

INSTITUTO SERZEDELLO CORRÊA

---

# **Contratação de Serviços Terceirizados**

## **Módulo Planejamento**

(com enfoque na jurisprudência do TCU e  
na IN SLTI/MPOG 02/1008)

### **AULA 5**

#### **ESTUDOS TÉCNICOS PRELIMINARES - ORÇAMENTO ESTIMADO**

#### **PARTE 2 – REMUNERAÇÃO DA MÃO DE OBRA**

Permite-se a reprodução desta publicação,  
em parte ou no todo, sem alteração do conteúdo,  
desde que citada a fonte e sem fins comerciais.

#### RESPONSABILIDADE PELO CONTEÚDO

Tribunal de Contas da União

Secretaria Geral da Presidência

Instituto Serzedello Corrêa

2ª Diretoria de Desenvolvimento de Competências

Serviço de Educação a Distância

#### SUPERVISÃO

Pedro Koshino

#### CONTEUDISTA

Erivan Pereira de Franca

#### TRATAMENTO PEDAGÓGICO

Pedro Koshino

Vivian Andrade Viana

#### REVISÃO

Pedro Koshino

Vivian Andrade Viana

Silvia Helena de Campos Martins

#### RESPONSABILIDADE EDITORIAL

Tribunal de Contas da União

Secretaria Geral da Presidência

Instituto Serzedello Corrêa

Centro de Documentação

Editora do TCU

#### DIAGRAMAÇÃO

Herson Freitas

Vanessa Vieira

Brasil. Tribunal de Contas da União.

Contratação de serviços terceirizados : módulo planejamento / Tribunal de  
Contas da União. – Brasília: TCU, Instituto Serzedello Corrêa, 2012.

29 p.

Aula 5: Estudos técnicos preliminares – Orçamento estimado. Parte 2:  
Remuneração da mão de obra

Conteudista: Erivan Pereira de Franca

1. Contratação de obras e serviços – planejamento – Brasil. 2. Contratação  
de obras e serviços – orçamento – Brasil. 3. Mão de obra – remuneração – Brasil.  
4. Terceirização – custo – avaliação – Brasil. I. Título.

## Sumário

---

SUMÁRIO.....	3
1. INTRODUÇÃO .....	4
2. APRENDENDO.....	5
2.1. Remuneração da mão de obra.....	5
2.2. Distinção entre salário e remuneração .....	5
2.3. Adicional noturno.....	10
2.4. Adicional de insalubridade.....	11
2.5. Adicional de periculosidade.....	15
2.5. Caracterização da insalubridade/periculosidade .....	17
2.6. Adicional de hora extra .....	17
2.7. Outras Parcelas Remuneratórias Previstas no Modelo de Planilha Proposto Pela IN 02/2008 .....	21
2.8. Salário para a jornada de 12x36 horas.....	23
2.9. Fixação de salários dos profissionais que executarão os serviços .....	25
APRENDA MAIS.....	30
PENSE A RESPEITO. PREPARE-SE PARA A PRÓXIMA AULA .....	30

## 1. Introdução

---



### Objetivos desta aula

Na Aula 4 estudamos sobre a importância do orçamento estimado na forma de planilha de custos e formação de preços, baseado em fundamentada pesquisa de mercado.

Nesta aula começaremos a elaborar uma planilha para estimativa do custo de um contrato de terceirização (execução de serviço contínuo mediante cessão de mão de obra). Adotamos essa espécie de serviço por ser a que mais dificuldade oferece para estimar o custo da contratação.

Para a elaboração de nossa planilha, adotaremos como exemplo a contratação dos serviços de copeiragem (copeiras e garçons). Ressaltamos, contudo, que todas as instruções e normas mencionadas no texto da aula servem para qualquer tipo de serviço terceirizado – executado mediante cessão de mão de obra.

Os conceitos, os princípios e as normas mencionadas podem ter aplicação na elaboração do orçamento de serviços outros que não envolvam terceirização. Não é possível ter uma planilha padronizada para todo tipo de serviço, cada objeto requer estimativa de preços específica.

Ao término desta aula você será capaz de dar início à elaboração de planilha de custos e formação de preços de um contrato de terceirização, estimando o custo das parcelas referentes à remuneração da mão de obra, mediante a compreensão das normas e da jurisprudência relativas à matéria.

As citações de Orientações do TCU foram extraídas da obra **Licitações e Contratos – Orientações e Jurisprudência do TCU**, disponível no portal do Tribunal na internet

## 2. Aprendendo

### 2.1. Remuneração da mão de obra

Em contratos de terceirização, o item de maior custo é a remuneração da mão de obra, pois, como veremos na próxima aula, uma série de encargos e insumos incide sobre essa parcela.

Conquanto o quantitativo de pessoal não possa ser fixado pela Administração (**art. 20, I, IN 2/2008**), a remuneração das categorias envolvidas na prestação dos serviços deve ser estimada de modo mais próximo possível da realidade do mercado.



Distinção entre salário e remuneração

Preliminarmente, vamos estabelecer a necessária distinção entre remuneração e salário.

### 2.2. Distinção entre salário e remuneração

**Salário** é a contraprestação paga pelo empregador diretamente ao empregado pelos serviços prestados decorrentes do contrato de trabalho.

**Remuneração** é o conjunto de retribuições recebidas habitualmente pelo empregado pela prestação dos serviços, seja em dinheiro ou utilidades, do empregador (ex.: adicionais) ou de terceiros (ex.: gorjetas), decorrentes do contrato de trabalho.

Essa matéria é disciplinada pela Consolidação das Leis do Trabalho – CLT. O mapa abaixo apresenta uma síntese das parcelas integrantes do salário.

