



UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA
AUDITORIA INTERNA



CONTRATAÇÃO DE SERVIÇOS TERCEIRIZADOS NA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA

MÓDULO:

**COMPOSIÇÃO DOS CUSTOS PARA CONTRATAÇÃO DE
SERVIÇOS DE FORMA INDIRETA**

Ivanilde Carmen Dutkevicz

Setembro/2004

SUMÁRIO

| | |
|---|----|
| INTRODUÇÃO | 04 |
| I – CONSIDERAÇÕES PRELIMINARES | |
| 1 – EMPREGADO E EMPREGADOR | 05 |
| 2 – TERCEIRIZAÇÃO | 05 |
| 2.1 – Prestadores de serviços | 06 |
| 2.2 – Cooperativas de trabalho | 07 |
| 3 – NORMAS TRABALHISTAS | 09 |
| 3.1 – Acordos e convenções coletivas | 09 |
| 3.2 – Sentenças Normativas | 09 |
| II – ITENS DA PLANILHA DE CUSTO – ANEXO À IN Nº 18/1997 | |
| MÃO-DE-OBRA | 10 |
| III – COMPOSIÇÃO DO CUSTO DA MÃO-DE-OBRA | |
| 1 – REMUNERAÇÃO | 11 |
| 1.1 – Salário | 11 |
| 1.2 – Horas extras | 12 |
| 1.2.1 – Supressão de horas extras | 12 |
| 1.2.2 – Reflexos | 13 |
| 1.2.3 – Jornada 12 x 36 horas | 13 |
| 1.3 – Adicional noturno | 13 |
| 1.3.1 – Horário reduzido | 14 |
| 1.3.2 – Remuneração da hora noturna superior à diurna | 14 |
| 1.4 – Adicional de insalubridade e periculosidade | 14 |
| 1.4.1 – Adicional de insalubridade | 14 |
| 1.4.2 – Adicional de periculosidade | 15 |
| 2 – ENCARGOS SOCIAIS | 15 |
| 2.1 – Instituto Nacional da Previdência Social (INSS) | 15 |
| 2.2 – SESI OU SESC | 16 |
| 2.3 – SENAI ou SENAC | 16 |
| 2.4 – Instituto Nacional de Colonização e Reforma Agrária (INCRA) | 16 |
| 2.5 – Salário Educação | 17 |
| 2.6 – Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS) | 17 |
| 2.7 – Riscos Ambientais do Trabalho (RAT) | 17 |
| 2.8 – Serviço de Apoio às Pequenas e Médias Empresas (SEBRAE) | 17 |
| 2.9 – Férias | 17 |
| 2.10 – Auxílio-Doença | 18 |
| 2.11 – Licença Maternidade e Paternidade | 19 |
| 2.12 – Faltas Legais | 20 |
| 2.13 – Acidentes de Trabalho | 20 |
| 2.14 – Aviso Prévio | 21 |
| 2.15 – 13º Salário | 21 |
| 2.16 – Aviso Prévio Indenizado | 22 |
| 2.17 – Indenização Adicional | 22 |
| 2.18 – Indenizações – FGTS/Contribuição Social | 22 |
| 2.19 – Encargos Sociais do Grupo “D” | 22 |
| 2.20 – Encargos Sociais do Grupo “E” | 23 |
| 3 – INSUMOS | 24 |
| 3.1 – Uniforme/Equipamentos | 24 |
| 3.2 – Vale Alimentação | 24 |
| 3.3 – Vale-Transporte | 24 |

| | |
|--|----|
| 3.4 – Treinamento e/ou Reciclagem de Pessoal | 25 |
| 3.5 – Seguro de Vida em Grupo | 25 |
| 3.6 – Outros | 26 |
| 3.7 – Tabela de Encargos Sociais | 27 |
| 4 – DEMAIS COMPONENTES DE CUSTO | 29 |
| 4.1 – Despesas Administrativas e Operacionais | 29 |
| 4.2 – Margem de Lucro | 29 |
| 5 – TRIBUTOS | 29 |
| REFERÊNCIAS | 33 |
| ANEXOS: | 34 |
| - Instrução Normativa/MARE Nº 18/1997 | 34 |
| - Cooperativas de Trabalho – Termo de Conciliação Judicial | 56 |

INTRODUÇÃO

A Administração Pública busca cada vez mais suprir suas necessidades de mão-de-obra para a realização de determinados serviços que fogem aos objetivos principais de suas atividades. Nisso, ao invés de inchar sua estrutura, ela busca através de outras formas atingir seus objetivos no sentido de não prejudicar o desempenho na área em que se propôs a atuar.

Dessa forma, transfere a terceiros a realização de determinados serviços que não fazem parte de sua linha principal de atuação, possibilitando com isso focalizar suas atenções para o cumprimento de seus objetivos institucionais, em respeito, dentre outros, ao princípio da eficiência previsto constitucionalmente.

Objetiva, assim, a contratação de empresas legalmente constituídas, destinadas à realização destes serviços específicos, cuja interrupção poderia comprometer o bom andamento da máquina administrativa. Dentre várias situações possíveis, podemos citar a vigilância, a limpeza, a copa, a cozinha ou a portaria, como exemplos de terceirização de serviços de que estamos nos referenciando.

O Governo Federal, ciente desta necessidade, normatizou estas contratações através do extinto Ministério da Administração e Reforma do Estado, atualmente com atribuições incorporadas pelo Ministério do Planejamento Orçamento e Gestão. A Instrução Normativa nº. 18, de 22 de dezembro de 1997, determinou que a contratação de serviços terceirizados, dentre outras exigências, devem ser instruídas com as devidas Planilhas para Composição de Custos e Formação de Preços, de modo a demonstrar ao administrador público a exata noção dos custos que compõem os serviços que estão sendo contratados, tanto no momento da realização do procedimento licitatório quanto na repactuação dos contratos..

Em atenção a essa necessidade, apresentamos neste módulo as peculiaridades de cada um dos encargos trabalhistas e previdenciários existentes sobre o salário pago ao empregado dessas empresas prestadoras de serviços.

Inicialmente, este módulo tecerá algumas considerações a respeito de alguns entes que compõem as relações de trabalho, tais como empregados, empregadores, a terceirização, as empresas prestadoras de serviços, as cooperativas e os acordos ou convenções ou dissídios coletivos de trabalho.

Na seqüência, será analisada cada uma das verbas trabalhistas e encargos previdenciários relacionados nas tabelas constantes dos anexos da Instrução Normativa/MARE nº 18, de 22 de dezembro de 1997. Será apresentado, também, uma análise comparativa entre os encargos trabalhistas de uma empresa prestadora de serviços e de uma cooperativa de trabalho.

Por fim, este trabalho será acrescido das normas legais aplicáveis à terceirização de serviços na administração pública federal.

I – CONSIDERAÇÕES PRELIMINARES

1 – EMPREGADO E EMPREGADOR

Inicialmente faz-se necessário uma análise de alguns conceitos utilizados no Direito do Trabalho que, certamente, auxiliarão no entendimento e interpretação das figuras de empregado e do empregador.

O artigo 3º da Consolidação das Leis do Trabalho apresenta o conceito legal do que entende por empregado na relação trabalhista. O legislador procurou relacionar neste dispositivo todos os requisitos que devem estar presentes nesta relação para que reste caracterizado o vínculo empregatício, que são eles: a pessoalidade, a habitualidade, a onerosidade (remuneração) e a subordinação.

*CLT – Art. 3º - Considera-se empregado toda **pessoa física** que prestar serviços de natureza **não eventual** a empregador, sob a **dependência** deste e mediante **salário**.*

Pessoalidade diz respeito à prestação dos serviços pelo próprio empregado, não podendo ele ser substituído por outra pessoa. Assim, se o empregado não puder estar presente em um determinado dia, não poderá, por exemplo, recomendar um colega seu para a prestação dos serviços, posto que o contrato é personalíssimo em relação ao trabalhador.

Habitualidade é o que tem caráter de costume de uso, de conduta repetida, de coisa freqüente ou comum. Desta forma, o trabalhador que habitualmente presta serviços a um empregador é aquele que, repetidamente ou freqüentemente, apresenta-se para dispor o seu trabalho às ordens deste empregador.

Onerosidade pressupõe um encargo, um gravame, um ônus que deve dispor o empregador para que possa ter à sua disposição a força de um trabalhador. Observe que o serviço voluntário (Lei nº 9.608/98) não está presente, o que impedirá o reconhecimento de tal trabalho com uma relação de emprego.

Subordinação pressupõe a dependência do empregado ao empregador, de forma que sua força de trabalho seja colocada à disposição deste para que seja atingido um determinado fim dentro da organização empresarial.

Assim, podemos afirmar que haverá a caracterização do vínculo empregatício, entre trabalhador e empresa, sempre que os quatro requisitos acima estiverem concomitantemente presentes. Não basta um ou outro, todos devem fazer parte das relações que se estabelece.

Por outro lado, considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviços.

2 – TERCEIRIZAÇÃO

A terceirização não deve ser vista como uma forma inconstitucional de contratação de pessoal nas empresas ou entidades, tendo o Tribunal Superior do Trabalho delimitado como lícita àquela que tem por objetivo a atividade-meio da empresa contratante, desde que não haja a subordinação direta nem a pessoalidade entre esta e o trabalhador.

Considera-se em fraude à lei trabalhista, as hipóteses em que a contratação tiver por objetivo a atividade-fim da contratante, levando à respectiva descaracterização da tomadora como uma empresa, por encontrar-se ausente um de seus dispositivos (o elemento humano).

Neste sentido, o inciso III do Enunciado nº 331 do Tribunal Superior do Trabalho:

“Enunciado 331

...

III – Não forma vínculo de emprego com o tomador a contratação de serviços de vigilância (Lei nº 7.102, de 20/06/83), de conservação e limpeza, bem como a de serviços especializados, ligados à atividade-meio do empregador, desde que inexistente a pessoalidade e a subordinação direta.”

