<https://www.zenite.blog.br/de-acordo-com-o-tcu-e-a-in-no-052017-da-segesmp-e-possivel-a-administracao-definir-os-salarios-de-terceirizados-no-edital/>

De acordo com o TCU e a IN nº 05/2017 da Seges/MP, é possível a Administração definir os salários de terceirizados no edital?

[Terceirização](https://www.zenite.blog.br/category/terceirizacao/) [19/08/2019](https://www.zenite.blog.br/de-acordo-com-o-tcu-e-a-in-no-052017-da-segesmp-e-possivel-a-administracao-definir-os-salarios-de-terceirizados-no-edital/) [Por Equipe Técnica da Zênite](https://www.zenite.blog.br/author/equipe-tec/)[0](https://www.zenite.blog.br/de-acordo-com-o-tcu-e-a-in-no-052017-da-segesmp-e-possivel-a-administracao-definir-os-salarios-de-terceirizados-no-edital/#respond)

A definição de salário pela Administração Pública em editais de terceirização de serviços, embora sempre polêmica, já foi admitida tanto na jurisprudência quanto em normas.

Para uma contratação vantajosa e eficiente, as exigências estabelecidas pela Administração devem refletir as condições efetivamente necessárias para assegurar o atendimento de sua demanda ([art. 37, inc. XXI, da Constituição Federal](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm#art37xxi)).

Logo, é preciso certificar-se de que há motivação para contratação de profissionais com perfil e qualificação diferenciados para a satisfação da necessidade e, ainda, comprovar que as condições salariais para esses profissionais são superiores àquelas determinadas como mínimas, conforme a legislação ou documentos coletivos aplicáveis.

Reunidos elementos que demonstrem a necessidade de contratação de profissionais com perfil e qualificação diferenciados e que indiquem a prática de uma remuneração maior para esses profissionais, **de acordo com a tendência jurisprudencial do TCU**, poderá ser justificada a exigência de salário superior àquele fixado no documento coletivo de trabalho aplicável ou ao salário mínimo vigente.

O inc. VI do art. 5º da IN Seges/MP nº 05/2017 veda a Administração ou seus servidores de praticarem atos de ingerência na administração da contratada:

*Art. 5º […]*

*[…]*

*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 a daqueles que, no mercado, são remunerados pelo piso salarial da categoria, desde que justificadamente****. (Grifamos)*

A demonstração das especificidades das funções que serão desempenhadas pelos profissionais e das condições observadas no mercado é indispensável para justificar, excepcionalmente, a definição de salário maior do que o piso (vide o Acórdão nº 2.799/2017 da Primeira Câmara do TCU). Além disso, é importante justificar o valor que será fixado, sob pena de incorrer em apontamentos como os que constaram do Acórdão nº 607/2016 do Plenário do TCU.

Ressaltamos que, mesmo diante dos precedentes citados, o TCU já sinalizava a **possibilidade excepcional** de, motivadamente, a Administração definir salários no edital. São exemplos o Acórdão nº 332/2010 e o Acórdão nº 189/2011, ambos do Plenário.

Embora o tema seja polêmico, as normas e a jurisprudência do TCU caminham no sentido de admitir, excepcionalmente, a possibilidade de a Administração fixar salários em editais de terceirização de serviços. Contudo, para exigir que as empresas pratiquem salário superior àqueles fixados em convenções coletivas ou ao salário mínimo vigente, é preciso que haja amplo estudo demonstrando **objetivamente** que, **diante da realidade de mercado**, tal exigência representa condição **indispensável** para viabilizar a alocação de profissionais com qualificação compatível com o perfil e os níveis de qualidade justificadamente exigidos para o desenvolvimento do contrato.

Resta uma questão importante: **Como afastar a discussão sobre a ingerência indevida na atividade empresarial?** A resposta para esta e muitas outras questões serão compartilhadas no Seminário Zênite