INTEGRAM O SALÁRIO... (ARTS. 457 E 459 CLT)	
Sim	Não
Importância fixa estipulada (salário contratual)	
Comissões ou percentagens	
Gratificações ajustadas em contrato	Gratificações não ajustadas em contrato (mera liberalidade). Se paga com habitualidade, integra o salário ( <b>Súmula 207 STF</b> ) – convenção tácita
INTEGRAM O SALÁRIO... (ARTS. 457 E 459 CLT)	
Sim	Não
Diárias para viagens (acima de 50% do salário). Têm efeito indenizatório ( <b>Súmula 101 TST</b> ). Têm por base o salário mensal ( <b>Súmula 318 TST</b> )	Diárias para viagens (até 50% do salário)

Abonos	
Salário-utilidade ou in natura: alimentação (limite: 20% do salário contratual), habitação (limite: 25% do salário contratual), vestuário e outras prestações pagas habitualmente, por força do contrato. Utilidades fornecidas pela prestação dos serviços	Vestuários, equipamentos, utilidades e outros acessórios fornecidos aos empregados e utilizados no local de trabalho, para a prestação do serviço. Se a alimentação é fornecida nos termos do PAT, não é salário ( <b>Lei 6.321/76</b> ). Vale-transporte não é salário in natura ( <b>Lei 7.418/85</b> )
	Educação, em estabelecimento de ensino próprio ou de terceiros, compreendendo os valores relativos a matrícula, mensalidade, anuidade, livros e material didático
	Se o salário for o mínimo legal, as parcelas pagas in natura não poderão exceder a 70% ( <b>art. 82, CLT; TST – Súmula 258</b> ). Por analogia, estende-se aos demais salários
	Transporte destinado ao deslocamento para o trabalho e retorno, em percurso servido ou não por transporte público
	Assistência médica, hospitalar e odontológica, prestada diretamente ou mediante seguro-saúde
	Seguros de vida e de acidentes pessoais
	Previdência privada

Perceba que o salário pode ser composto por várias parcelas, ainda que estas não sejam denominadas propriamente, no contracheque do empregado, sob a rubrica “salário”.

O Tribunal Superior do Trabalho tem entendimento sumulado no sentido de que o salário complessivo é ilegal. A Súmula 91 do TST esclarece

### JURISPRUDÊNCIA DO TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO

#### SÚMULA 91

Nula é a cláusula contratual que fixa **determinada importância ou percentagem para atender englobadamente vários direitos** legais ou contratuais dos trabalhadores.

Todas as demais parcelas eventualmente pagas pelo empregador ao empregado se somam ao salário e compõem a remuneração. Em regra, as parcelas componentes da remuneração são definidas em lei ou previstas em contrato, ressalvadas as decisões judiciais.

Agora que já estudamos sobre o salário básico, começaremos a montar a planilha de custos e formação de preços, utilizando-nos do modelo proposto pela **IN 02/2008** (alterado pela Portaria SLTI/MPOG 7, de 09 de março de 2011 – DOU 10/03/2011), com algumas adaptações que julgamos pertinentes.

A planilha que faremos servirá de modelo para os licitantes. Assim, deverá conter todos os elementos indispensáveis à formulação da proposta de preços.

Alguns elementos serão preenchidos somente pelos licitantes, como, por exemplo, o número do processo e do edital da licitação, a data e hora da proposta. São os dados iniciais da planilha:

### PLANILHA DE CUSTOS ESTIMADOS E FORMAÇÃO DE PREÇOS (Para Contrato de Terceirização)

Nº do Processo	
Edital n.º	

Data: \_\_\_\_/\_\_\_\_/\_\_\_\_ às \_\_\_\_:\_\_\_\_ horas

Em seguida, nossa planilha conterá campos nos quais serão informados alguns dados referentes à contratação. Você observará que a planilha está estruturada em quadros demonstrativos, módulos e submódulos de despesas.

O **quadro demonstrativo** de discriminação dos serviços, os módulos e submódulos e o quadro-resumo do custo da mão de obra devem ser preenchidos **para cada tipo de serviço** (ou categoria profissional). O quadro de identificação dos serviços e o quadro-resumo do valor mensal dos serviços devem indicar todos os serviços contratados (ou categorias profissionais envolvidas na prestação).

Para os fins desta aula, **adotaremos como métrica o posto de serviço**. Preencheremos todos os campos com dados da contratação de um posto de **serviço de copeiragem**. Passemos, então, ao preenchimento dos quadros de discriminação e identificação dos serviços.

### DISCRIMINAÇÃO DOS SERVIÇOS (Dados Referentes à Contratação)

A	Data da apresentação da proposta	<b>6.2.2012</b>
B	Município/UF	<b>Brasília/DF</b>
C	Ano do Acordo, Convenção Coletiva ou Sentença Normativa em Dissídio Coletivo	<b>2012</b>
D	Tipo de serviço	<b>Copeiragem</b>
E	Nº de meses de execução contratual	<b>12</b>

### IDENTIFICAÇÃO DO SERVIÇO

<b>Tipo de Serviço</b>	<b>Unidade de Medida</b>	<b>Quantidade total a contratar (em função da unidade de medida)</b>
Copeiragem	Posto	1

#### Notas:

1) a unidade de medida “posto de serviço” deve ser exceção. A regra é a medição e pagamento por resultados, por exemplo: as ações são solicitadas, medidas e pagas uma por uma, como pode se dar em um contrato para prestação de serviço de manutenção de elevadores – é feita a solicitação, os técnicos executam a ação e o contratado é remunerado pelos serviços e peças fornecidas, conforme previsto no Termo de Referência e constantes da ordem de serviço. Vide, a propósito dessa temática, os seguintes julgados do TCU: Acórdão 265/2010 – Plenário; Acórdão 1453/2009 – Plenário; Acórdão 1453/2009 – Plenário; Acórdão 2655/2009 – Plenário; Acórdão 1125/2009 – Plenário; Acórdão 1238/2008 – Plenário; Acórdão 947/2010 – Plenário; Acórdão 1631/2011 – Plenário; Acórdão 1996/2011 – Plenário; Acórdão 1239/2008 – Plenário; Acórdão 137/2010 – Primeira Câmara. No plano normativo, a matéria é disciplinada nos seguintes dispositivos: art. 3º, § 1º, Decreto 2.271/97; art. 6º, § 2º c/c o art. 11, § 1º, ambos da IN 02/2008);

2) se você considerar que a contratação por postos é a que melhor atende aos interesses da Administração, **justifique** a impossibilidade de medir e pagar por resultados. No exemplo que utilizamos adotamos a contratação por postos porque não é possível contratar serviço de copeiragem por resultado. É da natureza desse serviço a medição por posto, em que se exige a presença do prestador por uma jornada definida;

3) a **quantidade** a contratar é definida em função da unidade de medida adotada. No nosso exemplo, por posto. No caso, estamos estimando o custo de um posto de copeiragem;



4) os serviços de natureza continuada, como é o caso do nosso exemplo, podem ter sua duração estendida por até 60 meses (vide art. 57, II, da Lei 8.666/93). É comum, entretanto, fixar em 12 meses o primeiro período de vigência e execução contratual, podendo ser renovado o contrato posteriormente.

Agora nós preencheremos nossa planilha com as informações complementares essenciais para a composição dos custos referentes à mão de obra e que também serão relevantes por ocasião da repactuação do contrato.