Os critérios para a contratação de serviços encontram-se definidos no Decreto nº 2.271, de 07 de julho de 1997, de onde extraímos algumas definições que consideramos relevantes:

O Decreto nº 2.271/97 estabelece que:

1. Não poderão ser objeto de execução indireta as atividades inerentes às categorias funcionais abrangidas pelo plano de cargos do órgão ou entidade, salvo expressa disposição legal em contrário ou quando se tratar de cargo extinto, total ou parcialmente, no âmbito do quadro geral de pessoal (§ 2º, do art. 1º).
2. A contratação deverá ser precedida e instruída com plano de trabalho aprovado pela autoridade máxima do órgão ou entidade, ou a quem esta delegar competência, que conterá, no mínimo:
 - I. justificativa da necessidade dos serviços;
 - II. relação entre a demanda prevista e a quantidade de serviço a ser contratada;
 - III. demonstrativo de resultados a serem alcançados em termos de economicidade e de melhor aproveitamento dos recursos humanos, materiais ou financeiros disponíveis (art. 2º).
3. O objeto da contratação será definido no edital de licitação e no contrato exclusivamente como prestação de serviços (art. 3º).

Sempre que a prestação do serviço objeto da contratação puder ser avaliada por determinada unidade quantitativa de serviço prestado, esta deverá estar prevista no edital e no respectivo contrato, e será utilizada como um dos parâmetros de aferição de resultados (§ 1º; art. 3º).

4. A administração indicará um gestor do contrato, que será responsável pelo acompanhamento e pela fiscalização da sua execução, procedendo ao registro das ocorrências e adotando as providências necessárias ao seu fiel cumprimento, tendo por parâmetro os resultados previstos no contrato (art. 6º).

2.1 – Prestadores de Serviços

Os prestadores de serviços tratam-se do exemplo clássico da terceirização de serviços. Neste caso, o tomador de serviços contrata uma empresa que, com seus próprios empregados, presta determinados serviços ao contratante no local por esta determinando.

Neste caso há uma relação triangular da qual participam a empresa prestadora de serviços, seu empregado e a empresa tomadora.

Um contrato entre as empresas rege a terceirização realizada. A partir dele, a empresa prestadora realiza os serviços aos quais se obrigou, utilizando para tanto seus próprios empregados, que mantém apenas um vínculo de trabalho com a tomadora, sem qualquer subordinação.

As empresas prestadoras de serviços têm como obrigação o recolhimento dos encargos sociais e trabalhistas incidentes sobre a remuneração de seus empregados.

2.2 – Cooperativas de Trabalho

As sociedades cooperativas são disciplinadas pela Lei nº 5.764/71, com as alterações da Lei nº 6.981/82, e pelo Código Civil Brasileiro, arts. 1093 a 1096 e, no que for aplicável, pelos artigos 997 a 1038. Apresenta-se como uma sociedade de pessoas, com forma e natureza jurídica próprias, não sujeitas a falência e constituídas para prestar serviços aos seus associados.

O Código Civil trata-a como uma sociedade personificada, formada pelas seguintes características:

- I – variabilidade, ou dispensa do capital social;
- II – concurso de sócios em número mínimo necessário a compor a administração da sociedade, sem limitação de número máximo;
- III – Limitação do valor da soma de quotas do capital social que cada sócio poderá tomar;
- IV – intransferibilidade das quotas do capital a terceiros estranhos à sociedade, ainda que por herança;
- V – *quorum*, para a assembléia geral funcionar e deliberar, fundado no número de sócios presentes à reunião, e não no capital social representado;
- VI – direito de cada sócio a um só voto nas deliberações, tenha ou não capital a sociedade, e qualquer que seja o valor de sua participação;
- VII – distribuição dos resultados, proporcionalmente ao valor das operações efetuadas pelo sócio com a sociedade, podendo ser atribuído juro fixo ao capital realizado;
- VIII – indivisibilidade do fundo de reserva entre os sócios, ainda que em caso de dissolução da sociedade.

Em seus incisos, o § 4º da Lei nº 5.764/71 explica outras características que revestem uma sociedade desta natureza:

- IX – adesão voluntária;
- X – variabilidade de capital social, representado por quotas-partes;
- XI – limitação do número de quotas-partes do capital de cada associado;
- XII – inaccessibilidade das quotas-partes do capital a terceiros estranhos à sociedade;
- XIII – singularidade de voto;
- XIV – retorno das sobras líquidas;
- XV – indivisibilidade dos Fundos de Reserva e de Assistência Técnica Educacional e Social;
- XVI – neutralidade política e indiscriminação religiosa, racial e social;
- XVII – prestação de assistência aos associados e, quando previsto nos estatutos, aos empregados da cooperativa;
- XVIII – área de admissão de associados limitada às possibilidades de reunião, controle, operações e prestação de serviços.

A cooperativa tem como princípios a liberdade, o tratamento igualitário entre os cooperados e uma forma de organização democrática objetivando a prestação de serviços sem o intuito de lucro.

A cooperativa é dotada de regime especial, o que se revela pelo fato de ser organizada com vistas a atender aos associados, moldando seu perfil de sociedade sem fins lucrativos.

Sua forma de agir é realizada basicamente através de atos cooperativos, envolvendo os cooperados e a cooperativa, sem implicar operação de mercado, nem compra e venda de produto ou mercadoria. Contudo, a realização de atos considerados comerciais, e por isso sujeitos à tributação, faz-se possível com a previsão do art. 86 da Lei nº 5.764/71 que, sob a alcinha de atos não cooperativos, admite o fornecimento de bens ou serviços a quem não tenha a condição de associado, desde que atendam aos objetivos sociais, estando em conformidade com essa legislação.

Mais especificamente, a cooperativa de trabalho foi conceituada no Decreto nº 22.232/32, seguindo hoje as regras gerais da Lei nº 5.764/71. Sua principal característica é a inexistência de relação de emprego entre ela e seus cooperados, caracterizando estes na qualidade de autônomos e aquela como promotora de intermediação dos serviços prestados.

Nesse sentido, verificamos o art. 442 da CLT, na relação da Lei nº 8.949/74, disciplinando a inexistência de vínculo empregatício entre a cooperativa e seus associados, ou entre estes e os tomadores de serviço daquela, independentemente de seu ramo de atividade.

Existe a obrigatoriedade legal de que a cooperativa constitua um fundo de reserva e um fundo de assistência técnica, educacional e social. O primeiro destina-se a reparar perdas e atender ao desenvolvimento de suas atividades, o segundo se dispõe à prestação de assistência, sendo constituídos de, pelo menos, 10% e 5%, respectivamente, das sobras líquidas do exercício.

No que se refere ao aspecto previdenciário, o § 15 do art. 9º do Regulamento Social, aprovado pelo Decreto nº 3.048/99, aduz ser segurado obrigatório da Previdência Social, na qualidade de contribuinte individual, o trabalhador associado a cooperativa que, nessa qualidade, presta serviços a terceiros.

Esses cooperados recolhem suas contribuições pessoais no importe de 20% sobre a quota a eles distribuídas relativas à prestação de serviços, observados os limites mínimos e máximo do salário-de-contribuição, ressalvada a dedução de 45% da contribuição informada pela cooperativa, limitada a 9% do limite máximo do salário-de-contribuição.

Desde a competência maio de 1996, a cooperativa obrigava-se a um recolhimento no valor de 15% sobre as importâncias pagas, distribuídas ou creditadas aos cooperados, a título de remuneração ou retribuição pelos serviços prestados a pessoas jurídicas por intermédio delas.

Posteriormente, com a vigência da Lei nº 9.876, de 26 de novembro de 1999, a contribuição de 15% deixou de ser devida pela cooperativa de trabalho, passando a ser obrigação da empresa tomadora de serviço.

Assim, por força do art. 201, III, do Regulamento da Previdência Social, aprovado pelo Decreto nº 3.048/99, na redação do Decreto nº 3.265/99, a empresa que tomar serviço de uma cooperativa de trabalho estará sujeita ao recolhimento de 15% sobre o total do serviço prestado, calculado sobre o valor bruto da nota fiscal ou fatura de prestação de serviços que lhes são prestados por essas cooperativas.

Sobre seus empregados, a cooperativa equipara-se a qualquer empresa, recolhendo normalmente seus encargos previdenciários (20% sobre o bruto da folha dos empregados, percentual cabível às terceiras entidades, conforme enquadramento no FPAS e o seguro de acidentes do trabalho, cujo enquadramento será obtido pelo CNAE descrito no Anexo V do Regulamento de Previdência Social). Dos salários desses trabalhadores serão descontados e recolhidos os percentuais equivalentes a 7,65%, 8,65%, 9% ou 11%, conforme tabela progressiva publicada oficialmente.

A partir de 1º de abril de 2003, nos termos da Medida Provisória nº 83, de 12 de dezembro de 2002, e Instrução Normativa MPS/INSS nº 89, de 11 de junho de 2003, as Cooperativas de Trabalho são obrigadas a descontar da remuneração paga, devida ou creditada ao contribuinte individual a seu serviço, a contribuição que até então era de responsabilidade da própria pessoa física, recolhendo-a ao INSS até o dia 15 do mês seguinte ao da competência, ou dia útil imediatamente anterior se não houver expediente bancário, observando o seguinte:

- a) 11% (onze por cento) do valor da remuneração creditada ou repassada ao cooperado, quando se referir a serviços prestados a empresas;
- b) 20% (vinte por cento) do valor da remuneração creditada ou repassada ao cooperado, quando se referir a serviços prestados a pessoas físicas ou a entidades beneficentes de assistência social isentas das contribuições patronais.

3 – NORMAS TRABALHISTAS

3.1 – Acordos e Convenções Coletivas

Os instrumentos Coletivos de Trabalho têm a função de regular as relações entre empregados e empregadores das mais diversas categorias profissionais. Estas normas advindas da negociação travada entre as partes envolvidas ou, quando não for possível o consenso, proveniente do poder normativo da Justiça do Trabalho (Sentenças Normativas), têm nesta área do direito até mais força que a própria lei.

As relações de trabalho são individuais e coletivas. As primeiras se perfazem a nível dos contratos individuais de trabalho, que têm como sujeitos o empregador e o empregado, individualmente considerados. As relações coletivas de trabalho, mais importantes que as individuais, têm por função a união dos trabalhadores para que possam, em conjunto, defender os interesses de toda uma categoria.

As Convenções e os Acordos Coletivos de Trabalho caracterizam-se como os instrumentos previstos pelo legislador (CLT, art. 611 e seguintes) e reconhecidos pela Constituição Federal (art. 7º, inciso XXVI), para que os envolvidos na relação de trabalho, possam determinar quais as normas e condições peculiares à cada categoria profissional, deverão fazer parte do cotidiano destas pessoas. Reconhecidos que são pelo poder constituinte, têm a responsabilidade de normatizar as relações de trabalho, com base no local da prestação do serviço e da categoria profissional envolvida.

