

O SALÁRIO DE REFERÊNCIA NAS CONTRATAÇÕES DE SERVIÇOS TERCEIRIZADOS E SUAS IMPLICAÇÕES NA CONTRATAÇÃO E NA EXECUÇÃO CONTRATUAL.

João Luiz Domingues

É especialista em Gestão Pública e em Orçamento Público.
É Auditor Federal de Finanças e Controle da CGU
e Colaborador do Portal L&C.

O L&C Comenta de hoje abordará tema de grande importância nas contratações de serviços terceirizados com dedicação exclusiva de mão de obra: **“A escolha do salário de referência nas contratações de serviços terceirizados e suas implicações na contratação e na execução contratual”**.

Considerações Iniciais

Nos serviços com dedicação exclusiva da mão de obra, o valor do salário a ser pago ao empregado pela empresa contratada pode ser estabelecido por meio de Convenção ou Acordo Coletivo de Trabalho; Sentença Normativa; ou por meio de lei. Além dessas fontes, o valor do salário de referência pago ao empregado pode ser, em alguns casos, aquele praticado no mercado, ou ainda, assumir o valor do salário mínimo.

Em regra, utiliza-se o valor fixado pela Convenção Coletiva de Trabalho (CCT), contudo, há hipóteses em que o valor do piso salarial é fixado para a categoria decorre de lei, como por exemplo, jornalista, engenheiro e veterinário.

Por outro lado, podemos nos deparar, em algumas oportunidades, com a falta de normativos legais ou coletivos fixando o piso salarial de determinada categoria profissional e sendo assim o valor do salário de referência pode ser aquele definido pelo próprio mercado, inclusive assumindo em alguns locais de prestação de serviços, o valor do Salário Mínimo (SM), que atualmente é de R\$ 937,00 (novecentos e trinta e sete reais).

O Salário Mínimo também pode ser utilizado no caso de os valores estabelecidos pela CCT situarem-se abaixo do valor fixado pelo decreto presidencial ao final de cada ano. Tal fato ocorre quando a data base da categoria é posterior a primeiro de janeiro, data de atualização do valor do Salário Mínimo, ou sendo esta também a data base da categoria, a homologação da CCT ocorra em data posterior, o que levaria adotar o valor do salário mínimo como referência enquanto a CCT não seja homologada.

A ESCOLHA DO SALÁRIO DE REFERÊNCIA NAS CONTRATAÇÕES DE SERVIÇOS TERCEIRIZADOS E SUAS IMPLICAÇÕES NA CONTRATAÇÃO E NA EXECUÇÃO CONTRATUAL.

João Luiz Domingues

Em casos mais específicos, a Administração pode necessitar de profissionais com habilidade, competência ou experiência superior à daqueles que, no mercado, são remunerados pelo piso salarial da categoria, e por isso, desde que devidamente justificado, pode definir o valor da remuneração desses profissionais em patamar superior ao piso salarial fixado para toda a categoria.

Na maioria das vezes a Administração adota, a partir do resultado obtido na pesquisa de preços realizada junto ao mercado, um Percentual Sobre o Salário (PSS) estabelecido pela CCT. De forma exemplificativa, poderíamos listar as seguintes categorias profissionais: secretariado; apoio administrativo; tecnologia da informação; e recepcionista.

Quanto à recepcionista, a justificativa poderia residir, por exemplo, na exigência de profissional com qualificação técnica em Língua Brasileira de Sinais (Libras) e Braille, de modo a atender ao que preceitua a Lei nº 13.146, de 06 de julho de 2015, Estatuto da Pessoa com Deficiência, em seu art. 1^o.

Cabe frisar que o empregado não poderá receber valor inferior ao estabelecido por Convenção e Acordo Coletivo de Trabalho; Sentença Normativa; ou lei, como piso salarial, e em qualquer caso valor inferior ao salário mínimo estabelecido pelo Poder Executivo Federal.