### MÃO DE OBRA

#### Mão de Obra Vinculada à Execução Contratual

Dados complementares para composição dos custos referentes à mão de obra		
1	Tipo de serviço (mesmo serviço com características distintas)	Copeiragem
2	Salário Normativo da Categoria	R\$ 1.000,00
3	Categoria profissional (vinculada à execução contratual)	Copeira
4	Próxima data base da categoria (dia/mês/ano)	1º.1.2013

#### Notas:

1) deverá ser elaborado um quadro para cada tipo de serviço;

2) em regra, o salário é indicado no Acordo ou Convenção Coletiva de Trabalho ou em sentença normativa. Categorias profissionais diferenciadas têm seu salário fixado em leis específicas ou em acordos ou convenções específicas, aplicáveis àquelas categorias de profissionais. Entretanto, tal norma só vincula o empregador se este houver participado, por si ou pelo sindicato que o represente, das negociações que originaram o instrumento coletivo de trabalho. É o que preconiza a Súmula 374 do TST:

#### JURISPRUDÊNCIA DO TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO

##### SÚMULA 374

Empregado integrante de categoria profissional diferenciada **não** tem o direito de haver de seu empregador vantagens previstas em instrumento coletivo no qual a empresa não foi representada por órgão e classe de sua categoria.

3) não havendo norma que fixe o salário da categoria, este deve ser obtido mediante pesquisa de preços junto ao mercado local, vale dizer, o salário praticado na localidade em que serão prestados os serviços;

4) a data-base da categoria é dado fundamental, porquanto é o termo inicial para contagem do prazo de um ano para a repactuação do contrato.

Nossa planilha já está preenchida com os dados referentes à mão de obra e ao salário base. Agora, estudaremos as parcelas remuneratórias que consideramos mais relevantes, pela frequência com que ocorrem em contratos de terceirização. Trataremos de cada uma delas, explicitando as normas de regência, a jurisprudência aplicável e o modo de calculá-las. Ao final, continuaremos a preencher nossa planilha.



### 2.3. Adicional noturno

Orçamento estimado  
Remuneração  
Adicional Noturno

O adicional noturno é uma parcela remuneratória paga ao empregado em razão de trabalho executado em jornada noturna. A jornada noturna é a realizada entre as 22h de um dia até às 05h do dia seguinte. A hora trabalhada é computada de maneira reduzida: 52'30" (equivale a 1,1428 da hora diurna). Dessa forma, um empregado que trabalha de 22h às 05h, embora, de fato, tenha cumprido 7 horas de jornada, receberá como se tivesse trabalhado 8 horas.

Você pode encontrar facilmente o número de horas noturnas **multiplicando o número de horas efetivamente trabalhadas no período noturno (após às 22h) por 1,1428571**. Esse número é encontrado da seguinte maneira:

$$60 \text{ minutos (hora normal)} / 52 \text{min } 30 \text{s (hora noturna reduzida)} = 1,1428571$$

Além desse benefício, que tem sua razão de ser em questões afetas à preservação da saúde, o trabalhador terá direito a um acréscimo na sua remuneração – o adicional noturno – correspondente a **20% sobre o valor da hora diurna**.

Ressalte-se que o adicional noturno pago com habitualidade integra o salário para todos os efeitos.

#### JURISPRUDÊNCIA DO TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO

##### SÚMULA 60

I – O adicional noturno, pago com habitualidade, integra o salário do empregado para todos os efeitos.

Ademais, conforme **§ 5º do art. 73 da CLT**, havendo prorrogação da jornada noturna, o adicional incide sobre as horas trabalhadas após às 5h (exemplo: jornada iniciada às 22h de um dia e concluída somente às 8h do dia seguinte; de 5h às 8h considera-se prorrogação).

### JURISPRUDÊNCIA DO TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO

#### SÚMULA 60

II – Cumprida integralmente a jornada no período noturno e prorrogada esta, devido é também o adicional quanto às horas prorrogadas. Exegese do art. 73, § 5º, da CLT.

O cálculo do adicional noturno é feito da seguinte maneira:

- para um empregado que cumpre jornada de 44 horas semanais e recebe salário de R\$ 1.000,00, o valor da hora normal de trabalho é R\$ 4,54 ( $1000/220$ );
- se trabalhar uma vez no mês de 22h às 5h, terá direito a 8 horas de remuneração = R\$ 36,32 ( $R\$ 4,54 \times 8$ ), em face do cômputo da hora noturna de forma reduzida; acrescidas do adicional noturno de R\$ 7,26 ( $R\$ 36,32 \times 20\%$ );
- adicional noturno de R\$ 7,26 ( $R\$ 36,32 \times 20\%$ ).

O valor do adicional noturno deve ser consignado no Módulo 1 (composição da remuneração) da planilha de custos e formação de preços.

## 2.4. Adicional de insalubridade

O adicional de insalubridade é previsto nos **arts. 189-192 da CLT**. É devido ao empregado que, para o desempenho do seu trabalho, tem de realizar atividade insalubre.

A atividade é insalubre se expõe o trabalhador a agentes nocivos à saúde, acima dos limites de tolerância fixados em razão da natureza e da intensidade do agente e do tempo de exposição aos seus efeitos (exemplos de atividades que podem ser consideradas insalubres: operação de equipamentos de raios-X, atendimento em unidade de serviço médico ambulatorial, atendimento em consultório dentário).



Orçamento estimado  
Remuneração  
Adicional de insalubridade

Segundo entendimento do TST, ainda que o trabalho seja executado de forma intermitente, o adicional é devido:

### JURISPRUDÊNCIA DO TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO

#### SÚMULA 47

O trabalho executado em condições insalubres, em caráter intermitente, não afasta, só por essa circunstância, o direito à percepção do respectivo adicional.

A classificação da atividade como insalubre dá-se mediante edição, pelo Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), de quadro de atividades insalubres e os limites de tolerância e tempo máximo de exposição aos agentes nocivos. A norma vigente que disciplina a matéria é a **Norma Regulamentadora 15**, anexa à Portaria 3.214/78. Se a atividade envolver operação de equipamentos de raios-X, aplica-se, por analogia, o art. 31 da **Lei 4.345/64**, que remete à Lei 1.234/50.

Os graus e respectivos percentuais do adicional são os seguintes: máximo – 40%; médio – 20%; mínimo – 10%, conforme for a exposição ao risco. O adicional de insalubridade do técnico em radiologia é de 40%, por força do **art. 16 da Lei 7.394/85**.

A base de cálculo do adicional de insalubridade é o salário mínimo regional e não o salário contratual, até que seja editada Lei que altere o **art. 192 da CLT**. A **Súmula Vinculante 4 do STF** proibiu a vinculação de qualquer parcela remuneratória ao salário mínimo. Em consequência, a Justiça do Trabalho passou a determinar a adoção do salário contratual como base de cálculo do adicional.