Podemos conceituar como Convenção Coletiva de Trabalho, o acordo de caráter normativo, pelo qual dois ou mais sindicatos representativos de categorias econômicas e profissionais estipulam condições de trabalho aplicáveis, no âmbito das respectivas representações, às relações individuais de trabalho (CLT, art. 611). O Acordo Coletivo de Trabalho, por sua vez, constitui-se na faculdade que é dada aos sindicatos das categorias profissionais, de regulamentar as condições de trabalho no âmbito de uma, ou mais empresas acordantes, pertencentes à respectiva categoria econômica. Efetivamente, uma e outro têm a mesma natureza jurídica e o mesmo efeito prático.

3.2 – Sentenças Normativas

O Estado é chamado a intervir em uma negociação quando as partes envolvidas não chegam a um entendimento. Neste caso, é instaurado o denominado dissídio coletivo, quando as partes são levadas ao Poder Judiciário que terá a incumbência, após a respectiva análise, de proferir a denominada sentença normativa.

O que ocorre, em suma, é a interposição pelos Sindicatos dos Trabalhadores ou dos Empregadores, ou ainda, pelo Ministério Público do Trabalho (Lei nº 7.783/89, art. 8º) da Ação Coletiva, com as respectivas pretensões, a fim de obterem um pronunciamento jurisdicional sobre as questões envolvidas.

II – ITENS DA PLANILHA DE CUSTO – ANEXO À IN MARE Nº 18/1997

| | |
|--|--|
| <p>POSTO DE VIGILANCIA (uma planilha para cada tipo de posto)</p> <p>II - MÃO-DE-OBRA</p> <p>REMUNERAÇÃO: 01 - Salário dos vigilantes 02 - hora extra 03 - adicional noturno 04 - adicionais (periculosidade/ insalubridade) 05 - outros (especificar)</p> <p>VALOR DA REMUNERAÇÃO : R\$ _____</p> <p>VALOR DA RESERVA TÉCNICA : R\$ _____</p> <p>III - ENCARGOS SOCIAIS :</p> <p>Grupo "A": 01 - INSS 02 - Sesi ou Sesc 03 - SENAI ou SENAC 04 - INCRA 05 - salário educação 06 - FGTS 07 - seguro acidente do trabalho/SAT/INSS 08 - SEBRAE</p> <p>Grupo "B": 09 - férias 10 - auxílio doença 11 - licença paternidade/maternidade 12 - faltas legais 13 - acidente de trabalho 14 - aviso prévio 15 - 13º salário</p> <p>Grupo "C": 16 - aviso prévio indenizado 17 - indenização adicional 18 - indenização (rescisões sem justa causa)</p> <p>Grupo "D": 19 - incidência dos encargos do grupo "A" sobre os itens do grupo "B"</p> <p><i>Grupo "E": 20 - incidência dos encargos do grupo "A", exceto o item 06, sobre os itens 16 e 17</i></p> <p>VALOR DOS ENCARGOS SOCIAIS - R\$ _____ (_____) (_____ %)</p> <p>VALOR DA MÃO-DE-OBRA (Remuneração + Reserva Técnica + Encargos Sociais): R\$ _____.</p> <p>IV - INSUMOS 01 - uniforme 02 - equipamentos 03 - vale-alimentação 04 - vale-transporte 05 - manutenção e depreciação de equipamentos 06 - treinamento e/ou reciclagem de pessoal 07 - seguro de vida em grupo 08 - outros (especificar)</p> <p>VALOR DOS INSUMOS - R\$ _____ (_____)</p> | <p>SERVENTES (uma planilha para cada Preço do Homem/mês, referente a servente ou encarregado)</p> <p>II - MÃO-DE-OBRA</p> <p>REMUNERAÇÃO: 01 - Salário do servente/encarregado 02 - adicionais (periculosidade/ insalubridade) 03 - outros (especificar)</p> <p>VALOR DA REMUNERAÇÃO : R \$ _____</p> <p>VALOR DA RESERVA TÉCNICA : R\$ _____</p> <p>III - ENCARGOS SOCIAIS :</p> <p>Grupo "A": 01 - INSS 02 - Sesi ou Sesc 03 - SENAI ou SENAC 04 - INCRA 05 - salário educação</p> <p>06 - FGTS 07 - seguro acidente do trabalho/SAT/INSS 08 - SEBRAE</p> <p>Grupo "B": 09 - férias 10 - auxílio doença 11 - licença paternidade/maternidade 12 - faltas legais 13 - acidente de trabalho 14 - aviso prévio 15 - 13º salário</p> <p>Grupo "C": 16 - aviso prévio indenizado 17 - indenização adicional 18 - indenização (rescisões sem justa causa)</p> <p>Grupo "D": 19 - incidência dos encargos do grupo "A" sobre os itens do grupo "B"</p> <p>Grupo "E": 20 - incidência dos encargos do grupo "A", exceto o item 06, sobre os itens 16 e 17</p> <p>VALOR DOS ENCARGOS SOCIAIS - R\$ _____ (_____) (_____ %)</p> <p>VALOR DA MÃO-DE-OBRA (Remuneração + Reserva Técnica + Encargos Sociais): R\$ _____.</p> <p>IV - INSUMOS: 01 - uniforme 02 - material de limpeza/equipamentos 03 - vale alimentação 04 - vale transporte 05 - manutenção e depreciação de equipamentos 06 - treinamento e/ou reciclagem de pessoal 07 - seguro de vida em grupo 08 - outros (especificar)</p> <p>VALOR DOS INSUMOS - R\$ _____ (_____)</p> |
|--|--|

III – COMPOSIÇÃO DO CUSTO DA MÃO-DE-OBRA

1 – REMUNERAÇÃO

1.1 - Salário

O salário pode ser entendido como toda contraprestação devida ao empregado, pela prestação de serviços, em decorrência do contrato de trabalho. Integram o salário não só a importância fixa estipulada, como também as comissões, percentagens, gratificações ajustadas, diárias para viagens e abonos pagos pelo empregador. Não se incluem nos salários as ajudas de custo, assim como as diárias para viagem que não excedam a 50% do salário percebido pelo empregado. As diárias para viagens que excederem a 50% do salário do empregado fará parte de forma integral do salário, e não somente a diferença que excede a 50%.

Além do pagamento em dinheiro, compreende-se no salário, para todos os efeitos legais, a alimentação, a habitação, o vestuário bem como outras prestações *in natura* que a empresa, por força do contrato ou do costume, fornecer habitualmente ao empregado.

Os valores atribuídos às prestações *in natura* deverão ser justas e razoáveis, não podendo exceder, em cada caso, aos percentuais das parcelas componentes do salário mínimo (arts. 81 e 82 da CLT). Além disso, pelo menos 30% do salário mensal deve ser pago em dinheiro. A habitação e a alimentação fornecidas como utilidade deverão atender aos fins a que se destinam e não poderão exceder, respectivamente, a 25% e 20% do salário contratual.

A CLT, no § 2º do art. 458, faz a menção de quais parcelas não deverão ser computadas como integrantes do salário do trabalhador, ainda que pagas habitualmente:

- a) vestuários, equipamentos e outros acessórios fornecidos aos empregados e utilizados no local de trabalho, para a prestação do serviço;
- b) educação, em estabelecimento de ensino próprio ou de terceiros, compreendendo os valores relativos a matrícula, mensalidade, anuidade, livros e material didático;
- c) transporte destinado ao deslocamento para o trabalho e retorno, em percurso servido ou não por transporte público;
- d) assistência médica, hospitalar e odontológica, prestada diretamente ou mediante seguro-saúde;
- e) seguros de vida e de acidentes pessoais;
- f) previdência privada.

Nota importante: *Todas as utilidades concedidas habitualmente integrarão o salário do trabalhador, refletindo assim para cálculo de férias, décimo terceiro salário, repouso semanal remunerado, recolhimentos fundiários (FGTS), previdenciários, dentre outros.*

Os salários poderão ser fixados por unidade de tempo ou por unidade de obra. O primeiro leva em conta o tempo em que o empregado fica à disposição da empresa e toma por base, para pagamento, o número de horas, dias, etc. O segundo considera a produção dada pelo empregado (tarefa, peça, comissão, etc.). A remuneração, por sua vez, é composta pelas parcelas integrantes do salário, conforme art. 457 e 458 d CLT, acrescidas de outros valores advindos de terceiros.

As empresas ao determinarem o valor do salário mensal a ser pago ao empregado, deverão observar o piso salarial previsto em documento normativo da categoria profissional (Acordo ou Convenção Coletiva de Trabalho ou, ainda, Sentença Normativa da Justiça do Trabalho).

1.2 - Horas Extras

Com o advento da Constituição Federal de 1988, a duração normal da jornada para trabalhadores urbanos e rurais ficou limitada a 8h diárias e 44h semanais. No entanto, a legislação autoriza, mediante acordo escrito entre empregado e empregador, a prorrogação da jornada diária em até duas horas, desde que remuneradas com acréscimo de no mínimo 50%, conforme determinação constitucional.

As normas coletivas da categoria profissional a que pertence o empregado podem trazer a obrigação a um adicional com percentuais diferenciados e excedentes a 50%, o que naturalmente traria um incremento à folha de pagamento de determinada empresa.

A realização de jornada extraordinária conforme acima mencionado, exige acordo escrito entre empregado e empregador, ou contrato coletivo de trabalho, documentação esta que deve ser verificadas pela administração quando da execução do contrato, caso as mesmas sejam realizadas.

A CLT menciona a possibilidade de ser dispensado o acréscimo de serviço extraordinário se, por força de acordo ou convenção coletiva de trabalho, o excesso de hora de um dia for compensado pela correspondente diminuição em outro, de maneira que não exceda, no período máximo de 1 ano, à soma das jornadas semanais de trabalho previstas, nem seja ultrapassado o limite de 10h diárias. Trata-se do Acordo de Compensação de Horas ou “Banco de Horas”.

Neste caso, o trabalhador poderia trabalhar a mais em determinados dias, até o limite de duas horas a mais por dia, e compensar este período em outros dias da semana, mês ou até ano. Tudo dependerá do acordo realizado pela empresa, no que tange o período a ser computado para que a “conta” do empregado seja zerada.

A título de exemplo, suponha que o empregador tenha feito um Banco de Horas para que seja zerado a cada três meses. Assim, todas as horas extras realizadas nestes três meses teriam que ser compensadas neste mesmo período, de forma que ao final deste período, a “conta” do empregado esteja zerada.

