



TRIBUNAL DE JUSTIÇA DO ESTADO DE MINAS GERAIS
Rua Gonçalves Dias, Nº 1260 - Bairro Funcionários - CEP 30140-096 - Belo Horizonte - MG - www.tjmg.jus.br

NOTA TÉCNICA Nº 178 / 2025 - TJMG/SUP-ADM/DIRSEP/GESEG

FIXAÇÃO DOS SALÁRIOS ACIMA DO PISO SALARIAL

A presente licitação estabelece patamar salarial para os cargos a serem alocados no Tribunal de Justiça de Minas Gerais. Para os cargos de Arquiteto de Portais, Cerimonialista, Designer Gráfico, Editor de Arte, Editor de Vídeo, Editor Executivo, Fotógrafo, Operador de Áudio e Vídeo, Operador de Câmera Unidade Portátil, Redator de Conteúdo Web, Repórter Multimídia e Técnico de Áudio e Vídeo, o valor praticado é superior ao piso das categorias estabelecidos nas Convenções Coletivas de Trabalho.

Nos contratos de terceirização em que praticamente a única ferramenta de execução do objeto é o recurso humano, a fixação de salários é a forma mais adequada e eficiente de a Administração contratante garantir o nível de qualidade e desempenho aceitáveis, conforme posicionamento do TCU constantes dos Acórdãos 614/2008-Plenário, 1024/2008-Plenário e 421/2007-Plenário.

É de conhecimento amplo que proposta mais vantajosa não é a proposta puramente "mais barata", mas sim, aquela que corresponde à expectativa da Administração em grau de desempenho e qualidade e, dentre estas, nas licitações de menor preço, como é a hipótese, a de menor valor.

Sob esse conceito aplicado aos contratos de terceirização de serviços, veja-se quão esclarecedor e brilhante foi o voto do revisor no Acórdão 1.584/2010, do qual extraímos os seguintes excertos, *in verbis*:

“(...)16. Não acredito que o princípio da vantajosidade deva prevalecer a qualquer custo. A terceirização de mão-de-obra no setor público, quando legalmente permitida, não pode ser motivo de aviltamento do trabalhador, com o pagamento de salários indignos. A utilização indireta da máquina pública para a exploração do trabalhador promete apenas ineficiência dos serviços prestados ou a contratação de pessoas sem a qualificação necessária.

(...)

30. No mesmo sentido, seguiu-se o Acórdão nº 290/2006-TCU-Plenário, cujo voto condutor do Ministro Augusto Nardes foi assentado em argumentos que merecem alusão: ‘13. Há, contudo, outros pontos que devem ser considerados no presente julgamento, como aduzido pelo recorrente. Trata-se da questão da proposta mais vantajosa e a satisfação do interesse público. Reconheço que existe, sim, a possibilidade de aviltamento dos salários dos terceirizados e consequente perda de qualidade dos serviços, o que estaria em choque com satisfação do interesse público. Nesse aspecto, no caso de uma contratação tipo menor preço, em que as empresas mantivessem os profissionais pagando-lhes apenas o piso da categoria, entendo que não seria razoável considerar, apenas como vantagem a ser obtida pela Administração, o menor preço. Livres de patamares salariais, os empregadores, de forma a maximizar seus lucros, ofertariam mão-de-obra com preços de serviços compostos por salários iguais ou muito próximos do piso das categorias profissionais, o que, per se, não garantiria o fornecimento de mão-de-obra com a qualificação pretendida pela Administração. Sob esse prisma, entendo que a qualidade e a eficiência dos serviços postos à disposição de órgãos públicos não pode ficar à mercê da política salarial das empresas contratadas. 14. Assim, proposta mais vantajosa não significa apenas preço mais baixo. Há que se considerar a tutela de outros valores jurídicos além do menor preço, como, por exemplo, o atendimento ao princípio da eficiência.’ (Voto do Ministro Revisor, Valmir Campelo. Relator Min. Raimundo Carreiro)

À luz desse entendimento, reduzir custos, admitindo pagar salários mais baixos, seria o mesmo que trocar uma equipe de excelente desempenho, qualidade e eficiência, por uma cuja qualidade obrigue a Administração a todo momento submetê-los à devolução e reposição da mão de obra pela Prestadora de Serviços.