Contudo, ante inúmeras contestações que chegaram ao Supremo Tribunal Federal, este decidiu que não cabe ao Judiciário definir a base de cálculo do adicional, mas à lei.

Enquanto não for editada lei que altere a base de cálculo do adicional de insalubridade, continua sendo aplicado o **art. 192 da CLT** (salário mínimo), podendo, entretanto, norma coletiva fixar base de cálculo distinta, desde que mais benéfica para o trabalhador.

## JURISPRUDÊNCIA DO SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL

CONSTITUCIONAL. DIREITO DO TRABALHO. AGRAVO REGIMENTAL EM AGRAVO DE INSTRUMENTO. ADICIONAL DE INSALUBRIDADE. SUBSTITUIÇÃO. IMPOSSIBILIDADE. **SÚMULA VINCULANTE 4. ART. 7º, IV, DA CF.** 1. O Plenário deste Supremo Tribunal Federal, ao julgar o **RE 565.714/SP**, na mesma oportunidade em que aprovou a Súmula Vinculante 4, decidiu pela impossibilidade de ser estabelecido, como base de cálculo para o adicional de insalubridade a remuneração ou salário base em substituição ao salário mínimo, por concluir que é inviável ao Poder Judiciário modificar tal indexador, sob o risco de atuar como legislador positivo. Precedentes. 2. Agravo regimental improvido.

(**AI 469332** AgR, Segunda Turma, DJe-191 DIVULG 08-10-2009 PUBLIC 09-10-2009)

## JURISPRUDÊNCIA DO TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO

**ADICIONAL DE INSALUBRIDADE - BASE DE CÁLCULO - SÚMULA VINCULANTE Nº 4 DO EXCELSE STF - SUSPENSÃO DA SÚMULA Nº 228 DO TST - DECLARAÇÃO DE INCONSTITUCIONALIDADE SEM DECLARAÇÃO DE NULIDADE - MANUTENÇÃO DO SALÁRIO MÍNIMO COMO BASE DE CÁLCULO ATÉ A EDIÇÃO DE NOVA LEI EM SENTIDO CONTRÁRIO OU CELEBRAÇÃO DE CONVENÇÃO COLETIVA. O Supremo Tribunal Federal, mediante o julgamento do RE 565.714/SP, editou a Súmula Vinculante nº 4, em que se concluiu que o art. 7º, IV, da Constituição Federal veda a utilização do salário mínimo como base de cálculo do adicional de insalubridade. Apesar de reconhecer a inconstitucionalidade da utilização do salário mínimo como indexador da base de cálculo do referido adicional, vedou a substituição desse parâmetro por decisão judicial. Assim, ressalvado meu entendimento no que tange às relações da iniciativa privada, o adicional de insalubridade deve permanecer sendo calculado com base no salário mínimo enquanto não superada a inconstitucionalidade por meio de lei ou convenção coletiva. Precedentes da SBDI-1.**

(**RR - 5900-38.2008.5.04.0004, DJ: 19/04/2011**)



Atenção: Neste caso, o fiscal do contrato deve exigir o uso obrigatório e correto do equipamento pelos empregados da contratada, sob pena de, não ocorrendo o uso, ser devido o adicional.

Se os riscos forem eliminados ou neutralizados, não haverá direito ao adicional. Para tanto, podem ser adotadas medidas ambientais e utilizados equipamentos de proteção individual – EPI, conforme indicado em laudo pericial, como veremos adiante. Na hipótese, o custo estimado do item EPI é consignado no Módulo 3 – Insumos Diversos.

### **JURISPRUDÊNCIA DO TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO**

#### **SÚMULA 80**

A eliminação da insalubridade mediante fornecimento de aparelhos protetores aprovados pelo órgão competente do Poder Executivo exclui a percepção do respectivo adicional.

### **JURISPRUDÊNCIA DO TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO**

#### **SÚMULA 289**

O simples fornecimento do aparelho de proteção pelo empregador não o exime do pagamento do adicional de insalubridade, cabendo-lhe tomar as medidas que conduzam à diminuição ou eliminação da nocividade, dentre as quais as relativas ao uso efetivo do equipamento.



Como o simples fornecimento do EPI não é suficiente para afastar a incidência do adicional de insalubridade, o fiscal do contrato deve exigir o uso obrigatório e correto do equipamento pelos empregados do contratado, sob pena de, não ocorrendo o uso, ser devido o adicional.

Ademais, o adicional de insalubridade, enquanto percebido, integra a remuneração para todos os efeitos, conforme Súmula 139 do TST.

### **JURISPRUDÊNCIA DO TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO**

#### **SÚMULA 139**

Enquanto percebido, o adicional de insalubridade integra a remuneração para todos os efeitos legais.

## JURISPRUDÊNCIA DO TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO

### Orientação Jurisprudencial da SDI-1 TST n.º 47

Hora extra. Adicional de insalubridade. Base de cálculo. É o resultado da soma do salário contratual mais o adicional de insalubridade, este calculado sobre o salário mínimo.

Vejamos, então, como é feito o cálculo do adicional de insalubridade.



Como calcular o adicional de insalubridade?

Para um empregado que recebe salário definido em convenção coletiva de trabalho no valor de R\$ 1.000,00 (e considerando que tal norma o fixa como base de cálculo para o adicional de insalubridade) e está exposto a riscos em grau mínimo, o valor do adicional é correspondente a 10% do salário; ou seja, o adicional de insalubridade é de R\$ 100,00.

O valor do adicional de insalubridade deve ser consignado no Módulo 1 (composição da remuneração) da planilha de custos e formação de preços.



### Adicional de periculosidade

O adicional de periculosidade é previsto nos **arts. 193-197 da CLT**. É devido ao empregado cujo trabalho envolva a execução de atividades perigosas, que são as que, por sua natureza ou método de execução, exponham o trabalhador a contato permanente com inflamáveis ou explosivos em condições de risco acentuado.

Orçamento estimado  
Remuneração  
Adicional de  
Periculosidade

Atividades perigosas são as que, pela natureza ou método de execução, exponham o trabalhador a contato permanente com inflamáveis ou explosivos em condições de risco acentuado.

A matéria – descrição das atividades perigosas – é regulada pela **Norma Regulamentadora 16**, anexa à **Portaria 3.214/78** do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE).

