

# PERGUNTAS FREQUENTES (EM ELABORAÇÃO)

## Perguntas Frequentes

### **A empresa atrasou os salários dos funcionários. Como calcular a multa devida aos funcionários, de acordo com a Súmula 381 e o Precedente Normativo 72, do TST?**

Caso a fiscalização técnica tome conhecimento do atraso nos pagamentos dos salários dos funcionários, deverá avisar a fiscalização administrativa, que fará a conferência dos documentos apresentados pela empresa para fins de recebimento provisório.

Com os comprovantes de depósito de salários em mãos, o fiscal administrativo poderá realizar os cálculos de multa e correção monetária devidos aos funcionários, devido ao atraso no pagamento dos salários. Esse cálculo serve apenas para conferência, pois quem deverá calcular e depositar aos funcionários é a empresa contratada.

A fundamentação para essa cobrança estão na Súmula Nº 381 e no Precedente Normativo Nº 72, ambos do TST.

### **Multa por atraso nos salários: Precedente normativo ou CCT**

#### **Nº 72 MULTA. ATRASO NO PAGAMENTO DE SALÁRIO (positivo)**

Estabelece-se multa de 10% sobre o saldo salarial, na hipótese de atraso no pagamento de salário até 20 dias, e de 5% por dia no período subsequente.

Correção monetária por atraso nos salários: Súmula 381

#### ***PASSO-A-PASSO PARA CALCULAR A MULTA:***

##### **1º) Localizar a data de pagamento dos salários.**

No comprovante de depósito de salários, localizar a Data de Pagamento. Por que não utilizar a data do crédito na conta? Porque, dependendo do banco, esse crédito leva um dia

para ser efetivado, mas a empresa realizou o pagamento no dia certo. Com o "Pix", esses pagamentos tendem a ser mais rápidos, mas devemos considerar que a empresa realizou o pagamento.

## **2º Calcular quantos dias de atraso de salário.**

Lembrando que os depósitos dos salários, segundo a CLT, devem ocorrer até o quinto dia útil. Devemos ressaltar que, para fins de pagamento de salário, o sábado conta como dia útil.

## **3º Localizar a multa**

**Localizar na CCT a cláusula que indica o percentual de multa, o período e o valor sobre o qual esse percentual incidirá. Se não houver, aplicar o Precedente Normativo.**

## **4º Calcular a multa**

Multiplicar o percentual de multa pelo valor do salário, e multiplicar pelo período de atraso.

$$\text{Multa por atraso} = \text{Salário} \times \text{Percentual de Multa} \times \text{Dias de atraso}$$

## **Correção monetária por dia de atraso de salário**

### **CORREÇÃO MONETÁRIA. SALÁRIO. ART. 459 DA CLT.**

O pagamento dos salários até o 5º dia útil do mês subsequente ao vencido não está sujeito à correção monetária. Se essa data limite for ultrapassada, incidirá o índice da correção monetária do mês subsequente ao da prestação dos serviços, a partir do dia 1º. (ex-OJ nº 124 da SBDI-1 - inserida em 20.04.1998)

**Observação:** (conversão da Orientação Jurisprudencial nº 124 da SBDI-1) - Res. 129/2005, DJ 20, 22 e 25.04.2005

### **PASSO-A-PASSO PARA CALCULAR A CORREÇÃO MONETÁRIA:**

#### **1º) Localizar a data de pagamento dos salários.**

No comprovante de depósito de salários, localizar a Data de Pagamento. Por que não utilizar a data do crédito na conta? Porque, dependendo do banco, esse crédito leva um dia para ser efetivado, mas a empresa realizou o pagamento no dia certo. Com o "Pix", esses pagamentos tendem a ser mais rápidos, mas devemos considerar que a empresa realizou o pagamento.

## 2º Calcular quantos dias de atraso de salário.

Lembrando que os depósitos dos salários, segundo a CLT, devem ocorrer até o quinto dia útil. Devemos ressaltar que, para fins de pagamento de salário, o sábado conta como dia útil.