As horas que não forem compensadas pelo empregador ao final dos três meses, serão tidas como extraordinárias, ensejando então o pagamento. Restando horas a favor do empregado, tem se entendido que o empregador não poderá cobrar-lhe quaisquer valores, tendo em vista que a administração do negócio caberia ao próprio empregador, sendo obrigação deste o planejamento para que referida compensação atenda o seu objetivo.

Na hipótese de rescisão contratual sem que tenha havido a compensação integral destas horas, o empregado também as receberá como extraordinárias, calculadas sobre o valor da remuneração na data de sua rescisão.

1.2.1 - Supressão de Horas Extras

Os trabalhadores que realizarem horas extraordinárias habituais, caso deixarem de fazê-las por determinação do empregador, terão direito à integração das mesmas em seu salário mensal. A jurisprudência trabalhista sinaliza no sentido de serem consideradas como habituais, para este efeito, as horas realizadas há pelo menos um ano.

A fim de amenizar esta situação, através do Enunciado nº 291, o Tribunal Superior do Trabalho fixou possibilidade de a empresa se eximir dessa integração, desde que indenize o empregado em importância proporcional aos anos que o mesmo vem realizando as horas extraordinárias.

Assim dispõe o Enunciado TST nº 291:

A supressão, pelo empregador, do serviço suplementar prestado com habitualidade, durante pelo menos 1 ano, assegura ao empregado o direito à indenização correspondente ao valor de 1 mês das horas suprimidas para cada ano ou fração igual ou superior a 6 meses de prestação de serviço acima da jornada normal. O cálculo observará a média das horas suplementares efetivamente trabalhadas nos últimos 12 meses, multiplicada pelo valor da hora extra do dia da supressão.

1.2.2 - Reflexos

As horas prestadas e remuneradas pelo empregador, sofrem reflexo no repouso semanal remunerado a que o empregado tem direito por força da Lei nº 605/49. Esta integração, segundo o entendimento das doutrinas do direito do trabalho, deve levar em conta os dias úteis, domingos e feriados contados em cada mês, na seguinte razão:

Horas extras do mês : Dias úteis do mês (segunda a sábado) x Domingos e feriados

Desta forma, considerando-se um mês com 31 dias (26 úteis e 5 domingos e feriados), bem como que o empregado tenha feito 50 horas extras, a R\$ 8,00 cada uma, teremos o seguinte cálculo:

R\$ 8,00 x 50 = R\$ 400,00 (total de horas extras a receber)

R\$ 400,00 : 26 x 5 = R\$ 76,92 (reflexo das horas extras no repouso semanal remunerado)

1.2.3. Jornada 12 x 36

Conforme já salientado, a Constituição Federal de 1988, em seu art. 7º, inc. XIII, prevê duração normal do trabalho não superior a 8 horas diárias e 44 horas semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho.

Em qualquer situação deve ser observado que entre o término de uma jornada e o início de outra deverá ser respeitado o intervalo mínimo de 11 horas consecutivas, conforme redação do art. 66 da CLT.

Importante considerar que em alguns Acordos ou Convenções Coletivas de Trabalho foram incluídas cláusulas determinando a possibilidade de que uma determinada empresa ou toda uma categoria se utilize da jornada de 12 horas de trabalho por 36 horas de descanso. A legalidade de referidas cláusulas não é pacífica em nossos Tribunais.

Para aqueles que se posicionam segundo a linha de raciocínio que entende pela validade destas cláusulas, o empregado trabalha por 12 horas consecutivas não gerando, entretanto, horas extraordinárias neste período, bem como o pagamento em dobro do repouso semanal remunerado. Entendem ainda, que essa jornada foi discutida por toda a categoria profissional ou pelos trabalhadores de uma determinada empresa, tendo sido entendida como interessante para todos estes trabalhadores.

Todavia, apesar de atualmente constituírem-se na maioria, não se embasam em um dispositivo legal, ficando a empresa sempre sujeita a uma ação fiscal do Ministério do Trabalho e Emprego ou mesmo a problemas com reclamações trabalhistas dos empregados envolvidos.

1.3 – Adicional Noturno

Todo trabalho executado em horário noturno provoca maior desgaste ao empregado afastando-o, principalmente, do convívio familiar e social. Esta situação levou o legislador a imaginar normas especiais que pudessem abrandar ou minimizar o dano sofrido pela forma de execução do trabalho, compreendendo duração de jornada e remuneração diferenciadas.

1.3.1 - Horário reduzido

A legislação trabalhista (CLT, art. 73) considera noturno o trabalho executado entre às 22h de um dia às 5h do dia seguinte para trabalhadores urbanos. Para trabalhadores rurais de lavoura, o trabalho noturno realiza-se entre às 22h de um dia até 5h e, para os de pecuária, é compreendido entre às 20h de um dia e 4h do dia seguinte.

Para os empregados que trabalham em atividade urbana, a hora noturna tem duração de 52 minutos e 30 segundos. Assim, cada hora não se completará em 60 minutos, mas terá uma redução de 7 minutos e 30 segundos, o que poderá ser refletido na conversão realizada da seguinte forma:

Hora Normal (60 min) : Hora Noturna (52,5 min) = 1,1428571

Demonstração prática do horário noturno:

| | | |
|------------------------|-----------------|-----------------|
| Das 22h às | 22h 52min 30seg | 1ª hora noturna |
| Das 22h 52min 30seg às | 23h 45min | 2ª hora noturna |
| Das 23 h 45min às | 00h 37min 30seg | 3ª hora noturna |
| Das 00h 37min 30seg às | 01h 30min | 4ª hora noturna |
| Das 01h 30min às | 02h 22min 30seg | 5ª hora noturna |
| Das 02h 22min 30seg às | 03h 15min | 6ª hora noturna |
| Das 03h 15min às | 04h 07min 30seg | 7ª hora noturna |
| Das 04h 07min 30seg às | 05h | 8ª hora noturna |

Os trabalhadores que executam seus serviços na área rural durante os respectivos períodos considerados como noturnos, não têm a redução de hora preconizada acima, contando-se a mesma como de 60 minutos normalmente.

1.3.2 - Remuneração da hora noturna superior à diurna

Além da redução na contagem das horas, outro benefício assegurado pela Constituição Federal é a remuneração do trabalho noturno superior ao diurno. Determina o art. 73 da CLT que este acréscimo será de, no mínimo, 20% sobre o valor da hora diurna para os trabalhadores urbanos e de pelo menos 25% para os trabalhadores rurais (conforme previsão na Lei nº 7.889/73).

Demonstração de cálculo do adicional noturno para o trabalhador urbano:

Salário mensal - R\$ 1.250,00

Salário-hora para jornada de 44h semanais - (R\$ 1.250,00 : 220) = R\$ 5,68

Adicional Noturno – (R\$ 5,68 x 20%) = R\$ 1,136

O adicional noturno pago com habitualidade integra o salário do empregado para todos os efeitos legais, refletindo desta forma para efeito de horas extras, férias, décimo terceiro salário, aviso prévio, repouso semanal remunerado, dentre outras parcelas. O trabalho executado após o horário normal deverá ser acrescido com o adicional extraordinário e, em se tratando de horário noturno, o adicional também deverá ser computado.

1.4 – Adicional de Insalubridade e Periculosidade

1.4.1. Adicional de Insalubridade

O art. 189 da CLT considera como atividade ou operação insalubre aquela que, por sua natureza, condições ou métodos de trabalho, exponha os empregados a agentes nocivos à saúde, acima dos limites de tolerância fixados em razão da natureza e da intensidade do agente nocivo e do tempo de exposição aos seus efeitos.

O exercício do trabalho em condições insalubres, acima dos limites de tolerância estabelecidos pelo Ministério do Trabalho, assegura a percepção de adicional respectivamente de 40%, 20% e 10% do salário mínimo, classificando-se em graus máximo, médio e mínimo.

O art. 192 da CLT menciona que a base de cálculo será o salário mínimo da região. Com a extinção do salário-mínimo regional, surgiram discussões acerca desta base de cálculo, sendo que a maioria das discussões em julgamentos trabalhistas era no sentido de se aplicar como base o salário-mínimo. Recentemente, algumas decisões apontaram para o entendimento de que, com a proibição de vinculação ao salário-mínimo trazida pela CF/88, o referido adicional deverá ser aplicado sobre o salário base da categoria ou até mesmo o salário do empregado.

A insalubridade poderá ser eliminada ou neutralizada com adoção de medidas que conservem o ambiente de trabalho dentro dos limites de tolerância ou com a adoção do uso de equipamentos de proteção individual. Essas condições para a eliminação ou neutralização deverão constar do laudo do perito.

1.4.2. Adicional de Periculosidade

Segundo o art. 193 da CLT, são consideradas atividades ou operações perigosas aquelas que, por sua natureza ou métodos de trabalho, impliquem no contato permanente com inflamáveis ou explosivos em condições de risco acentuado. O Decreto nº 93.412/86, que regulamenta a Lei nº 7.369, de 20/09/1985, disciplina quais são as atividades consideradas perigosas para o setor de energia elétrica.

O trabalho em condições de periculosidade assegura ao empregado um adicional de 30% sobre o salário sem os acréscimos resultantes de gratificações, prêmios ou participações nos lucros das empresas (Enunciado do TST nº 191). O Enunciado nº 264 do TST, ainda que não mencione especificamente a periculosidade, determina a integração dos adicionais para todos os efeitos legais, refletindo assim em todas as verbas, tais como adicional noturno, extraordinário, férias, décimo terceiro salário, aviso prévio, etc.

A condição perigosa e insalubre deverá ser determinada mediante perícia realizada por médico ou engenheiro do trabalho. Verificada a coexistência de insalubridade e periculosidade, o empregado poderá optar pelo adicional mais benéfico.

2 - ENCARGOS SOCIAIS

2.1 - Instituto Nacional da Previdência Social (INSS)

Nos termos do art. 22 da Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991, na redação dada pela Lei nº 9.876, de 26 de novembro de 1999, a contribuição a cargo da empresa, destinada à Seguridade Social, dentre outras, é de vinte por cento (20%) sobre o total das remunerações pagas, devidas ou creditadas a qualquer título, durante o mês, aos segurados empregados e trabalhadores avulsos que lhe prestam serviços, destinados a retribuir o trabalho, qualquer que seja a sua forma, inclusive as gorjetas, os ganhos habituais sob a forma de utilidades e os adiantamentos decorrentes de reajuste salarial, quer pelos serviços efetivamente prestados, quer pelo tempo à disposição do empregador ou tomador de serviços, nos termos da lei ou do contrato ou, ainda, de convenção ou acordo coletivo de trabalho ou sentença normativa.