O adicional devido corresponde a 30% do salário contratual, sem os acréscimos resultantes de gratificações, prêmios ou participações nos lucros da empresa. É o que define a **Súmula 191 do TST**:



## JURISPRUDÊNCIA DO TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO

### SÚMULA 191

O adicional incide apenas sobre o salário básico e não sobre este acrescido de outros adicionais.

Segundo entendimento do TST, ainda que a exposição ao risco seja intermitente, o adicional é devido. Será indevido apenas quando o contato der-se de forma eventual:

## JURISPRUDÊNCIA DO TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO

### SÚMULA 364

Tem direito ao adicional de periculosidade o empregado exposto permanentemente ou que, de forma intermitente, sujeita-se a condições de risco. Indevido, apenas, quando o contato dá-se de forma eventual, assim considerado o fortuito, ou o que, sendo habitual, dá-se por tempo extremamente reduzido.

Ademais, o adicional de periculosidade, pago com habitualidade, integra o cálculo das horas extras.

## JURISPRUDÊNCIA DO TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO

### Súmula 132 TST

O adicional, pago em caráter permanente, integra o cálculo de indenização e de horas extras.



Como calcular o adicional de periculosidade?

Caso o empregado tenha direito, também, ao adicional de insalubridade, deve fazer a opção (é vedado o pagamento dos dois adicionais ao mesmo tempo). A opção é sempre do empregado, não do empregador.

Vejamos, então, como calcular o adicional de periculosidade.

Para um empregado que recebe salário definido em convenção coletiva de trabalho e no contrato no valor de R\$ 1.000,00 e está exposto a perigo, o adicional de insalubridade é de R\$ 300,00 (30%).



O valor do adicional de insalubridade deve ser consignado no Módulo 1 (composição da remuneração) da planilha de custos e formação de preços.

## 2.5. Caracterização da insalubridade/periculosidade

A caracterização da insalubridade/periculosidade dá-se por perícia a cargo de Médico ou Engenheiro do Trabalho, devidamente registrado no Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), conforme determina o art. 195 da CLT.

Os mencionados adicionais serão devidos a contar da data da inclusão da respectiva atividade nos quadros aprovados pelo MTE (art. 190 da CLT).

Assim, não basta que uma perícia aponte a condição insalubre, por exemplo; a atividade tem de constar de Portaria do MTE. Havendo descaracterização, ou reclassificação, o adicional deixa de ser devido.

### JURISPRUDÊNCIA DO TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO

#### SÚMULA 248

A reclassificação ou descaracterização da insalubridade, por ato da autoridade competente, repercute na satisfação do respectivo adicional, sem ofensa a direito adquirido ou ao princípio da irredutibilidade salarial.

## 2.6. Adicional de hora extra

Todo trabalhador é contratado para prestar serviços ao seu empregador mediante o pagamento de salário correspondente a uma determinada jornada diária. Tem-se assim, uma adequação do salário à jornada.

A jornada de trabalho é limitada no tempo. Os limites são estabelecidos pela Constituição Federal:

### CF/88

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais [...]

XIII – duração do trabalho normal não superior a **oito horas diárias e quarenta e quatro semanais**, facultada a **compensação de horários** e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho;

Estabelece também a Constituição Federal jornada diária máxima de 6 horas para o trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento (inciso XIV), que não comentaremos por representar hipótese de difícil ocorrência em contratos de terceirização.

Desde que previsto em acordo escrito entre empregador e empregado ou em instrumento coletivo de trabalho, a jornada diária pode ser acrescida de, no máximo, duas horas extraordinárias (ressalvados os casos excepcionais previstos no **art. 61 da CLT**), que serão remuneradas com acréscimo de, no mínimo, 50% do valor das horas normais.

### CLT

Art. 59. A duração normal do trabalho poderá ser acrescida de **horas suplementares**, em número **não excedente de 2 (duas)**, mediante acordo escrito entre empregador e empregado, ou mediante contrato coletivo de trabalho.

### CF/88

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais [...]  
XVI – **remuneração do serviço extraordinário superior, no mínimo, em cinquenta por cento à do normal;**

O adicional de hora extra corresponde, portanto, a esse acréscimo remuneratório devido pelos serviços extraordinários prestados além da jornada normal de trabalho.

A **Súmula 264 do TST** esclarece didaticamente o modo de calcular o adicional de hora extra.

### JURISPRUDÊNCIA DO TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO

#### SÚMULA 264

A remuneração do serviço suplementar é composto do valor da hora normal, integrado por parcelas de natureza salarial e acrescido do adicional previsto em lei, contrato, acordo, convenção coletiva ou sentença normativa.

Segue exemplo de cálculo do valor de uma hora extra:

$$\text{Hora extra} = (\text{hora normal} / 220) + 50\%$$

Considerando o salário mensal de R\$ 1.000,00 para uma jornada de 44 horas semanais (220 horas/mês) e a realização de 10 horas extras no mês, temos:

- **Salário = 1.000,00**
- **Horas trabalhadas no mês = 220**
- **Valor da hora normal = (1.000,00 / 220) = 4,54**
- **Valor da hora extra = (4,54 + 50%) = (4,54 + 2,27) = 6,81**
- **Valor do adicional de hora extra = (6,81 x 10) = 68,10**

A regra é, portanto, que os serviços extraordinários sejam devidamente remunerados, sendo cada hora extra acrescida de 50% do valor da hora normal.

Não obstante, a **CF/88 (art. 7º, XIII)** e a CLT admitem a compensação de horários, vale dizer, dispensam o pagamento do adicional de hora extra pela realização de serviço extraordinário em um dia, se for assegurada ao trabalhador a correspondente diminuição da jornada em outro dia.



Como calcular o adicional de hora extra?

### CLT

Art. 59. [...]

§ 2º Poderá ser dispensado o acréscimo de salário se, **por força de acordo ou convenção coletiva de trabalho, o excesso de horas em um dia for compensado pela correspondente diminuição em outro dia**, de maneira que não exceda, no período máximo de um ano, à soma das jornadas semanais de trabalho previstas, nem seja ultrapassado o limite máximo de dez horas diárias.

O requisito essencial para que seja admissível a compensação de jornada é a expressa autorização em acordo individual (compensação na semana) ou em norma coletiva de trabalho (compensação no ano, ou “banco de horas”). É o caso da jornada 12 x 36 de que trataremos mais adiante.

Há uma série de outros aspectos do adicional de hora extra que não abordaremos nesta Aula. Para aprofundar seus conhecimentos a respeito do assunto, consulte o material indicado na seção “Aprenda Mais”.

Para o objetivo do nosso estudo, o que abordamos até aqui é suficiente. Frisamos que o adicional de hora extra somente será cotado em

nossa planilha se houver expressa previsão, no Projeto Básico ou Termo de Referência e no contrato, das horas suplementares estritamente necessárias para a execução dos serviços.