Sobre a vedação de fixação de preços mínimos, a posição inicial do TCU de que a fixação de valores mínimos para os salários dos trabalhadores utilizados na contratação de serviços terceirizados afrontaria a vedação normativa contida no art. 40, inciso X, da Lei 8.666/93 que foi revista por meio do Acórdão nº 256/2005 - Plenário, a cuja relatoria coube o Min. Marcos Vilela, 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.

Entendeu, ainda, que também não violaria a vedação legal à fixação de preços mínimos, dado que o salário constitui apenas um único componente de custo e que a empresa poderia disputar o certame com base em proposta formulada a partir dos outros custos, inclusive o BDI (Bônus e Despesas Indiretas). Por fim, aduziu que não haveria afronta ao princípio da seleção da proposta mais vantajosa, pois sua aferição deve ser realizada em conjunto com o princípio da indisponibilidade do interesse público, que só será refletido no menor preço pós a garantia de que todas as propostas atendem ao nível adequado de desempenho e qualidade.

A partir desse marco, todas as decisões sobre o mesmo tema foram conduzidas na esteira do ali decidido, com especial destaque ao consignado no 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."

O aviltamento dos salários com pagamento de ordenados mais baixos tende a contratação de pessoas menos qualificadas e aumento da rotatividade de mão de obra que pode comprometer o cumprimento das metas do planejamento estratégico proposto pela Alta Administração deste Tribunal.

Ademais, os salários que serão pagos aos empregados em seus contratos de serviços terceirizados continuará contribuindo para o fortalecimento do preceito constitucional da proteção à dignidade do trabalho, que se reflete numa remuneração compatível com a complexidade e responsabilidade da atividade a ser desempenhada.

A toda evidência, a fixação do salário superior ao piso fixado para as categorias nos editais, além de garantir a dignidade da relação de trabalho, também iguala as posições dos licitantes no processo licitatório, a medida que traz segurança das concorrentes acerca do salário fixo a ser mensalmente obedecido por todas, haja vista que não oscilará de acordo com a categoria ou sindicato a que cada empresa esteja vinculada, cuja convenção pode estabelecer piso mais baixo que outra, ressaíndo daí com enorme vantagem na licitação. A fixação do salário base permite a previsibilidade em relação a seus custos.

A jurisprudência do TCU, conforme Acórdão 2799/2017, Primeira Câmara, vem se consolidando no sentido de que em regra, é vedada a fixação de piso salarial mínimo para as contratações de serviços, admitindo-se a flexibilização de tal vedação em situações específicas, conforme trecho a seguir transcrito:

"Nas contratações por postos de trabalho, valores mínimos de remuneração de trabalhadores só devem ser fixados quando houver risco de selecionar colaboradores com capacitação inferior à necessária execução dos serviços contratados. Tais valores mínimos devem ser obtidos a partir de pesquisas junto ao mercado, associações e sindicatos de cada categoria profissional, bem como a

órgãos públicos, que tenham recentemente contratado o mesmo tipo de serviço. Nas contratações de serviços que devem ser medidos e pagos por resultados, valores mínimos de remuneração de trabalhadores não devem ser fixados. O plano de trabalho deve estabelecer justificativa da necessidade dos serviços, em harmonia com as ações previstas no Planejamento Estratégico Institucional e no Plano Diretor de Tecnologia da Informação da instituição, bem como estudo que relacione a demanda prevista com a quantidade de serviço a ser contratada.

(...)

Admite-se a fixação dos salários acima do piso da categoria na contratação de serviços, mas condicionada à devida fundamentação.”

Portanto, ao planejar a contratação deste serviço que empregará mão de obra em regime exclusivamente dedicado a este Tomador do Serviço, tivemos a cautela de verificar junto ao mercado de trabalho as faixas salariais que vem sendo praticadas à categoria profissional dos cargos aqui especificados, fixando, sim, dentro da referida faixa, o valor mínimo necessário ao atendimento do nível de qualidade e desempenho esperado por esta Administração, em atendimento ao princípio da eficiência e o interesse público presente nesta contratação de mão de obra qualificada.