Quando a admissão, a dispensa, o afastamento ou a falta do empregado ocorrer no curso do mês, o salário-de-contribuição será proporcional ao número de dias de trabalho efetivo. Havendo salário-maternidade, o mesmo é considerado salário-de-contribuição.

2.2 - SESI ou SESC

a) - Serviço Social da Indústria (SESI)

Tem como finalidade a organização e a administração de escolas de aprendizagem industrial, estendidas às de transporte e de administração. A alíquota é de 1,5% sobre o total da remuneração paga pelas empresas do setor industrial aos empregados e avulsos que lhes prestam serviço durante o mês.

O SESI, instituição de direito privado, possui unidades de atendimento espalhadas por todo o território nacional, que levam à sua clientela educação básica e complementar, ações médico-odontológicas, assistência alimentar, atividades de lazer, esporte e cultura e muitos outros benefícios sociais. Possui autonomia técnica, financeira e administrativa.

b) - Serviço Social do Comércio (SESC)

O SESC tem como finalidade principal promover o bem-estar social e a melhoria da qualidade de vida dos funcionários das empresas que atuam na área de comércio e serviços, e de seus familiares. O mesmo prioriza ações, projetos e atendimento nas áreas de saúde, educação, lazer e cultura.

A alíquota para contribuição é de 1,5% sobre o total da remuneração paga ou creditada pelas empresas comerciais aos empregados e avulsos que lhes prestam serviços.

2.3 - SENAI ou SENAC

a) - Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial (SENAI)

O SENAI apóia setores econômicos por meio da formação de seus recursos humanos e da prestação de serviços como assistência ao processo produtivo, serviços de laboratório, pesquisa aplicada a informação tecnológica. Oferece atendimento às diferentes necessidades locais e contribuindo para o fortalecimento da indústria e o desenvolvimento pleno e sustentável do país.

Estão obrigadas à contribuição social as empresas do setor industrial, a alíquota de 1% sobre o total da remuneração paga ou creditada aos empregados e avulsos que lhes prestem serviços.

b) - Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial (SENAC)

A missão do SENAC é desenvolver pessoas e organizações para o mundo do trabalho com ações educacionais e disseminando conhecimentos em comércio de bens e serviços.

A contribuição é de 1% sobre o total da remuneração paga pelas empresas comerciais aos empregados e avulsos que lhes prestam serviços.

2.4 - Instituto Nacional de Colonização e Reforma Agrária (INCRA)

Tem como finalidade principal a aplicação das técnicas utilizadas no trabalho no campo na prestação de serviços sociais, no meio rural e em programas de aprendizado.

A contribuição para a indústria é de 2,70%, para as empresas, independente do setor, inclusive as de prestação de serviços de vigilância e segurança, é de 0,20% sobre o total da remuneração paga ou creditada aos empregados e avulsos que lhes prestam serviços.

2.5 - Salário Educação

Trata-se de uma contribuição social prevista na Constituição Federal de 1988, art. 212, § 5º, na redação dada pela Emenda Constitucional nº 14, de 13 de setembro de 1996, calculado mediante incidência da alíquota de 2,5% sobre o total da remuneração paga ou creditada aos empregados durante o mês. Destina-se ao financiamento do ensino fundamental público. Estão obrigadas a essa contribuição, todas as empresas e entidades vinculadas à Previdência Social.

2.6 - Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS)

Os Empregadores ficam obrigados a depositar, até o dia 7 de cada mês, o percentual de 8,5% da remuneração paga ou devida no mês anterior, inclusive sobre o 13º salário, correspondente a 8% de fundo de garantia e 0,5% referente à contribuição social instituída pela Lei Complementar nº 110/2001.

Ainda, em alguns casos em que o empregado fica afastado de seus afazeres, o empregador deve continuar a efetivar o depósito, tais como: o serviço militar; por motivo de licença para tratamento de saúde, durante os quinze primeiros dias; em razão de afastamento por acidente do trabalho, independente do tempo de afastamento; por licença maternidade ou paternidade; em razão das férias, bem como no repouso semanal remunerado.

No conceito de empregador estão incluídas as empresas em geral, bem assim as entidades filantrópicas e os fornecedores ou tomadores de mão-de-obra temporária ou não. Estão excluídos os eventuais, os autônomos, os servidores públicos civis e militares sujeitos a regime jurídico próprio.

2.7 - Riscos Ambientais do Trabalho (RAT)

Nos termos do art. 202 do Regulamento da Previdência Social, aprovado pelo Decreto nº 3.048/99, a contribuição da empresa destinada ao financiamento da aposentadoria especial, nos termos dos arts. 64 e 70 do regulamento, e dos benefícios concedidos em razão do grau de incidência de incapacidade laborativa decorrente dos riscos ambientais do trabalho. O percentual varia dependendo da atividade da empresa em relação ao risco de acidente de trabalho, de 1% (considerado grau leve), 2% (considerado grau médio) e 3% (considerado grau grave), incidentes sobre o total da remuneração paga, devida ou creditada a qualquer título, no decorrer do mês, ao segurado empregado e trabalhador avulso.

Na Orientação Normativa INSS/AFAR nº 02, de 21 de agosto de 1997, ficou estabelecido quais as atividades preponderantes da empresa para fins de enquadramento na alíquota do grau de risco. As empresas prestadoras de serviços com cessão de mão-de-obra, como as de vigilância ou limpeza, enquadram-se na alíquota de 2%.

2.8 - Serviço Brasileiro de Apoio às Pequenas e Médias Empresas (SEBRAE)

Sua finalidade principal é a aplicação em programas de apoio e desenvolvimento das microempresas e das empresas de pequeno porte.

A contribuição varia de 0,3% a 0,6%, calculada sobre a remuneração paga ou creditada aos empregados, devida pelas empresas, dependendo do seu enquadramento no FPAS.

2.9 – Férias

Nos termos do art. 7º, inc. XVII da Constituição Federal, todos os trabalhadores urbanos e rurais terão direito ao gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do que o normal. A finalidade básica das férias é restabelecer as forças despendidas pelo trabalhador após certo período de tempo de prestação de serviços para o mesmo empregador.

Para que o empregado tenha direito a férias ele deve contar com pelo menos 12 meses de serviços para o mesmo empregador. Após este período, completa-se o que se denomina de período aquisitivo. Com a delimitação do período poderemos saber quantos dias o trabalhador terá de férias. Serão computadas as faltas injustificadas ao serviço e verificado se haverá a perda da totalidade do direito do gozo das férias, como acontece em algumas situações.

Após decorrido o período aquisitivo, o empregado terá direito a 30 dias corridos de férias quando não houver faltado aos serviços mais de 5 dias neste período; a 24 dias corridos, quando houver tido de 6 a 14 faltas; 18 dias corridos, quando houver tido de 15 a 23 faltas; 12 dias corridos, quando houver tido de 24 a 32 faltas. Nos casos em que o trabalhador tem mais de 32 faltas no período aquisitivo, entende grande parte da doutrina e dos juízes do trabalho que o mesmo perde integralmente o direito às férias.

O empregador deverá avisar o empregado por escrito com antecedência de pelo menos 30 dias a sua intenção de lhe conceder as férias cujo direito já restou adquirido. Notificado o empregado através de recibo, as férias serão anotadas em sua Carteira de Trabalho e Previdência Social antes que o mesmo entre em gozo. A mesma anotação será reproduzida no livro/ficha de Registro de Empregados ou respectivo controle eletrônico.

O pagamento das férias acrescidas do terço constitucional deverá ser efetuado pelo empregador pelo menos dois dias do início de seu gozo. A concessão das férias após o período concessivo implica no pagamento em dobro da respectiva remuneração pelo empregador.

Segundo o art. 143 da CLT, é facultado ao empregado converter 1/3 do período de férias a que tiver direito em abono pecuniário, no valor da remuneração que lhe seria devida nos dias correspondentes. Para que o empregador fique obrigado a este pagamento, o empregado deverá requerer referida conversão até 15 dias antes do término do período aquisitivo.

O pagamento desse abono deve seguir a mesma disciplina utilizada no tocante ao pagamento das férias, ou seja, acrescido do terço constitucional (1/3) e com quitação até dois dias antes do início destas, com indicação do início e término respectivos.

2.10 - Auxílio-Doença

Os trabalhadores vinculados ao Regime Geral da Previdência Social, denominados segurados, fazem jus ao auxílio-doença toda vez que por motivo de doença ou acidente de qualquer natureza ou causa, não decorrente de sua atividade no trabalho, ficarem incapacitados para o trabalho por mais de quinze dias consecutivos. O respectivo direito depende do cumprimento de um período de carência de 12 meses, que é o tempo correspondente ao número mínimo de contribuições mensais.

O auxílio doença, conforme art. 30, inc. III do Regulamento da Previdência Social, aprovado pelo Decreto nº 3.048/99, em se tratando de acidente de qualquer natureza ou causa ou na ocorrência de alguma das doenças previstas no art. 186 do mesmo diploma legal, será concedido independentemente de carência.

Esse benefício será devido aos empregados, exceto o doméstico, a contar do 16º dia do afastamento da atividade, sendo que durante os 15 primeiros dias caberá à empresa pagar ao segurado empregado o seu salário, aplicando-se todas as incidências legais (INSS, FGTS, etc.). Para os demais segurados, inclusive o doméstico, será considerado a partir da data do início da incapacidade. Quando requerido após o trigésimo dia do afastamento da atividade, para todos os segurados, será devido a contar da data de entrada do requerimento.

Quando o auxílio-doença decorra de um acidente do trabalho, a empresa deverá, nos casos em que o afastamento perdure por mais de 15 dias além do dia do acidente, permanecer depositando os

8,5% referente ao Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS) e à Contribuição Social de que trata a Lei Complementar nº 110/2001.

Se o segurado empregado, por motivo de doença, afastar-se do trabalho durante 15 dias, retornando à atividade no 16º dia, e se dela voltar a se afastar dentro de 60 dias desse retorno, fará jus ao auxílio-doença a partir da data do novo afastamento.