Consideramos pouco provável que os contratos administrativos prevejam a realização sistemática de horas extras, vale dizer, que a Administração exija a prestação dos serviços com extrapolação da jornada máxima prevista na Constituição Federal.

De fato, esse tipo de previsão – horas extras habituais – é um risco para a Administração, porquanto a habitualidade acarreta a integração da parcela ao salário do trabalhador, para todos os fins, e a sua supressão gera direito a indenização. É o entendimento do TST:

#### JURISPRUDÊNCIA DO TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO

##### SÚMULA 376

I - A limitação legal da jornada suplementar a duas horas diárias não exime o empregador de pagar todas as horas trabalhadas.

II - **O valor das horas extras habitualmente prestadas integra o cálculo dos haveres trabalhistas**, independentemente da limitação prevista no “caput” do art. 59 da CLT.

#### JURISPRUDÊNCIA DO TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO

##### SÚMULA 291

A **supressão**, pelo empregador, **do serviço suplementar prestado com habitualidade**, durante pelo menos 1 (um) ano, **assegura ao empregado o direito à indenização** correspondente ao valor de 1 (um) mês das horas suprimidas para cada ano ou fração igual ou superior a seis meses de prestação de serviço acima da jornada normal. O cálculo observará a média das horas suplementares efetivamente trabalhadas nos últimos 12 (doze) meses, multiplicada pelo valor da hora extra do dia da supressão.

Assim, em face do entendimento jurisprudencial e das ponderações aqui aduzidas, recomendamos que o adicional de hora extra somente seja previsto, e cotado na planilha, se for absolutamente imprescindível para a execução dos serviços.

Ordinariamente, portanto, o adicional de hora extra não será previsto na planilha de custos e formação de preços, porquanto não se recomenda a execução dos serviços contratados com extrapolação da jornada de trabalho máxima permitida.

## 2.7. Outras Parcelas Remuneratórias Previstas no Modelo de Planilha Proposto Pela IN 02/2008

A **IN 02/2008** sugere que devem ser estimadas outras parcelas remuneratórias, absolutamente incompreensíveis e, a nosso ver, incabíveis. São elas:

### **Hora noturna adicional**

Esse item, previsto no modelo de planilha sugerido pela IN 02/2008, não representa nenhum direito trabalhista ou parcela remuneratória prevista em lei.

Desconhecemos a razão pela qual foi incluído no modelo sugerido. Talvez os autores da norma tenham vislumbrado a possibilidade de previsão da verba em instrumento coletivo de trabalho, a justificar a inclusão na planilha.

Consideramos, assim, dispensável a inclusão do mencionado item na planilha de custos e formação de preços dos contratos de terceirização.

### **Intervalo Intrajornada**

A inclusão de verba remuneratória a título de intervalo intrajornada é de todo descabida e repudiável.

Com vistas a preservar a saúde do trabalhador, determina a lei que seja concedido um intervalo, dentro da jornada diária de trabalho, para descanso e alimentação. É o chamado intervalo intrajornada.

### **CLT**

Art. 71 - Em qualquer trabalho contínuo, cuja duração exceda de 6 (seis) horas, **é obrigatória a concessão de um intervalo para repouso ou alimentação**, o qual será, no mínimo, de 1 (uma) hora e, salvo acordo escrito ou contrato coletivo em contrário, não poderá exceder de 2 (duas) horas.

Ressalte-se que o período do intervalo intrajornada, desde que regularmente concedido, não é computado como hora trabalhada – não integra a jornada e não é remunerado.

Como determina o **art. 71 da CLT**, a concessão do intervalo intrajornada é obrigatória. Caso não seja concedido, o empregador deverá indenizar o empregado, pagando-lhe o equivalente às horas do intervalo suprimido, com acréscimo de no mínimo 50%.

### CLT

Art. 71 – [...]

§ 4º - **Quando o intervalo** para repouso e alimentação, previsto neste artigo, **não for concedido** pelo empregador, este ficará obrigado a remunerar o período correspondente com um acréscimo de no mínimo 50% (cinquenta por cento) **sobre o valor da remuneração da hora normal de trabalho.**

Vemos claramente, sem qualquer dúvida, que a indenização devida em decorrência da supressão do intervalo intrajornada tem caráter de **sanção**, objetivando inibir o comportamento ilícito do empregador.

Não há qualquer justificativa razoável para a inclusão da despesa na planilha de custos e formação de preços. A sanção deve ser suportada única e exclusivamente por quem pratica o ato ilícito, no caso, o empregador. É de todo repudiável transferir esse custo para a Administração contratante.

Registramos que a supressão do intervalo intrajornada não pode ser tolerada, ainda que pactuada em norma coletiva. Convenção coletiva que contenha tal disposição é, no ponto, nula de pleno direito.

### JURISPRUDÊNCIA DO TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO

#### ORIENTAÇÃO JURISPRUDENCIAL 342 – SDI-1

**I - É inválida cláusula de acordo ou convenção coletiva de trabalho contemplando a supressão ou redução do intervalo intrajornada** porque este constitui medida de higiene, saúde e segurança do trabalho, garantido por norma de ordem pública (art. 71 da CLT e art. 7º, XXII, da CF/1988), inafanço à negociação coletiva.

## 2.8. Salário para a jornada de 12x36 horas



Remuneração  
A questão da jornada  
12x36 horas

É comum em contratos de vigilância, por exemplo, a Administração exigir o cumprimento de jornada de trabalho de 12 horas, com intervalo, até a próxima jornada de 36 horas. É chamada jornada 12 x 36, que constitui, na verdade, um exemplo de acordo de compensação de jornada.

Em regra, a jornada de trabalho máxima permitida para todos os trabalhadores é a definida na Constituição Federal. Ordinariamente, jornada diária máxima de 8 horas e semanal máxima de 44 horas. Para turnos ininterruptos de trabalho, a jornada diária máxima é de 6 horas.

Permite-se a realização de serviço extraordinário (horas extras), limitado a duas horas por dia. Essas horas extras têm de ser remuneradas em, no mínimo, 50% acima do valor da hora normal. Admite-se, entretanto, que, ao invés de remunerá-las, o trabalhador possa acumulá-las para utilizá-las em futura “folga” ou redução de jornada (compensação).

Tanto a realização de horas extras, como a sua remuneração, ou compensação, devem ser pactuadas em acordo escrito entre empregador e empregado ou em acordo ou convenção coletiva de trabalho. Se não, não poderão ser realizadas.

