

# CONTRATOS ADMINISTRATIVOS

**ADENDO à Aula 7**

**PROFESSOR DR. GUSTAVO JUSTINO DE OLIVEIRA**



---

Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo (USP)  
São Paulo (SP), 1º semestre de 2023.

# **Dúvida – aula 7 (resposta aula 8)**

**Possibilidade dos editais para contratação de serviços contínuos preverem piso salarial dos trabalhadores**

---

## Contextualização

É demasiadamente importante destacar que o *piso mínimo* é o valor abaixo do qual as empresas vinculadas ao respectivo pacto normativo de trabalho estarão impedidas de praticar. Não é o teto salarial. As empresas não estarão obstadas de pagar salários maiores do que aqueles estabelecidos, estando livres para praticarem as suas políticas salariais conforme sua conveniência. Significa dizer, ao mesmo tempo, que os órgãos público não estão, nem jamais estiveram, impedidos de pagar, nos contratos de terceirização, salários acima do piso mínimo da respectiva categoria profissional.

Fonte: Luiz Cláudio de Azevedo Chaves. A FIXAÇÃO DOS SALÁRIOS A SEREM PAGOS AOS EMPREGADOS TERCEIRIZADOS COMO CRITÉRIO DE ACEITABILIDADE DE PROPOSTAS NAS LICITAÇÕES PARA SERVIÇOS CONTINUADOS. Disponível em:

[www.blogjml.com.br/?area=artigo&c=d5993c84a4fdb56e18d5b884355d92cb](http://www.blogjml.com.br/?area=artigo&c=d5993c84a4fdb56e18d5b884355d92cb)

---

# Posição inicial

A essa altura, poder-se-ia contraditar o posicionamento ora adotado, considerando a vedação contida expressamente no art. 40, X, da Lei no. 8.666/1993:

Art. 40. O edital conterà no preâmbulo o número de ordem em série anual, o nome da repartição interessada e de seu setor, a modalidade, o regime de execução e o tipo da licitação, a menção de que será regida por esta Lei, o local, dia e hora para recebimento da documentação e proposta, bem como para início da abertura dos envelopes, e indicará, obrigatoriamente, o seguinte:

(...)

X - o critério de aceitabilidade dos preços unitário e global, conforme o caso, permitida a fixação de preços máximos e **vedados a fixação de preços mínimos**, critérios estatísticos ou faixas de variação em relação a preços de referência, ressalvado o disposto nos parágrafos 1º e 2º do art. 48; ([Redação dada pela Lei nº 9.648, de 1998](#))(Grifei)

**De fato, o Tribunal de Contas da União, adotava a posição de que a fixação de valores mínimos para os salários dos trabalhadores utilizados na contratação de serviços terceirizados afrontaria a vedação normativa acima transcrita, isto é, que ao dispor sobre o valor mínimo a ser pago a título de salário, o edital estaria por estabelecer *preço mínimo*.**

---

Fonte: Luiz Cláudio de Azevedo Chaves. A FIXAÇÃO DOS SALÁRIOS A SEREM PAGOS AOS EMPREGADOS TERCEIRIZADOS COMO CRITÉRIO DE ACEITABILIDADE DE PROPOSTAS NAS LICITAÇÕES PARA SERVIÇOS CONTINUADOS. Disponível em:

[www.blogiml.com.br/?area=artigo&c=d5993c84a4fdb56e18d5b884355d92cb](http://www.blogiml.com.br/?area=artigo&c=d5993c84a4fdb56e18d5b884355d92cb)

## Posição Revisada - TCU

Tal noção foi revista por meio do Acórdão nº 256/2005 - Plenário, a cuja relatoria coube o Min. Marcos Vilaça, passando a admitir a possibilidade de assentamento no edital de piso salarial nos contratos de serviços terceirizados, sob o argumento de que tal exigência não afrontaria o caráter competitivo, na medida em que tal estipulação alcançaria indistintamente todos os interessados no certame. Também não violaria a vedação legal à fixação de preços mínimos, dado que o salário constitui apenas um único componente de custo (ainda que o principal), mas nem de longe significa a remuneração da empresa, que poderia disputar o torneio com base em propostas formulada a partir da melhor adequação de outros custos, inclusive o BDI (Bônus e Despesas Indiretas)

Fonte: Luiz Cláudio de Azevedo Chaves. A FIXAÇÃO DOS SALÁRIOS A SEREM PAGOS AOS EMPREGADOS TERCEIRIZADOS COMO CRITÉRIO DE ACEITABILIDADE DE PROPOSTAS NAS LICITAÇÕES PARA SERVIÇOS CONTINUADOS. Disponível em: [www.blogjml.com.br/?area=artigo&c=d5993c84a4fdb56e18d5b884355d92cb](http://www.blogjml.com.br/?area=artigo&c=d5993c84a4fdb56e18d5b884355d92cb)

