

Relações de trabalho nos conselhos profissionais: próximo capítulo da ADC 36

08/07/2026

Nos últimos meses, dois julgados do Tribunal de Contas da União reacenderam um debate recorrente sobre a gestão de pessoas nos conselhos profissionais.

No Acórdão 986/2026-Plenário, o TCU enfrentou controvérsia envolvendo exonerações seguidas de recontrações de ocupantes de cargos em comissão, examinando os reflexos dessa prática sobre os direitos trabalhistas decorrentes das dispensas. Dias depois, no Acórdão 1541/2026-Plenário, voltou-se à validade de cláusulas de acordo coletivo que previam seguro de vida custeado pelos conselhos profissionais.

Saulo Cruz/TCU



À primeira vista, trata-se de temas completamente distintos. Em comum, entretanto, ambos evidenciam um fenômeno mais amplo: diante da inexistência de marco legal específico para diversos aspectos das relações de trabalho nos conselhos profissionais, a jurisprudência do TCU passou a desempenhar papel cada vez mais relevante na definição dos limites da gestão de pessoas dessas entidades. Quanto mais híbrido se mostra o regime jurídico dos conselhos profissionais, maior parece ser o protagonismo da jurisprudência na definição dos limites da gestão de pessoas dessas entidades.

Constitucionalidade da CLT não encerrou o debate

A definição do Supremo Tribunal Federal acerca da constitucionalidade do regime celetista para os empregados dos conselhos profissionais (ADC 36) [\[1\]](#) solucionou uma controvérsia histórica, mas não esgotou o debate.

A partir dela, contudo, ganhou relevo o debate sobre a disciplina das relações de trabalho em entidades submetidas simultaneamente à CLT e aos princípios constitucionais da administração pública.

Ao contrário do que ocorre em diversos outros regimes jurídicos, inexistente diploma legal que discipline, de forma sistemática, a política de pessoal dos conselhos profissionais. Permanecem sem tratamento legislativo pormenorizado, portanto, diversas questões relacionadas à gestão das relações de trabalho nos conselhos profissionais, justamente porque a CLT, embora regule o contrato de trabalho, não foi estruturada para enfrentar as peculiaridades de entidades que administram recursos públicos.

Spacca

Também a negociação coletiva, embora constitucionalmente prestigiada no âmbito das relações trabalhistas, não resolve integralmente essa questão. O recente Acórdão 1541/2026-Plenário reafirma entendimento consolidado de que o acordo coletivo, isoladamente considerado, não constitui fundamento jurídico suficiente para legitimar determinadas despesas custeadas pelos conselhos profissionais.

Forma-se, assim, um cenário peculiar: a CLT não disciplina especificamente essas situações, a negociação coletiva tampouco é suficiente para solucioná-las e inexistente regulamentação específica dos conselhos profissionais. É justamente nesse contexto que a jurisprudência do TCU passa a assumir papel cada vez mais relevante na definição dos limites jurídicos da gestão de pessoas dessas entidades.



Regime construído pela jurisprudência

O que se observa é um processo de construção jurisprudencial em que sucessivos casos concretos acabam fornecendo parâmetros interpretativos para orientar a atuação dos conselhos profissionais.

Muito antes dos recentes Acórdãos 986 e 1541, o Tribunal de Contas da União já enfrentava discussões envolvendo questões remuneratórias. Desde pelo menos o Acórdão 3.438/2013, passando pelos Acórdãos 1.839/2024, e 2.319/2025, o tribunal vem sendo chamado a examinar a validade de benefícios instituídos pelos conselhos profissionais, especialmente aqueles decorrentes de regulamentos internos ou de instrumentos de negociação coletiva.

Em todos esses precedentes, a preocupação do tribunal consistiu em verificar se determinada despesa encontrava fundamento jurídico compatível com o regime aplicável aos conselhos profissionais. Em diversas hipóteses, concluiu-se pela irregularidade da despesa justamente por entender que inexistia fundamento normativo suficiente para legitimá-la, ainda que a vantagem estivesse prevista em regulamentos internos ou em instrumentos de negociação coletiva.