A primeira preocupação ao planejar uma contratação deverá ser, então, exigir no edital e no contrato a apresentação, pelo licitante vencedor, do acordo de realização e pagamento ou compensação de horas extras.

Pois bem, como falamos, a jornada de 12x36 horas é fruto de acordo de compensação de horas extras. Perceba que trabalhar 12 horas por dia extrapola o limite constitucional, fixado para a jornada máxima diária.

Você já deve ter concluído, então, que esse tipo de jornada não tem previsão legal e só pode ser admitida se prevista em acordo ou convenção coletiva de trabalho.

A jurisprudência tem, não obstante, aceitado esse tipo de jornada, por ser mais vantajosa para o trabalhador.

### JURISPRUDÊNCIA DO TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO

ESCALA DE REVEZAMENTO. JORNADA DE 12X36. É **válida a cláusula normativa que estipula a adoção do regime de doze horas de trabalho por trinta e seis horas de descanso**, quando decorrer de livre negociação entre as partes e respeitar a jornada semanal de 44 horas. Precedentes.

**(RO - 33200-87.2009.5.17.0000, DJ: 25/02/2011)**

Ademais, o Judiciário tem decidido que são assegurados aos trabalhadores que executam a jornada 12x36 os seguintes direitos: hora noturna reduzida e intervalo intrajornada.

### JURISPRUDÊNCIA DO TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO

#### **Orientação Jurisprudencial – SDI-1 do TST n.º 388**

O empregado submetido à jornada de 12 horas de trabalho por 36 de descanso, que compreenda a totalidade do período noturno, tem direito ao adicional noturno, relativo às horas trabalhadas após as 5 horas da manhã.

### JURISPRUDÊNCIA DO TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO

#### **Orientação Jurisprudencial – SDI-1 do TST n.º 342**

I – É inválida cláusula de acordo ou convenção coletiva de trabalho contemplando a supressão ou redução do intervalo intrajornada porque este constitui medida de higiene, saúde e segurança do trabalho, garantido por norma de ordem pública (**art. 71 da CLT e art. 7º, XXII, da CF/1988**), inenunciável à negociação coletiva.

A previsão da jornada 12 x 36 é, então, um risco para a Administração – ante a ausência de previsão legal. Deve ser exigida somente se imprescindível à boa execução dos serviços.



Para essa jornada especial, o salário mínimo a ser cotado em sua planilha é aquele indicado no instrumento coletivo de trabalho. Sempre será assim. Não há exceção.

## 2.9. Fixação de salários dos profissionais que executarão os serviços

Quando nos referimos à fixação de salários no edital da licitação estamos dizendo que a Administração fixa remuneração mínima aceitável, ou seja, o licitante que cotar valor inferior terá sua proposta desclassificada. É isso possível?

Ao estimar a remuneração, deve-se atentar para a impossibilidade de fixação de preços mínimos, vedação prevista expressamente no **art. 40, X, da Lei 8.666/93**.

Em regra, não se admite fixar um piso salarial para a categoria de profissionais que prestarão os serviços, porquanto a medição e pagamento têm por pressuposto, em regra, o alcance dos resultados e não a mera quantidade de postos ou horas de serviço. É o que estabelece a **IN 2/2008**:

### IN 02/2008

Art. 11 A contratação dos serviços continuados deverá adotar unidade de medida que permita a **mensuração dos resultados para pagamento da contratada, e que elimine a possibilidade de remunerar as empresas com base na quantidade de horas de serviço ou por postos de trabalho**.

§ 1º Excepcionalmente poderá ser adotado critério de remuneração da contratada por **postos de trabalho ou quantidade de horas de serviço** quando houver inviabilidade da adoção do critério de aferição dos resultados.

O inciso II, do art. 20, da **IN 02/2008** foi revogado pela IN 03/2009. O dispositivo vedava a fixação, nos instrumentos convocatórios, de salários das categorias ou profissionais prestadores dos serviços contratados. Com a revogação estaria permitida a fixação?

A matéria é polêmica. O balizamento jurisprudencial é dado atualmente pelo **Acórdão 614/2008-Plenário**, que admite, desde que justificadamente, a fixação de salário no edital do certame para a



É possível fixar, no edital da licitação, um piso mínimo para remuneração do pessoal a ser contratado?



contratação de serviços por disponibilidade de mão de obra ou por posto de trabalho, desde que não haja instrumento normativo das relações trabalhistas para as categorias envolvidas (acordo ou convenção coletiva de trabalho ou sentença normativa).

Transcrevemos parcialmente excertos do **Acórdão 614/2008 – Plenário**, detalha vários modos de execução de serviços e as hipóteses em que é admissível a fixação de salários no edital da licitação.



Hipótese 1: se o salário da categoria é definido em norma coletiva, NÃO é possível fixar piso salarial no edital

Hipótese 2: se os serviços serão medidos e pagos por resultados, NÃO é possível fixar piso salarial no edital

Hipótese 3: se não há salário normativo e os serviços serão executados por postos, é possível fixar piso salarial no edital

### JURISPRUDÊNCIA DO TCU

9.3.3. observem as seguintes linhas de conduta na formulação de editais de licitação e na gestão de contratos de execução indireta e contínua de serviços:

9.3.3.1. para modelos de execução indireta de serviços, inclusive os baseados na alocação de postos de trabalho, se a categoria profissional requerida se encontra amparada por convenção coletiva de trabalho, ou outra norma coletiva aplicável a toda a categoria, determinando o respectivo valor salarial mínimo, esse pacto laboral deve ser rigorosamente observado nas licitações efetivadas pela Administração Pública e nas contratações delas decorrentes;

9.3.3.2. é vedada a fixação de piso salarial para serviços que devem ser medidos e pagos por resultados;

9.3.3.3 no âmbito do Contrato n. 24/2006 e em outros termos ajustados com a Administração Pública em que os respectivos editais de licitação fixaram os pisos salariais das categorias profissionais executoras dos serviços, o órgão contratante deverá efetuar os seguintes controles, entre outros que entenda necessários:

9.3.3.3.1. com fundamento nos arts. 54, § 1º, in fine, e 55, inciso XI, da Lei n. **8.666/1993**, adotar as providências necessárias ao aditamento do contrato com vistas a explicitar que a empresa contratada se obriga a pagar os salários lançados em sua proposta;

9.3.3.3.2. fiscalizar periodicamente o efetivo pagamento dos valores salariais lançados na proposta contratada, mediante a verificação das folhas de pagamento referentes aos meses de realização dos serviços, de cópias das carteiras de trabalho dos empregados, dos recibos e dos respectivos documentos bancários, entre outros meios de fiscalização cabíveis;

**(Acórdão 614/2008 – Plenário)**

Como se depreende da leitura do acórdão acima mencionado três são as hipóteses no que tange à possibilidade de fixação de salário em edital de licitação:

- Hipótese 1 = se o salário da categoria é definido em norma coletiva, NÃO É POSSÍVEL fixar piso salarial no edital;
- Hipótese 2 = se os serviços serão medidos e pagos por resultados, NÃO É POSSÍVEL fixar piso salarial no edital; e
- Hipótese 3 = se não há salário normativo e os serviços serão executados por postos, É POSSÍVEL fixar piso salarial no edital.