O auxílio-doença consiste numa renda mensal calculada à base de 91% do salário de benefício, não podendo ser inferior a um salário mínimo nem superior ao limite máximo do salário de contribuição (art. 39, inc. do RPS). O salário de benefício consiste na média aritmética simples dos maiores salários de contribuição correspondente a 80% de todo o período contributivo, decorrido desde a competência 07/94 (art. 188-A, RPS).

O recebimento do auxílio doença cessará:

- a) caso o segurado recupere a capacidade para o trabalho;
- b) caso esse benefício seja transformado em aposentadoria por invalidez;
- c) caso o segurado solicite e tenha a concordância da perícia médica do INSS;
- d) caso o segurado retorne voluntariamente ao trabalho;
- e) com o falecimento do segurado;
- f) com a concessão de aposentadoria por idade, por tempo de contribuição ou especial.

2.11 - Licenças Maternidade e Paternidade

a) - Licença Maternidade

A CF/88, em seu art. 7º, inc. XVII, estabelece que toda trabalhadora gestante terá direito a um afastamento do trabalho pelo período de 120 dias, sem prejuízo do emprego e do salário. O art. 392 da CLT prevê que a empregada gestante tem direito à licença-maternidade de 120 dias, sem prejuízo do emprego e do salário, devendo, mediante atestado médico, notificar o seu empregador da data do início do afastamento do empregado, que poderá ocorrer entre o 28º dias antes do parto e ocorrência deste.

A Lei nº 8.213/91, por sua vez, prevê que durante o prazo da licença, a gestante terá direito ao salário-maternidade com início no período entre 28 dias antes e 91 dias depois do parto, podendo ser prorrogado em casos excepcionais por mais duas semanas, quer antes ou depois do parto, mediante atestado médico específico.

Quanto ao valor do benefício da segurada empregada, considerando que a CF/88 determina que a licença-maternidade será concedida sem prejuízo do salário, corresponderá à renda igual a última remuneração devida quando do afastamento. Caso o salário seja total ou parcialmente variável, apurar-se-á a média dos últimos 6 meses anteriores ao afastamento.

O salário-maternidade, no caso da segurada empregada, deverá ser pago diretamente pela empresa, efetivando-se a compensação quando do recolhimento das contribuições incidentes sobre a folha de salários e demais rendimentos pagos ou creditados, a qualquer título, à pessoa física que lhe presta serviço.

Durante o período de afastamento, a empresa deverá continuar recolhendo a contribuição de 20% sobre o valor do salário-maternidade, além da contribuição destinada ao financiamento da aposentadoria especial (RPS, arts. 64 a 70), quando for o caso, dos benefícios concedidos em razão do grau de incidência da incapacidade laborativa decorrente dos riscos ambientais do trabalho (RAT – RPS, art. 202) e das contribuições devidas a outras entidades (Terceiros).

b) - Licença Paternidade

A Constituição Federal em seu art. 7º, inc. XIX determina que a licença-paternidade são direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, nos termos fixados em lei. O § 1º do ADCT (Ato das Disposições Constitucionais Transitórias) prevê que o prazo da licença, até que a lei venha disciplinar a matéria, será de 5 dias.

No que tange à contagem destes dias, entende a maioria que deverão ser contados de forma corrida, não obstante posicionamentos doutrinários no sentido de se considerar apenas os dias úteis.

2.12 - Faltas Legais

As faltas podem se dividir em três categorias diferentes: faltas injustificadas; faltas justificadas, porém não abonadas e; faltas justificadas e abonadas por lei, contrato ou interesse do empregador.

Nas faltas injustificadas podemos enquadrar as ausências ao serviço sem qualquer ligação com o trabalho em si, tampouco com a necessidade/utilidade social de sua efetivação. Nesse caso, além dos descontos em salário e cômputo para efeitos de eventual redução de outros direitos trabalhistas, a exemplo de férias e 13º salário, poderá o empregador se utilizar de seu poder disciplinar a fim de repreender o empregado pelo fato havido (advertência, suspensão e, eventualmente, demissão por justa causa).

Em relação às faltas justificadas, mas não abonadas, as ausências ao serviço que compõem esse grupo não trazem a obrigatoriedade legal de que o empregador remunere o trabalhador nesses dias, posto também não haver qualquer previsão normativa ou compromisso assumido por contrato ou através de negociação coletiva de trabalho (acordo ou convenção coletiva).

Neste caso, interessa à ordem social que essa falta seja considerada, pelo menos para efeito de não punição do trabalhador ausente. O abono da referida falta é mera prerrogativa do empregador. Exemplificamos o caso da mãe que falta ao trabalho para acompanhar seu filho ao médico.

Nas faltas justificadas ou abonadas por lei, podemos elencar as ausências ao trabalho que, seja por obrigação normativa, seja por obrigação contratual, deverão ser consideradas pelo empregador para efeitos de desconto dos salários ou cômputo para eventual redução de outros direitos do trabalhador.

2.13 - Acidentes de Trabalho

De acordo com os arts. 19 a 23 da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, acidente de trabalho para efeitos de benefício previdenciário e recebimento de parcelas salariais, é o que ocorre pelo exercício do trabalho a serviço da empresa, com o segurado empregado, trabalhador avulso, médico residente, bem como com o segurado especial, no exercício de suas atividades, que provoque lesão corporal ou perturbação funcional que cause a morte, a perda ou redução temporária ou permanente da capacidade para o trabalho. A doença profissional e a doença do trabalho também são consideradas como acidente do trabalho.

O trabalhador afastado por acidente de trabalho terá direito ao recebimento do auxílio-doença de característica acidentária. O trabalhador receberá a remuneração do dia do acidente mais os quinze primeiros dias por conta do empregador e, se for o caso, o benefício previdenciário a partir deste período.

2.14 - Aviso Prévio

O aviso prévio consiste no ato pelo qual a parte que, sem justo motivo, quiser rescindir o contrato de trabalho, comunica à outra sua intenção com antecedência mínima de 30 dias. O prazo poderá ser dilatado por força de acordo, convenção ou dissídio coletivo de trabalho da respectiva categoria profissional.

Na legislação trabalhista encontramos duas formas de aviso prévio: o trabalhado e o indenizado. O aviso prévio trabalhado ocorre quando o empregado trabalha normalmente durante o respectivo prazo, seja em virtude de dispensa sem justa causa ou pedido de demissão. Nos casos em que o aviso parte do empregador, a jornada de trabalho do empregado dispensado sem justa causa será reduzida em 2 horas diárias, sem prejuízo do salário integral.

A redução de 2 horas de jornada diária poderá ser substituída pelo empregado que optar por faltar 7 dias corridos. Nesse caso, cumpre o período normal do aviso prévio em 23 dias e recebe a remuneração correspondente a 30 dias.

O aviso prévio indenizado ocorre quando o empregador dispensa o empregado sem justa causa e não permite que o trabalhador venha a cumpri-lo, indenizando o valor correspondente. Caso o empregado peça demissão e não queira cumprir o aviso, deverá indenizar o empregador sendo, a critério deste, descontado o respectivo valor do total das verbas rescisórias.

O aviso, assim como as demais verbas rescisórias, deve ser quitado ao trabalhador no dia seguinte ao cumprimento, se trabalhado, ou em 10 dias corridos, caso indenizado.

2.15 - 13º Salário

Também denominado de Gratificação Natalina e previsto no art. 7º, inc. VIII da Constituição Federal e, principalmente, nas Leis nºs 4.090, de 13 de julho de 1962 e 4.749, de 12 de agosto de 1965, reguladas pelo Decreto nº 57.155, de 03 de novembro de 1965, o décimo terceiro salário, devido a todos os empregados urbanos, rurais e domésticos, é parte integrante da remuneração do trabalhador.

O pagamento é realizado em duas parcelas: a primeira entre os meses de fevereiro e novembro de cada ano e a segunda até o dia 20 de dezembro. Seu valor corresponde a 1/12 da remuneração devida em dezembro, por mês de serviço do ano correspondente, considerando-se mês integral a fração igual ou superior a 15 dias de trabalho, no mês civil.

Sobre a 1ª parcela não há incidência da contribuição previdenciária, art 214, §§ 6º e 7º, do Regulamento da Previdência Social (RPS), aprovado pelo Decreto nº 3.048/99, incidindo a mesma somente em dezembro, computados os valores da 1ª e da 2ª parcela. O recolhimento deverá ser efetuado no dia 20 de dezembro.

Quanto à base de cálculo, os trabalhadores urbanos, rurais e domésticos fazem jus ao 13º salário com base na remuneração integral ou no valor da aposentaria (CF, art. 7º, inc. VIII e parágrafo único). Os adicionais por trabalho insalubre e perigoso, bem como o salário-utilidade, quando habituais, também integram para esse efeito.

Segundo orientação da jurisprudência predominante do TST, por meio de Enunciados, vislumbramos a existência de integração das horas extras habitualmente prestadas, adicional noturno habitual e gratificações ajustadas. A jurisprudência não orienta quanto à forma de cálculo para a integração dos adicionais, exceto quanto às gratificações (Enunciado nº 78). Contudo, a média poderá ser obtida multiplicando-se o número médio obtido pelo salário/hora vigente, no momento do pagamento, acrescido do adicional extraordinário ou do valor do adicional noturno, vigentes no momento do pagamento.

2.16 - Aviso Prévio Indenizado

A falta de aviso prévio por parte do empregador dá ao empregado o direito aos salários correspondentes ao prazo do aviso, garantido sempre, a integração desse período no seu tempo de serviço. No caso do empregado pedir demissão e não quiser cumprir o aviso prévio deverá indenizar o empregador, sendo o seu valor descontado das verbas rescisórias.

São devidas no pagamento do aviso prévio indenizado, para empregados que recebam percentagens, comissões ou horas extras habituais (art. 487, § 5º, da CLT), a integração de referidas importâncias no respectivo cálculo. O procedimento para o cálculo leva em conta as comissões ou percentagens recebidas ou, ainda, as horas extras realizadas nos últimos doze meses, anteriores à rescisão contratual.

2.17 - Indenização Adicional

Criada em época de altas taxas inflacionárias, a indenização adicional visa primordialmente evitar perdas salariais que uma demissão antes da data base da categoria poderia acarretar ao empregado.

O art. 9º das Leis nºs 6.708/79 e 7.238/84 prevê que “O empregado dispensado, sem justa causa, no período de 30 (trinta) dias que antecede a data de sua correção salarial, terá direito à indenização adicional equivalente a 1 (um) salário mensal, seja ele optante ou não pelo Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS)”.