---

## Posição - TCU

- Acórdão 614/2008, Plenário: **“Diante desse contexto, sob a égide do § 3º do art. 44 da Lei de Licitações, considero não ser pertinente vedar, de forma generalizada, a fixação de pisos salariais em editais de licitação de execução indireta de serviços.** Na contratação de mão-de-obra terceirizada pela Administração Pública, há que se considerar dois aspectos: a obrigatoriedade de adoção dos pisos salariais definidos em pactos laborais e a possibilidade de serem estipulados valores mínimos de remuneração com base em pesquisas de mercado calcadas em dados fidedignos obtidos junto a associações e sindicatos de cada categoria profissional e com base em informações divulgadas por outros órgãos públicos. Em cada caso concreto é que se poderá aferir se essa fixação de pisos salariais nas licitações de execução indireta de serviços pagos por disponibilidade ou baseados na locação de postos de trabalho configura-se na melhor solução para resguardar o interesse público.”
  - No mesmo sentido a jurisprudência do TCU, conforme os Acórdãos 332/2010, Plenário; Acórdão 189/2011 – Plenário, o Acórdão 1141/2011 - Primeira Câmara e o Acórdão 3894/2011 - Segunda Câmara
-

# UNIÃO – Poder Executivo – 2008 e 2009

No que se refere aos normativos mais recentes, a Instrução Normativa no. 02/2008 passou a dispor da seguinte forma:

Art. 20 – É vedado à Administração fixar nos instrumentos convocatórios:

II – (revogado); (Revogado pela Instrução Normativa nº 3, de 16 de outubro de 2009);

A redação original revogada continha o seguinte texto:

II – os salários das categorias ou dos profissionais que serão disponibilizados para a execução do serviço pela contratada

---

# Posição Atual -INSTRUÇÃO NORMATIVA Nº 5, DE 25 DE MAIO DE 2017

Dispõe sobre as regras e diretrizes do procedimento de contratação de serviços sob o regime de execução indireta no âmbito da Administração Pública federal direta, autárquica e fundacional.

Art. 5º É vedado à Administração ou aos seus servidores praticar atos de ingerência na administração da contratada, a exemplo de:

- I - possibilitar ou dar causa a atos de subordinação, vinculação hierárquica, prestação de contas, aplicação de sanção e supervisão direta sobre os empregados da contratada;
- II - exercer o poder de mando sobre os empregados da contratada, devendo reportar-se somente aos prepostos ou responsáveis por ela indicados, exceto quando o objeto da contratação prever a notificação direta para a execução das tarefas previamente descritas no contrato de prestação de serviços para a função específica, tais como nos serviços de recepção, apoio administrativo ou ao usuário;
- III - direcionar a contratação de pessoas para trabalhar nas empresas contratadas;
- IV - promover ou aceitar o desvio de funções dos trabalhadores da contratada, mediante a utilização destes em atividades distintas daquelas previstas no objeto da contratação e em relação à função específica para a qual o trabalhador foi contratado;
- V - considerar os trabalhadores da contratada como colaboradores eventuais do próprio órgão ou entidade responsável pela contratação, especialmente para efeito de concessão de diárias e passagens;
- VI - definir o valor da remuneração dos trabalhadores da empresa contratada para prestar os serviços, **salvo nos casos específicos em que se necessitam de profissionais com habilitação/experiência superior à daqueles que, no mercado, são remunerados pelo piso salarial da categoria, desde que justificadamente;** e

- 
- Fonte: <https://www.gov.br/compras/pt-br/aceso-a-informacao/legislacao/instrucoes-normativas/instrucao-normativa-no-5-de-26-de-maio-de-2017-atualizada>

# NOVA Lei de Licitações

## Lei nº 14.133/2021

- Art. 48. Poderão ser objeto de execução por terceiros as atividades materiais acessórias, instrumentais ou complementares aos assuntos que constituam área de competência legal do órgão ou da entidade, vedado à Administração ou a seus agentes, na contratação do serviço terceirizado:
    - I - indicar pessoas expressamente nominadas para executar direta ou indiretamente o objeto contratado;
    - **II - fixar salário inferior ao definido em lei ou em ato normativo a ser pago pelo contratado;**
    - III - estabelecer vínculo de subordinação com funcionário de empresa prestadora de serviço terceirizado;
    - **IV - definir forma de pagamento mediante exclusivo reembolso dos salários pagos;**
    - V - demandar a funcionário de empresa prestadora de serviço terceirizado a execução de tarefas fora do escopo do objeto da contratação;
    - VI - prever em edital exigências que constituam intervenção indevida da Administração na gestão interna do contratado.
-