Vem à baila excerto extraído do Acórdão 290/2006, que confirma cautela no estabelecimento do salário paradigma:

“16. Retornando ao tema central, julgo que a fixação do salário a ser pago pela licitante também não se revestiria em obstáculo à competitividade do certame, visto que todas as empresas partiriam de um mesmo patamar para apresentar suas propostas, que poderiam estar diferenciadas no tocante a outros custos incorridos pelo empregador e à margem de lucro que este se dispuser a aceitar na composição do preço do serviço. Por óbvio que nessas condições não haveria restrição à competitividade nem restaria prejudicada a possibilidade de seleção da proposta mais vantajosa, preservando-se, também, o interesse público, visto que por meio de um salário-paradigma poderiam ser contratados profissionais melhor qualificados.

17. Também não se pode olvidar que não compete a esta Corte de Contas interferir em questões privadas, de empregado e empregador; notadamente no que toca às garantias trabalhistas ou acordos coletivos. Entretanto, este Tribunal não pode ignorar o princípio da eficiência e o interesse público presente na contratação de mão-de-obra qualificada e na necessidade de se coibir a danosa rotatividade de mão-de-obra que tantos transtornos têm causado à Administração, além da consequente responsabilização trabalhista que tem recaído sobre os órgãos públicos contratantes, em razão do abandono dos empregados por seus empregadores, sem o devido pagamento de seus direitos e encargos, dadas as características peculiares das contratações com fins de terceirização.

18. Ante as considerações apresentadas, julgo que a fixação do salário-paradigma, como por exemplo, os valores já pagos em contratação anterior como remuneração aos empregados, atualizados, por certo, de forma a manter o poder aquisitivo dos valores ao tempo das respectivas contratações, pode se constituir em um referencial, como mencionado pelo ilustre administrativista citado no presente Voto, servindo para balizar as ofertas dos licitantes e para garantir a continuidade, qualidade e eficiência dos serviços prestados. Vale também frisar que o salário-paradigma é relativo aos valores recebidos pelo trabalhador, ser humano, não se confundindo com um valor de referência para coisas ou bens, como, por exemplo, o item serviço de um edital de licitação.”

Com o propósito de fixação do salário base relativo aos cargos referenciados, os dados especificados foram obtidos por meio de pesquisa em sites e publicações especializadas em mercado de trabalho, bem como em contratações de outros órgãos públicos, conforme a seguir discriminado:

O cargo de **Arquiteto de Portais** apresentou o piso salarial mínimo de R\$ 3.530,00 e o teto salarial de R\$ 13.078,69, pesquisado por meio do site www.salario.com.br no endereço eletrônico <https://www.salario.com.br/profissao/programador-de-internet-cbo-317105/belo-horizonte-mg/> - Acesso em 18/03/2025.

O cargo de **Cerimonialista** apresentou piso salarial mínimo de R\$ 3.180,23 e o teto salarial de R\$ 6.362,29, pesquisado por meio do site www.salario.com.br no endereço eletrônico <https://www.salario.com.br/profissao/cerimonialista-cbo-354825/> - Acesso em 18/03/2025.

O cargo de **Designer Gráfico** apresentou o piso salarial mínimo de R\$ 3.454,42 e o teto salarial de R\$ 7.794,47, pesquisado por meio do site www.salario.com.br no endereço eletrônico <https://www.salario.com.br/profissao/tecnologo-em-design-grafico-cbo-262410/> - Acesso em 18/03/2025.

O cargo de **Editor de Arte** apresentou o piso salarial mínimo de R\$ 4.067,42 e o teto salarial de R\$ 9.059,77, pesquisado por meio do site www.salario.com.br no endereço eletrônico <https://www.salario.com.br/profissao/editor-de-arte-cbo-261120/> - Acesso em 18/03/2025.

O cargo de **Editor de Vídeo** apresentou o piso salarial mínimo de R\$ 2.945,00 e o teto salarial de R\$ 7.407,63, pesquisado por meio do site www.salario.com.br no endereço eletrônico <https://www.salario.com.br/profissao/editor-de-tv-e-video-cbo-374405/sp/> - Acesso em 18/03/2025.