2.18 - Indenizações - FGTS/ Contribuição Social (Lei nº 9.491/97 – Lei Complementar nº 110/01)

Desde 16 de fevereiro de 1998, o empregador obriga-se a efetuar o depósito referente ao FGTS do mês da rescisão e do mês imediatamente anterior, ainda não recolhido, e quando for o caso, da importância igual a 40% sobre o montante de todos os depósitos devidos na conta vinculada do FGTS, durante a vigência do contrato de trabalho, atualizados monetariamente e acrescidos dos respectivos juros. Na culpa recíproca o percentual é de 20%.

A partir de 28 de setembro de 2001, com a vigência da Lei Complementar nº 110/2001, foi criada uma contribuição adicional de 10% sobre a mesma base de cálculo que já incidia os 40% anteriores. Assim, a partir desta data, ao invés de recolher os 40% de multa, a empresa deverá recolher 50%, sendo que os 10% adicionais vão para o custeio das diferenças das contas vinculadas ao FGTS ocorridas em decorrência de Planos Econômicos no passado.

Os depósitos rescisórios do FGTS devem ser realizados, com ou sem os 50%, de acordo com a espécie de cessação contratual, nos casos de dispensa sem justa causa, rescisão indireta, dispensa por culpa recíproca, força maior, extinção normal de contrato a termo e rescisão antecipada pelo empregador de contrato a prazo.

2.19 - ENCARGOS SOCIAIS DO GRUPO “D”

INCIDÊNCIAS DOS ENCARGOS DO GRUPO “A” SOBRE AS VERBAS DO GRUPO “B”

No grupo B temos as seguintes parcelas: férias; auxílio doença; licença maternidade; licença paternidade; faltas legais; acidentes de trabalho; aviso prévio e o 13º salário.

Os encargos previstos no Grupo A são:

- INSS (20%);
- SESI ou SESC (1,50%);
- SENAI ou SENAC (1,00%);
- INCRA (0,20%);
- Salário Educação (2,50%);
- FGTS + contribuição Social (8,50%);
- Riscos Ambientais do Trabalho / RAT/ INSS (1%, 2% ou 3%); e
- SEBRAE (0,30% ou 0,60%).

2.20 - ENCARGOS SOCIAIS DO GRUPO “E”

INCIDÊNCIAS DOS ENCARGOS DO GRUPO “A”, EXCETO O ITEM 06, SOBRE OS ITENS 16 E 17

INSS (20%); SESI ou SESC (1,50%); SENAI ou SENAC (1,00%); INCRA (0,20%); Salário Educação (2,50%); Riscos Ambientais do Trabalho/RAT/INSS (1%, 2% ou 3%); SEBRAE (0,30% ou 0,60%).

ITEM 16 – AVISO PRÉVIO INDENIZADO

ITEM 17 – INDENIZAÇÃO ADICIONAL

EXCETO

ITEM 06

FGTS + CONTRIBUIÇÃO SOCIAL (LC nº 110/2001) = 8,50%

O Grupo “E” da Planilha de custos indicada pelo extinto MARE, prevê a incidência de contribuição previdenciária sobre o aviso prévio indenizado e sobre a indenização adicional. Ainda, prevê que o FGTS não deve incidir sobre o aviso prévio indenizado, bem como sobre a indenização adicional.

Todas as contribuições destinadas a Terceiras Entidades (SESI ou SESC, SENAI ou SENAC, INCRA, Salário Educação e SEBRAE) são arrecadas e fiscalizadas pelo INSS, sujeitando-se aos mesmos prazos e condições das contribuições da Seguridade Social, conforme determina o art. 94 da lei nº 8.212/91 e o art. 274 e parágrafos do Regulamento da Previdência Social, aprovado pelo Decreto nº 3.048/99.

No intuito de esclarecimento de dúvidas e, principalmente, visando uniformizar entendimento interno, a Previdência Social, por meio da Circular MPAS nº 13, de 28 de janeiro de 1998, divulgou seu entendimento sobre o assunto, reconhecendo que, com a promulgação da Lei nº 9.528/97, não mais poderiam ser cobrados encargos previdenciários sobre os valores pagos a título de aviso prévio indenizado. Pelo mesmo raciocínio, entende-se também excluída a indenização adicional.

Efetivamente, apesar de não constar expressamente dentre as exceções contidas no § 9º do artigo 28 da Lei nº 8.212/91, a contribuição previdenciária não incide sobre as parcelas ora tratadas. Por outro lado, os depósitos de FGTS devem utilizar em sua base de cálculo, quando for o caso, o aviso prévio indenizado, conforme instrução do Ministério do Trabalho e emprego, bem como do posicionamento adotado pelo Tribunal Superior do Trabalho.

3 - INSUMOS

3.1 – UNIFORME /EQUIPAMENTOS

O parágrafo 2º do artigo 458 da CLT, em seu item I, dispõe que não serão considerados como salário os vestuários, equipamentos e outros acessórios fornecidos aos empregados e utilizados no local de trabalho, para a prestação de serviço.

O uniforme, se não utilizado apenas no trabalho, mas também na vida particular do empregado, poderá ser considerado como parcela salarial. Da mesma forma ocorre com telefones celulares, automóveis e todos os outros instrumentos fornecidos pelo empregador para o desempenho das atividades, mas que tenha o uso desvirtuado nos horários em que o empregador não está a serviço da empresa.

Caso a utilidade seja fornecida tão somente para utilização durante a prestação de serviços, a exemplo de equipamentos de segurança individual ou coletiva, não haverá esta integração. Aqui o equipamento funciona como condição para que o empregado possa trabalhar e cumprir suas funções.

3.2 – VALE ALIMENTAÇÃO

O *caput* do art. 458 da CLT estabelece que “além do pagamento em dinheiro, compreende-se no salário, para todos os efeitos legais, a alimentação, habitação, vestuário ou outras prestações *in natura* que a empresa, por força do contrato ou do costume, fornecer habitualmente ao empregado. Em caso algum será permitido o pagamento com bebidas alcoólicas ou drogas nocivas”.

A alimentação constitui benefício que pode ser concedido por liberalidade da empresa ou por determinação contida em documento coletivo da categoria profissional. Para assegurar-lo a seus empregados, o empregador pode se valer de várias formas, dentre elas observando as normas que regulamentam o Programa de Alimentação ao Trabalhador (PAT).

A alimentação fornecida sem o intermédio do PAT caracteriza-se como verba de natureza salarial, integrando a remuneração do empregado para todos os efeitos legais, inclusive para fins de incidência de encargos previdenciários e fundiários, não podendo exceder a 20% do salário contratual, conforme previsto no § 3º do citado art. 458 da CLT.

A Orientação nº 133 da Seção de Dissídios Individuais do Tribunal do Trabalho dispõe:

Orientação Jurisprudencial da SDI nº 133:

“A Ajuda alimentação fornecida por empresa participante do Programa de Alimentação ao Trabalhador, instituída pela Lei nº 6.321/76, não tem caráter salarial. Portanto, não integra o salário para nenhum efeito legal”.

3.3 – VALE –TRANSPORTE

O vale-transporte é um benefício que o empregador (pessoa física ou jurídica) está obrigado pela Lei nº 7.418/85, a antecipar aos empregados que utilizem o sistema de transporte coletivo público, urbano ou intermunicipal e/ou interestadual com característica semelhante ao urbano para deslocamento residência-trabalho e vice-versa.

Para que o empregado tenha direito ao vale-transporte, deverá informar ao empregador, por escrito:

- a) seu endereço residencial;
- b) os serviços e meios de transporte mais adequados ao seu deslocamento residência-trabalho e vice-versa.

As informações devem ser atualizadas anualmente ou sempre que ocorrer alteração de endereço residencial ou dos serviços e meios de transporte adequados ao deslocamento residência-trabalho e vice-versa, sob pena de suspensão do benefício.

O recebimento do benefício estará condicionado ao compromisso de sua utilização exclusivamente para efetivo deslocamento residência-trabalho e vice-versa, sendo que a declaração falsa ou o uso indevido constituem falta grave, passível de ensejar a ruptura do contrato de trabalho.

O vale-transporte é custeado pelo trabalhador, em parcela equivalente a 6% de seu salário básico ou vencimento, excluídos quaisquer adicionais ou vantagens, bem como pelo empregador no que exceder à parcela devida pelo empregado. Os valores referentes às horas extraordinárias e reflexos não integram a base de cálculo para o vale, já que são importâncias além do salário básico do trabalhador.

Exemplo:

- Salário: R\$ 580,00
- Horas Extras + Reflexos: R\$ 120,00
- Valor unitário do vale-transporte: R\$ 1,50
- Número de vales utilizados no mês: 44

Procedimento de cálculo:

- Valor dos vales transportes: R\$ 66,00
- 6% do salário básico: R\$ 34,80
- Parcela a ser custeada pela empresa: R\$ 31,20

3.4 – TREINAMENTO E/OU RECICLAGEM DE PESSOAL

O treinamento se caracteriza por ser um processo educacional que visa gerar mudanças no comportamento profissional, envolvendo a transmissão de informações, desenvolvimento de habilidades, de atitudes e de conceitos.

Após o ingresso do empregado na empresa, o treinamento poderá ser realizado no local de trabalho ou fora dele, mas o importante é que ele deve guardar estreita relação com as necessidades da empresa e com o processo de mudança natural que surge com o seu crescimento.

Com base no art. 4º da CLT, o período gasto pelo empregado em cursos de treinamento ou aperfeiçoamento é considerado como de efetivo serviço, integrando a respectiva jornada diária do trabalhador. Caso este treinamento seja dado fora do horário de trabalho ou venha exceder a jornada diária, com frequência exigida pelo empregador, ainda que presumível, as horas a ele destinadas deverão ser remuneradas com adicional extraordinário (pelo menos 50% sobre o valor da hora normal), já que constitui tempo à disposição do empregador.

3.5 – SEGURO DE VIDA EM GRUPO

A Lei não obriga o empregador em geral a pagar este benefício ao empregado. Ele pode nascer da liberalidade do próprio contratante ou de obrigação assumida em documento coletivo firmado junto ao Sindicato da Categoria Profissional a que pertence o trabalhador. Pode ocorrer de haver uma previsão para que os valores relativos ao prêmio do seguro sejam descontados dos salários do empregado.