Registre-se, contudo, que, mesmo após a decisão paradigmática ora mencionada, o TCU tem admitido, em caráter excepcional e desde que devidamente justificada, a fixação, no edital da licitação, de salário mínimo a ser praticado pelos licitantes, sob pena de desclassificação.

Para ilustrar como a matéria ainda não está totalmente pacificada na jurisprudência do TCU, recomendamos a leitura dos seguintes acórdãos, posteriores ao mencionado [Acórdão 614/2008-Plenário](#), e que admitem a fixação de salário, desde que justificada: [Acórdão 113/2009-Plenário](#); [Acórdão 106/2009-Plenário](#); [Acórdão 2281/2008-Plenário](#); [Acórdão 3006/2010 – Plenário](#); [Acórdão 4050/2011 – 2ª Câmara](#). Confira, também, os arestos a seguir:

### JURISPRUDÊNCIA DO TCU

1. Na realização de licitações visando à contratação de serviços de TI mediante alocação de postos de trabalho ou por outra modalidade assemelhada à simples terceirização de pessoal, a administração pública deverá **observar, em regra, a proibição de não fixar, no edital, valores mínimos para os salários do pessoal**, conforme estabelecido no art. 40, inciso X, da Lei 8.666/1993, **facultando-se ao gestor, excepcionalmente, na hipótese de não estar sujeito ao art. 6º, II, da IN SLTI/MPOG 4/2008, estabelecer, em face de comprovado risco de aviltamento salarial, limitante inferior para o custo da mão de obra, justificando-se o parâmetro mínimo escolhido** no processo administrativo pertinente, assim como a estrutura remuneratória que serviu de base à elaboração do orçamento básico da licitação, que deverá mostrar-se compatível com a qualidade esperada dos serviços pretendidos.

**(Acórdão 332/2010 – Plenário)**

### JURISPRUDÊNCIA DO TCU

9.2.2. **apresente a devida fundamentação** caso decida fixar a remuneração em valores superiores ao piso salarial das categorias profissionais a serem contratadas por meio de licitações de serviços terceirizados;  
(Acórdão 1122/2008 – Plenário)

Não obstante, também se observam várias decisões em sentido contrário, ou seja, pela impossibilidade de fixação de preços mínimos, a exemplo do salário a ser pago aos profissionais que executarão os serviços.

### JURISPRUDÊNCIA DO TCU

Na realização de licitações visando à contratação de serviços de TI mediante alocação de postos de trabalho ou por outra modalidade assemelhada à simples terceirização de pessoal, a administração pública deverá observar, em regra, **a proibição de não fixar, no edital, valores mínimos para os salários do pessoal**, conforme estabelecido no art. 40, inciso X, da Lei 8.666/1993, c/c o art. 6º, inciso II, da IN SLTI/MPOG 4/2008.  
(Acórdão 331/2010 – Plenário)

### JURISPRUDÊNCIA DO TCU

1.5. Determinações:

[...]

1.5.12. abster-se, quando da realização de procedimentos licitatórios com vistas à contratação de mão-de-obra terceirizada, de fixar valores mínimos de remuneração, tendo em vista a vedação contida no art. 40, inciso X da Lei nº 8.666/93, bem como no art. 20, inciso II da IN/MPOG nº 02/2008, que veda a fixação dos salários das categorias ou dos profissionais que serão disponibilizados para a execução do serviço pela contratada, nos instrumentos convocatórios [...].

(Acórdão 3570/2009 – 2ª Câmara)

Vide, no mesmo sentido: Acórdão 2304/2009 – Plenário; Acórdão 3570/2009 – 2ª Câmara; Acórdão 354/2008/ - Plenário;

Concluimos, aqui, nosso estudo sobre a estimativa da remuneração da mão de obra. Prosseguindo com nossa planilha, admitamos – hipoteticamente – que nossa copeira fará jus, por força da execução dos serviços, ao adicional de periculosidade, bem como cumprirá, mensalmente, 7 horas de jornada noturna (de 22h às 5h).

Eis como ficará o Módulo 1: composição da remuneração.

#### Módulo 1: Composição da Remuneração

1	Remuneração	%	Valor (R\$)
A	Salário Base		1.000,00
B	Adicional de periculosidade		300,00
C	Adicional de insalubridade		
D	Adicional noturno		7,26
E	Hora noturna adicional		
F	Adicional de Hora Extra		
G	Intervalo Intrajornada		
H	Outros (especificar)		
Total da Remuneração			1.307,26



## **Aprenda Mais**

---

Para aprofundar seus conhecimentos a respeito do assunto objeto desta aula, recomendamos as seguintes leituras complementares:

Licitações e contratos: orientações e jurisprudência do TCU. 4ª ed. rev., atual. e ampl. – Brasília: TCU/Senado Federal, 2010, p. 196-209.

Viana, Cláudia Salles Vilela. Manual Prático das Relações Trabalhistas, 10ª ed. São Paulo: LTr, 2009, p. 297-398.

Oliveira Aristeu de. Manual de Prática Trabalhista, 43ª ed. São Paulo: Atlas, 2009, p. 43-53; 114-133.



## **Pense a respeito. Prepare-se para a próxima aula**

---

Nesta aula você aprendeu as normas pertinentes à remuneração de pessoal, como calcular as principais parcelas remuneratórias e consigná-las na planilha de custos e formação de preços.

Pense a respeito desse assunto, ponderando sobre as seguintes questões: que parcelas integram o salário? Qual a diferença entre salário e remuneração? Como você pode obter a informação relativa aos salários de uma determinada categoria profissional? Ao planejar contratação de serviços mediante terceirização, é lícito fixar, no edital, salário mínimo superior ao piso da categoria?

Em nossa próxima aula, veremos quais são os encargos sociais e trabalhistas que incidem sobre a remuneração. Ademais, estudaremos quais são as parcelas a provisionar para fins de custeio de despesas com substituição temporária de terceirizados e com rescisões dos contratos de trabalho.