Também chama atenção a recorrente utilização, pelo tribunal, de “parâmetros de mercado” como elemento de aferição da razoabilidade de determinadas despesas, sem explicitar qual é o universo comparativo adotado para entidades que apresentam regime jurídico singular.

Sob perspectiva diversa, a Justiça do Trabalho volta-se à tutela da relação de emprego e dos direitos trabalhistas. Sua atuação constitui importante mecanismo de contenção de eventuais excessos administrativos.

Em determinadas hipóteses, o Tribunal Superior do Trabalho tem preservado efeitos jurídicos do contrato de trabalho, ainda que determinada vantagem tenha sido posteriormente reputada

irregular pelo Tribunal de Contas da União.

Ao apreciar demandas envolvendo o Crea-SP, por exemplo, o TST assentou que a supressão de vantagens decorrente de determinação do TCU não afasta, automaticamente, a incidência do artigo 468 da CLT, preservando, quando presentes os respectivos pressupostos, direitos incorporados ao patrimônio jurídico do empregado [2]. Em idêntica linha, o Tema Repetitivo 123 reafirmou que a declaração de ilegalidade de determinado ato administrativo pelo TCU não elimina, por si só, os efeitos produzidos pelo contrato de trabalho [3].

Longe de revelar antagonismo, esses precedentes evidenciam a atuação de diferentes instituições sobre uma mesma situação fática, cada qual a partir de sua competência constitucional. Ao Tribunal de Contas da União incumbe controlar a legalidade e a economicidade das despesas públicas; à Justiça do Trabalho, a tutela dos direitos decorrentes da relação de emprego; e ao Supremo Tribunal Federal, a definição dos contornos constitucionais do regime jurídico aplicável aos empregados dos conselhos profissionais.

Vistos em conjunto, esses precedentes evidenciam que o regime jurídico das relações de trabalho dos conselhos profissionais vem sendo construído progressivamente por diferentes instâncias institucionais, cujas decisões nem sempre produzem soluções convergentes, justamente porque partem de perspectivas jurídicas distintas, e não por um marco legislativo específico capaz de sistematizar essa matéria.

Considerações finais

Não se pretende, com estas breves reflexões, rever a premissa defendida em artigo anteriormente publicado nesta **ConJur**, segundo a qual a autonomia administrativa dos conselhos profissionais não pode ser confundida com ausência de controle [4]. A legitimidade da atuação do Tribunal de Contas da União permanece, portanto, inquestionável. O que se propõe é uma reflexão distinta: a percepção de que, diante da inexistência de disciplina legislativa específica para diversos aspectos das relações de trabalho dos conselhos profissionais, a jurisprudência, especialmente do TCU, passou a desempenhar papel relevante na construção desse regime jurídico.

Talvez esse seja o verdadeiro capítulo seguinte da ADC 36. Não mais discutir a constitucionalidade do regime celetista, mas refletir sobre os limites jurídicos da gestão de pessoas nos conselhos profissionais e sobre a conveniência de um tratamento legislativo mais sistemático para essa matéria. Enquanto isso não ocorrer, continuará cabendo à jurisprudência construir, progressivamente, os contornos desse regime jurídico, cenário que reduz a previsibilidade para os gestores e limita, na prática, o espaço de atuação da negociação coletiva na definição da política de pessoal dos conselhos profissionais.

[1] Supremo Tribunal Federal. ADC 36 ADI 5.367 e ADPF 367, julgamento conjunto, relator(a): Cármen Lúcia, Relator(a) p/ Acórdão: Alexandre de Moraes, Tribunal Pleno, julgado em 8/9/2020,



[2] RR-1000983-05.2021.5.02.0021, 6ª Turma, DEJT 9/12/2025)

[3] RRAg-0000769-40.2022.5.17.0001, Tribunal Pleno, DEJT 7/5/2025.

[4] Disponível [aqui](#)

Fonte: <https://conjur.jumps.com.br/2026-jul-08/as-relacoes-de-trabalho-nos-conselhos-profissionais-o-proximo-capitulo-da-adc-36/>