Por fim, o valor do salário de referência adotado para remunerar o empregado alocado no contrato administrativo deve ser constar da planilha de custos.

O Salário Base e a Planilha de Custos

A Instrução Normativa nº 05/2017 traz em seu Anexo VII-D o modelo de planilha de custos a ser adotado nas licitações visando à contratação de prestação de serviços com dedicação exclusiva de mão de obra, podendo ser adaptado às especificidades do serviço e às necessidades do órgão ou entidade contratante, de modo a permitir a identificação de todos os custos envolvidos na execução do serviço.

¹ Art. 1º É instituída a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência), destinada a assegurar e a promover, em condições de igualdade, o exercício dos direitos e das liberdades fundamentais por pessoa com deficiência, visando à sua inclusão social e cidadania.

A ESCOLHA DO SALÁRIO DE REFERÊNCIA NAS CONTRATAÇÕES DE SERVIÇOS TERCEIRIZADOS E SUAS IMPLICAÇÕES NA CONTRATAÇÃO E NA EXECUÇÃO CONTRATUAL.

João Luiz Domingues

A planilha de custos estabelecida pela Instrução Normativa nº 05/2017 apresenta seis módulos, sendo o Módulo 1 àquele que representa a composição da remuneração, conforme ilustrado na figura a seguir.

1	Módulo 1 - Composição da Remuneração	Valor (R\$)
A	Salário-Base	
B	Adicional de Periculosidade	
C	Adicional de Insalubridade	
D	Adicional Noturno	
E	Adicional de Hora Noturna Reduzida	
F	Adicional de Hora Extra no Feriado Trabalhado	
G	Outros (especificar)	
	Total	

O salário-base ou salário de referência adotado servirá de base de cálculo para a incidência dos adicionais de periculosidade, insalubridade, noturno, hora noturna reduzida e hora extra no feriado trabalhado cujo somatório representará o total de remuneração devido ao empregado mensalmente.

O total da remuneração é base de cálculo para os Encargos Previdenciários (GPS), Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS) e outras contribuições, Submódulo 2.2; Provisão para Rescisão, Módulo 3; Custo de Reposição do Profissional Ausente, Módulo 4; e Custos Indiretos, Tributos e Lucro, Módulo 6.

O valor do salário de referência durante a execução contratual somente poderá ser alterado com a homologação de nova Convenção, Acordo Coletivo de Trabalho ou Sentença Normativa; pela aplicação de índice de reajuste; ou a partir da fixação de novo salário mínimo, desde que observada a anualidade dos efeitos financeiros estabelecida pela Lei nº 10.192/2001².

Convenção, Acordo Coletivo de Trabalho ou Sentença Normativa

Regra geral, o valor do salário de referência tem origem na CCT e a repactuação é a espécie de reajustamento do valor contratual a ser adotada, sendo a anualidade contada data do orçamento a que a proposta se referir.

² Art. 2º É admitida estipulação de correção monetária ou de reajuste por índices de preços gerais, setoriais ou que reflitam a variação dos custos de produção ou dos insumos utilizados nos contratos de prazo de duração igual ou superior a um ano.

§ 1º É nula de pleno direito qualquer estipulação de reajuste ou correção monetária de periodicidade inferior a um ano.

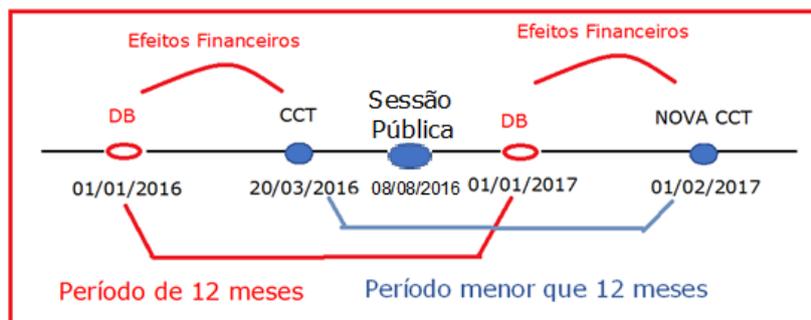
Art. 3º.