Para o cargo de **Editor Executivo** apresentou o piso salarial mínimo de R\$ 4.067,42 e o teto salarial de R\$ 9.059,57, pesquisado por meio do site www.salario.com.br no endereço eletrônico <https://www.salario.com.br/profissao/editor-executivo-cbo-261120/> - Acesso em 18/03/2025.

Para o cargo de **Fotógrafo** apresentou o piso salarial mínimo de R\$ 4.159,00 e o teto salarial de R\$ 7.078,27, pesquisado por meio do site www.salario.com.br no endereço eletrônico <https://www.salario.com.br/profissao/fotografo-cbo-261805/campinas-sp/> - Acesso em 18/03/2025.

Para o cargo de **Operador de Áudio e Vídeo** apresentou o piso salarial mínimo de R\$ 2.495,00 e o teto salarial de R\$ 7.407,63, pesquisado por meio do site www.salario.com.br no endereço eletrônico <https://www.salario.com.br/profissao/operador-de-video-cbo-374405/sp/> - Acesso em 18/03/2025.

Para o cargo de **Operador de Câmera Unidade Portátil** apresentou o piso salarial mínimo de R\$ 2.274,00 e o teto salarial de R\$ 6.647,64, pesquisado por meio do site www.salario.com.br no endereço eletrônico <https://www.salario.com.br/profissao/operador-de-camera-cbo-372115/sao-paulo-sp/> - Acesso em 18/03/2025.

Para o cargo de **Redator de Conteúdo Web** apresentou o piso salarial mínimo de R\$ 3.054,51 e o teto salarial de R\$ 6.705,91, pesquisado por meio do site www.salario.com.br no endereço eletrônico <https://www.salario.com.br/profissao/editor-de-web-cbo-261120/> - Acesso em 18/03/2025.

Para o cargo de **Repórter Multimídia** apresentou o piso salarial mínimo de R\$ 3.348,50 e o teto salarial de R\$ 6.244,85, pesquisado por meio do site www.salario.com.br no endereço eletrônico <https://www.salario.com.br/profissao/reporter-de-radio-e-televisao-cbo-261730/> - Acesso em 18/03/2025.

Para o cargo de **Técnico de Áudio e Vídeo** apresentou o piso salarial mínimo de R\$ 2.401,41 e o teto salarial de R\$ 4.605,07, pesquisado por meio do site www.salario.com.br no endereço eletrônico <https://www.salario.com.br/profissao/tecnico-de-audio-radio-cbo-373105/> - Acesso em 18/03/2025.

Destaca-se que o site: www.salario.com.br apresenta mais de três empresas para compor o salário médio.

Os valores fixados dos salários previstos no Edital a serem pagos às ocupações terão valor fixo, que será adotado como critério de aceitabilidade de propostas na licitação para os serviços a serem contratados conforme discriminado a seguir:

COMPOSIÇÃO CUSTO SALÁRIO BASE

Cargo	Salário Fixado TJMG
Arquiteto de Portais	R\$ 7.496,87
Cerimonialista	R\$ 6.220,48
Designer Gráfico	R\$ 6.639,02
Editor de Arte	R\$ 7.246,88
Editor de Vídeo	R\$ 6.029,62
Editor Executivo	R\$ 6.753,17
Fotógrafo	R\$ 6.029,62
Operador de Áudio e Vídeo	R\$ 6.090,84
Operador de Câmera Unidade Portátil	R\$ 5.982,09
Redator de Conteúdo Web	R\$6.639,02
Repórter Multimídia	R\$ 6.029,62
Técnico de Áudio e Vídeo	R\$ 3.014,96

Por fim, destaca-se que o preço praticado nesta contratação teve como base, inclusive, o reajuste previsto na Convenção Coletiva de Trabalho Sindeac / 2025 e a pesquisa apurou valores salariais de 2025 e estão perfeitamente compatíveis com a média praticada no mercado.



Documento assinado eletronicamente por **Luiza Augusta de Souza, Gerente**, em 02/04/2025, às 13:11, conforme art. 1º, § 2º, III, "b", da Lei 11.419/2006.



A autenticidade do documento pode ser conferida no site <https://sei.tjmg.jus.br/autenticidade> informando o código verificador **22323115** e o código CRC **667712CF**.