## 3º Calcular o índice de correção monetária

Com a tabela do IPCA-E, localizar o índice acumulado no mês de competência dos salários (Índice Acumulado Inicial) e o mês do pagamento dos salários (Índice Acumulado Final). Para calcular o Índice de Correção:

$$\text{índice de correção(IC)} = \text{índice acumulado mês final} / \text{índice acumulado mês inicial}$$

Para calcular o índice de correção monetária diário:

$$\text{índice diário(ID)} = \text{IC}^{1/30}$$

## 4º Realizar a correção monetária

Calcular o índice de correção Pró-Rata Die:

$$\text{índice pró-rata (IDp)} = \text{ID}^{\text{nº de dias entre o dia 01 e o dia que foi feito o pagamento}}$$

Calcular o valor do salário corrigido:

$$\text{Salário corrigido} = \text{valor do salário} \times \text{IDp}$$

Calcular a correção monetária devida:

$$\text{Correção monetária devida} = \text{Salário corrigido} - \text{Salário pago}$$

## Nos casos em que a nota de empenho substitui o termo de contrato, quem realiza o ateste?

O requisitante que preencheu o DFD, alguém do setor requisitante ou alguém da área técnica para casos específicos.

## **Não acompanhei a contratação, porém, fui nomeado fiscal do contrato, o que preciso saber?**

Esta situação nunca é a ideal, porém, devido a restrições de pessoal, às vezes ocorre de um(a) servidor(a) compor a equipe de fiscalização sem ter participado de nenhuma etapa do planejamento da contratação. Neste caso, ela ou ele precisa, inicialmente, se apropriar dos documentos que embasaram a contratação. Fazer uma leitura atenta de Termo de Referência, ETP (se houver), Termo de Contrato, Edital (se houver).

### **Contrato com Mão de Obra em Dedicação Exclusiva**

Os fiscais técnico e administrativo deverão conhecer o documento coletivo (Dissídio, Acordo ou Convenção Coletiva de Trabalho) que rege a contratação, a legislação trabalhista (CLT), especialmente no que tange a jornada de trabalho, às remunerações aos funcionários (salários, adicionais, benefícios, verbas rescisórias), e as normas de segurança e proteção ao trabalho (NRs).

É necessário conhecer a planilha de custos, detalhando cada item, de onde vem a exigência e os percentuais.

### **Contrato sem Mão de Obra em Dedicação Exclusiva**

O fiscal técnico precisa conhecer os prazos para execução dos serviços, como o serviço deverá ser executado, a qualidade das entregas esperadas.

## **Quais os requisitos que caracterizam o “Regime de dedicação exclusiva de mão de obra”?**

Art. 6º, da Lei 14.133/2021 define três requisitos:

Empregados da empresa contratada prestam serviços na dependência do órgão.

Não há compartilhamento de recursos materiais nem de recursos humanos.

A Administração Pública consegue fiscalizar diretamente os recursos humanos.

Nem todo serviço exigirá mão de obra em dedicação exclusiva, podendo ser contratado serviços eventuais, serviços sob demanda ou serviços por escopo, a depender da necessidade do campus.

**A Administração estabeleceu em Edital custos mínimos relevantes de salários, adicionais, vale alimentação e benefícios que contemplam todos os trabalhadores da categoria de serviço contratada, baseada em uma Convenção Coletiva de Trabalho (CCT) paradigma. Durante a licitação, na elaboração de sua proposta, a empresa apresentou uma planilha de custos baseada na CCT de sua atividade preponderante, diferente da CCT paradigma. Qual CCT eu devo observar durante a fiscalização?**

Se a CCT da empresa apresentou valores maiores que os mínimos estabelecidos, na planilha de custos deve constar os valores da CCT da atividade preponderante da empresa. A equipe de fiscalização deverá observar a CCT apresentada pela empresa para conferir se os salários, adicionais e os benefícios serão pagos em conformidade.

Se a CCT da empresa apresentou valores inferiores aos mínimos estabelecidos, na planilha deve constar os valores mínimos relevantes estabelecidos em Edital. A equipe de fiscalização deverá observar as duas CCTs: se os salários, adicionais e os benefícios serão pagos em conformidade com os custos mínimos relevantes estabelecidos na CCT paradigma, e se os demais direitos constituídos na CCT apresentada pela empresa estão sendo cumpridos.

**Com a reforma trabalhista, a homologação da rescisão no sindicato não é mais obrigatória. Mas tem uma cláusula na Convenção Coletiva de Trabalho (CCT) da categoria que exige a homologação do sindicato. Devo seguir qual normativo?**

A CCT prevalece sobre a legislação neste caso. Deve ser exigida a homologação no sindicato da categoria contratada a rescisão contratual do empregado.

---

Revision #25

Created 28 June 2023 11:15:37 by Cristina Mari Ishida

Updated 21 February 2025 12:50:31 by Cristina Mari Ishida