma constitucional, que prima pela prudência fiscal e equilíbrio das contas do Estado, pois, neste caso, não está em destaque o direito de alguns empregados, mas de toda a sociedade. É o interesse público considerado supremo.

Cumprе salientar que a solução a que chegou a Governança-DF, no sentido de, reconhecendo a conquista da categoria, possibilitar a previsão do benefício no Acordo, no entanto com condição suspensiva, mostra-se consentâneo com o espírito de prudência fiscal, demonstrando o intuito de equilibrar as contas do Distrito Federal.

Nesse sentido, apenas a título de ilustração, cumprе salientar que o Eg. Tribunal de Justiça do Distrito Federal e Territórios chegou a conclusão semelhante no caso dos servidores estatutários do Distrito Federal, ao considerar legal a suspensão da concessão de reajuste salarial enquanto não houver disponibilidade orçamentária para sua efetivação, seguindo entendimento já firmado pelo Eg. STF, muito embora o reajuste de remuneração fosse garantido por Lei.

Dessa forma, lá como aqui, não se trata de suprimir um direito do servidor/empregado, mas apenas a necessidade de adequação das medidas Administrativas aos limites impostos pela Lei de Responsabilidade Fiscal, no intuito de que as contas do Distrito Federal alcancem o equilíbrio necessário e que, em um esforço conjunto, o Governo possa reduzir as despesas de gastos com pessoal, saindo, assim, dos limites máximos previstos em Lei.

3. CONCLUSÃO

Ante o exposto, considerando-se que o Distrito Federal ultrapassou o limite legal de gastos com pessoal, conclui-se que a inclusão de Cláusulas em Acordo Coletivo de Trabalho com a previsão de concessão de Adicional por Tempo



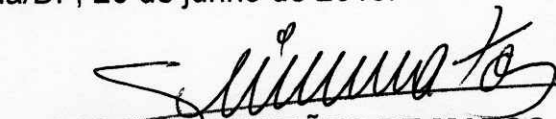
PROCURADORIA-GERAL DO DISTRITO FEDERAL



de Serviço bem como de Incorporação de Gratificação por Função viola a Constituição Federal, bem como a Lei de Responsabilidade Fiscal, por acarretarem aumento de despesa com pessoal.

É o parecer, *sub censura*.

Brasília/DF, 20 de junho de 2016.


SARAH GUIMARÃES DE MATOS
Procuradora do Distrito Federal
Matrícula: 174.801-7

Folha n°	557
Processo n°	123.000935/2015
Rubrica:	Felma Matrícula: 43182-6

RECEBIDO
DIGAB/PGDF
Em 20/06/2016
Hora: 16 : 00



GOVERNO DO DISTRITO FEDERAL
PROCURADORIA-GERAL DO DISTRITO FEDERAL
Gabinete da Procuradora-Geral
Procuradoria Especial da Atividade Consultiva



PROCESSO Nº: 121.000.335/2015
INTERESSADO: Codeplan
ASSUNTO: Acordo coletivo.

MATÉRIA: Pessoal

Folha nº	558
Processo nº	121.000.335/2015
Rubrica	39.759-7

APROVO O PARECER Nº 0511/2016 – PRCON/PGDF, exarado pela
ilustre Procuradora do Distrito Federal Sarah Guimarães de Matos.

Em 20 / 06 / 2016.


MARIA JÚLIA FERREIRA CÉSAR
Procuradora-Chefe
Procuradoria Especial da Atividade Consultiva

De acordo.

Restituam-se os autos à Secretaria de Estado de Planejamento,
Orçamento e Gestão do Distrito Federal para conhecimento e providências
pertinentes.

Em 20 / 06 / 2016.


PAOLA AIRES CORRÊA LIMA
Procuradora-Geral do Distrito Federal