§ 1º A periodicidade anual nos contratos de que trata o caput deste artigo será contada a partir da data limite para apresentação da proposta ou do orçamento a que essa se referir.

A ESCOLHA DO SALÁRIO DE REFERÊNCIA NAS CONTRATAÇÕES DE SERVIÇOS TERCEIRIZADOS E SUAS IMPLICAÇÕES NA CONTRATAÇÃO E NA EXECUÇÃO CONTRATUAL.

João Luiz Domingues

Na repactuação devemos atentar para as datas base da categoria e para os efeitos financeiros proclamados pela nova CCT, que devem observar o período de doze meses. Não importa a data da realização da sessão pública ou da assinatura do contrato. A figura a seguir ilustra o caso:



No caso ilustrativo, em que pese o período entre as duas CCT's apresentarem duração inferior a doze meses, os efeitos financeiros conferidos à categoria respeitaram a anualidade requerida pela Lei nº 10.192/2001.

Quanto ao Acordo Coletivo de Trabalho e a Sentença Normativa, a ideia central estabelecida no item anterior (CCT) permanece a mesma, ou seja, observância da anualidade em relação ao último aumento do piso da categoria. Caso não seja respeitado o período de doze meses, o aumento será internalizado via contrato administrativo por meio de revisão contratual com fulcro no art. 65, § 5º, da Lei nº 8.666/1993, e não pelo instrumento da repactuação.

Salário de Referência Fixado pelo Mercado

A situação ora apresentada não é muito comum, vez que a maioria das categorias de empregados encontram-se representados por um Sindicato, no entanto, existe a possibilidade de os locais afastados dos grandes centros encontrarmos profissionais sem representatividade sindical.

Para esses casos, o valor do salário de referência será obtido a partir da pesquisa de preços realizada junto ao mercado. O resultado encontrado pode apresentar valor acima do estabelecido para o salário mínimo ou ser o próprio salário mínimo.

Importante frisar que a depender da referência adotada como salário, o momento de reajustamento do contrato será diferente, podendo ter origem a

A ESCOLHA DO SALÁRIO DE REFERÊNCIA NAS CONTRATAÇÕES DE SERVIÇOS TERCEIRIZADOS E SUAS IMPLICAÇÕES NA CONTRATAÇÃO E NA EXECUÇÃO CONTRATUAL.

João Luiz Domingues

partir da vigência de novo salário mínimo ou será contada da data sessão pública, em observância à anualidade do reajuste.

A figura a seguir exemplifica as duas hipóteses:



Hipótese 1: Valor do salário de referência obtido a partir da pesquisa de preços realizada junto ao mercado.

Neste caso, a anualidade é contada da data em que foi realizada a sessão pública - data limite para apresentação da proposta, e o contrato poderá ser reajustado a partir de 01/08/2017. O fator de correção a ser utilizado é o índice definido no edital, podendo este ser específico, setorial ou geral, conforme o caso.

Hipótese 2: Valor do salário de referência é o salário mínimo.

Neste caso, o reajustamento do contrato terá como referência a data de alteração do valor do salário mínimo - data do orçamento a que a proposta se referir, e por isso o contrato poderá ser reajustado a partir de 01/01/2017. O fator de correção é o valor do novo salário mínimo.

Valor do Salário Mínimo Superior ao Piso Salarial

No caso de o valor do piso salarial da categoria encontrar em patamar inferior ao estabelecido para o salário mínimo, este deverá ser utilizado como salário de referência da categoria enquanto não sobrevier o novo piso da categoria por meio de sua CCT.

O instrumento para proceder à atualização do valor contratual é a revisão, também conhecida como reequilíbrio econômico-financeiro, cuja previsão legal é o art. 65, § 5º, da Lei nº 8.666/1993.

A homologação da CCT e, conseqüentemente, a fixação do novo piso salarial da categoria leva ao realinhamento de preços do contrato por meio da repactuação, caso o valor do salário mínimo seja inferior ao estabelecido pela

CCT como piso salarial. Os valores devidos à contratada restringem-se à diferença entre os valores do contrato com o novo piso e com o salário mínimo.

Percentual Sobre a Remuneração (PSR)

Conforme descrito anteriormente, a Administração pode necessitar de profissionais com habilidade, competência ou experiência superior à daqueles que, no mercado, são remunerados pelo piso salarial da categoria, e conseqüentemente o valor a ser pago ao empregado será superior ao fixado como o piso da categoria. Essa regra é válida desde que seja justificada a necessidade de a Administração contar com empregados mais bem qualificados na realização das atividades diárias.

Superada essa fase, a grande dúvida que recai sobre os gestores é acerca do reajustamento do valor do contrato. A solução a ser adotada dependerá de como foi fixado o salário de referência do empregado, mas em qualquer caso estaremos tratando de repactuação e deverá ser observada a anualidade dos efeitos financeiros. Pode ser adotado o PPS ou a fixação de valor de mercado a partir da realização de pesquisa de preços. Exemplos ajudarão a elucidar o caso

1º) Adoção do PSS:

Imagine que determinada categoria apresente o piso salarial de R\$ 1.500,00 (hum mil e quinhentos reais) e o mercado remunera o profissional mais bem qualificado tecnicamente por R\$ 3.000,00 (três mil reais), portanto, a relação MERCADO/CCT é igual a 2.

Destarte, caso a nova CCT estabeleça o piso salarial em R\$ 1.800,00 (hum mil e oitocentos reais), o salário de referência do empregado alocado ao contrato assumirá o valor de R\$ 3.600,00 (três mil e seiscentos reais).

2º) Adoção do valor de mercado:

A Administração pode fixar, a partir da realização de pesquisa de preços, o valor do piso salarial a ser pago ao empregado alocado no contrato. E neste caso, imagine que a Administração necessite contratar recepcionistas com qualificação técnica em Língua Brasileira de Sinais (Libras) e Braille, de modo a atender ao que preceitua a Lei nº 13.146, de 06 de julho de 2015, Estatuto da

A ESCOLHA DO SALÁRIO DE REFERÊNCIA NAS CONTRATAÇÕES DE SERVIÇOS TERCEIRIZADOS E SUAS IMPLICAÇÕES NA CONTRATAÇÃO E NA EXECUÇÃO CONTRATUAL.

João Luiz Domingues

Pessoa com Deficiência em seu art. 1. A CCT em 2016 estabeleceu o piso dessa categoria em R\$ 1.127,28 (hum mil reais, cento e vinte sete reais e vinte e oito centavos), enquanto o mercado retornou com o valor de R\$ 2.000,00 (dois mil reais). **A pergunta é qual será o valor do piso pago ao empregado a partir da homologação de nova CCT?**

A resposta é simples: basta adotar sobre o valor do piso pago – R\$ 2.000,00, o percentual de correção do piso salarial pela CCT. Importante estabelecer esta regra no instrumento convocatório e anexos. No caso concreto, em 2017 a CCT estabeleceu o piso de R\$ 1.201,34 (hum mil, duzentos e um reais e trinta e quatro centavos), o que representa um aumento de aproximadamente 6,6% em relação ao piso de 2016, o que elevaria o valor do salário de referência para R\$ 2.132,00.

Os demais itens ou insumos da CCT são tratados conforme de costume, como por exemplo, auxílio alimentação, auxílio creche e assistência odontológica.

Publicado em 21/08/2017.

As referências a este L&C Comenta deverão ser feitas da seguinte maneira:

DOMINGUES, João Luiz. **A escolha do salário de referência nas contratações de serviços terceirizados e suas implicações na contratação e na execução contratual.** DISPONÍVEL em: www.licitacaocontrato.com.br. Acesso em: dd/mm/aaaa.