O art. 462 da CLT busca proteger o salário do empregado determinando ser vedado efetuar qualquer desconto nos mesmos, salvo em casos de adiantamentos, de dispositivos de lei ou de contrato coletivo. O desconto ainda poderá ser efetuado em caso de dolo do empregado ou quando for previamente estipulado em acordo. Quando a utilidade for fornecida pelo empregador sem qualquer desconto, a título de seguro de vida em grupo, não deverá ser considerada como parcela salarial, por força do art. 458, § 2º, inc. V da CLT.

3.6 – OUTROS

A inclusão destes itens na composição dos insumos dependerá das peculiaridades de cada contrato de trabalho, tanto quanto do Acordo ou Convenção Coletiva de Trabalho ou, ainda, de Sentença Normativa de Trabalho.

O § 1º do art. 611 da CLT define que os acordos coletivos são os pactos entre uma ou mais empresas com o sindicato da categoria profissional, em que são estabelecidas condições de trabalho, aplicáveis a essas empresas.

Assim, face ao seu efeito normativo, as cláusulas das convenções e acordos coletivos são aplicáveis a todos os empregados da empresa, sem qualquer distinção, ainda que o trabalhador não seja filiado ao sindicato. Esse efeito obrigará a empresa a cumprir as normas constantes nestes instrumentos, motivo pelo qual elas devem ser conhecidas de forma bastante detalhada.

3.7 - TABELA DE ENCARGOS SOCIAIS

GRUPO "A"

| ITEM | ENCARGO DEVIDO | PRESTADORES DE SERVIÇO (%) | COOPERATIVAS (%) |
|------|--|----------------------------|----------------------|
| 01 | INSS | 20,00 | 15,00 ⁽¹⁾ |
| 02 | SESI, SESC ou SEST | 1,50 | 0,00 |
| 03 | SENAI, SENAC ou SENAT ⁽²⁾ | 1,00 | 0,00 |
| 04 | INCRA | 0,20 | 0,00 |
| 05 | SEBRAE ⁽³⁾ | 0,60 | 0,00 |
| 06 | Salário Educação | 2,50 | 0,00 |
| 07 | Seguro de Acidentes do Trabalho – Média ⁽⁴⁾ | 2,00 | X ⁽⁵⁾ |
| 08 | Fundo Garantia do Tempo de Serviço - FGTS ⁽⁶⁾ | 8,50 | 0,00 |
| | TOTAL | 36,30 | 15,00 + X |

GRUPO "B"

| ITEM | ENCARGO DEVIDO | PRESTADORES DE SERVIÇO (%) | COOPERATIVAS (%) |
|------|--|----------------------------|------------------|
| 01 | Férias + 1/3 constitucional sobre as férias ⁽⁷⁾ | 12,64 | 0,00 |
| 02 | Auxílio doença ⁽⁸⁾ | 1,90 | 0,00 |
| 03 | Licença paternidade/ maternidade ⁽⁹⁾ | 1,20 | 0,00 |
| 04 | Faltas legais ⁽¹⁰⁾ | 1,00 | 0,00 |
| 05 | Acidente de trabalho ⁽¹¹⁾ | 1,10 | 0,00 |
| 06 | Aviso prévio ⁽¹²⁾ | 2,46 | 0,00 |
| 07 | 13º salário ⁽¹³⁾ | 10,83 | 0,00 |
| | TOTAL | 31,13 | 0,00 |

⁽¹⁾ Percentual apropriado em razão do encargo previdenciário que terá a empresa contratante sobre o valor da nota fiscal de prestação de serviços emitida pela Cooperativa, o qual deverá compor os custos da contratação. Este percentual é calculado no final.

⁽²⁾ Todas as indústrias que contarem com mais de 500 empregados recolhem contribuição devida ao SENAI, denominada "Contribuição Adicional" à base de 1% acrescida de 20% sobre este valor, o que totaliza 1,20%.

⁽³⁾ As empresas enquadradas nos FPAS n°s 566, 574 e 647 recolhem 0,30% ao SEBRAE.

⁽⁴⁾ O Seguro de Acidentes do Trabalho é variável conforme o enquadramento da empresa, a ser obtido no Anexo V do Regulamento da Previdência Social, aprovado pelo Decreto n° 3.048/99, cujos percentuais variam em 1%, 2% e 3%.

⁽⁵⁾ Valores não definidos e opcionais. Foi considerado na tabela este custo com seguro de vida e contra acidentes pessoais + importâncias pagas com Plano de Saúde para os trabalhadores, já que ocorrem com frequência na atividade cooperativista, e compõem naturalmente o custo dos serviços contratados.

⁽⁶⁾ Com a promulgação da Lei Complementar n° 110/01, foi instituída a contribuição social devida pelos empregados, à alíquota de cinco décimos por cento sobre a remuneração devida, no mês anterior, a cada trabalhador. Portanto, pelo prazo de 60 meses a contar da exigibilidade desta contribuição, este item deverá ser considerado como 8,50%. No tocante às empresas obrigadas a esta contribuição, informamos estarem excluídas somente aquelas inscritas no SIMPLES, desde que o faturamento anual não ultrapasse R\$ 1.200.000,00.

⁽⁷⁾ Partimos do pressuposto de que o empregado conte com 30 dias de férias. Contudo, observar que o direito de férias está diretamente relacionado com a quantidade de faltas injustificadas que o trabalhador apresente dentro do período aquisitivo, em consonância com o art. 130 da CLT. Se considerarmos a ocorrência de 88 dias improdutivos (compostos por 52 repouso semanais remunerados 25 dias úteis médios de férias e 11 feriados) e 277 dias produtivos (365 dias do ano menos os dias improdutivos) teremos 9,30%. Aplicando Regra de três: $25 \times 100 = 2.500$; $365 - 88 = 277$; $2.500 : 277 = 9,03\%$. 1/3 constitucional sobre as férias: $(30 \times 100) : 277 = 10,83$; $3 = 3,61\%$.

⁽⁸⁾ No auxílio doença, o empregador custeia os quinze primeiros dias de ausência do trabalhador, e o restante será custeado pelo INSS. Assim, $15 \times 35 / 277 = 1,90\%$. Consideramos que 35% dos trabalhadores requeiram este benefício anualmente.

⁽⁹⁾ Licença paternidade/maternidade, percentual a critério de cada empresa. Se um empregado faltar ao serviço a empresa contratada deverá substituir este profissional.

⁽¹⁰⁾ Faltas legais caracteriza-se pelas faltas abonadas por lei. Este percentual fica a critério de cada empresa.

⁽¹¹⁾ Acidente de trabalho. O trabalhador receberá a remuneração do dia do acidente mais os quinze primeiros dias por conta do empregador. Este percentual fica a critério de cada empresa.

⁽¹²⁾ Aviso prévio trabalhado, em sua grande maioria, sofre uma redução de 2 horas por dia durante 25 dias em um período referente a 30 dias, então, teremos: $\{(2 \times 25 \times 100) : [7,33 (7h20') \times 277]\} = 2,46\%$. No momento da concessão do aviso prévio o trabalhador poderá optar pela redução de duas horas diárias de trabalho ou pela dispensa de sete dias corridos.

⁽¹³⁾ $(30 \times 100) : 277 = 10,83\%$

GRUPO “C”

| ITEM | ENCARGO DEVIDO | PRESTADORES DE SERVIÇO (%) | COOPERATIVAS (%) |
|------|--|----------------------------|------------------|
| 01 | Aviso prévio indenizado ⁽¹⁴⁾ | 8,95 | 0,00 |
| 02 | Indenização adicional ⁽¹⁵⁾ | 0,60 | 0,00 |
| 03 | Indenização (rescisão sem justa causa) ⁽¹⁶⁾ | 5,57 | 0,00 |
| | TOTAL | 15,12 | 0,00 |

GRUPO “D”

| ITEM | ENCARGO DEVIDO | PRESTADORES DE SERVIÇO (%) | COOPERATIVAS (%) |
|------|--|----------------------------|--------------------------------|
| 01 | Fundo de Reserva | 0,00 | Y |
| 02 | Fundo de assistência técnica, educacional e social | 0,00 | Z |
| | TOTAL | | (Y + Z) ⁽¹⁷⁾ |

INCIDÊNCIAS CUMULATIVAS

| ITEM | ENCARGO DEVIDO | PRESTADORES DE SERVIÇO (%) | COOPERATIVAS (%) |
|------|---------------------------------------|----------------------------|------------------|
| 01 | Grupo “A” incidindo sobre o Grupo “B” | (36,30% de 31,13%) | 0,00 |
| | TOTAL | 11,30 | 0,00 |

RESULTADO DOS ENCARGOS SOCIAIS

| GRUPOS | PRESTADORES DE SERVIÇO (%) | COOPERATIVAS (%) |
|---------------------------|------------------------------|----------------------------|
| “A” | 36,30 | 15,00 + X |
| “B” | 31,13 | 0,00 |
| “C” | 15,12 | 0,00 |
| “D” | 0,00 | (Y + Z) |
| “Grupo A” sobre “Grupo B” | 11,30 | 0,00 |
| Total Geral | 93,85 ⁽¹⁸⁾ | 15,00 + (X + Y + Z) |

⁽¹⁴⁾ Aviso prévio indenizado. A falta de aviso prévio por parte do empregador dá ao empregado o direito ao salário correspondente ao prazo do aviso. Este percentual varia de empresa para empresa.

⁽¹⁵⁾ Indenização adicional para o empregado caso ele for demitido antes da data base da categoria. Este percentual varia de empresa para empresa.

⁽¹⁶⁾ Indenizações FGTS. Depósito de 50% do valor do FGTS, em caso de dispensa do trabalhador sem justa causa. Item 8 do Grupo “A”: $8,5\% \times 1,3113$ (Grupo “B”) – $11,146\% \times 50\% = 5,57\%$.

⁽¹⁷⁾ Percentual de 15% incidente sobre a sobra líquida do exercício. A sobra líquida do exercício é repassada aos cooperados sob a forma de remuneração.

⁽¹⁸⁾ O resultado dos encargos sociais, como demonstrado em tabela (93,85%), deverá ser calculado sobre o valor da remuneração do profissional.

4 – DEMAIS COMPONENTES DE CUSTO

4.1 – Despesas Administrativas e Operacionais

Os componentes das despesas administrativas e operacionais correspondem aos custos que, de forma indireta e proporcional, estão relacionados aos serviços objeto do contrato firmado que não constar no item dos insumos.

Neste subitem poderá constar o custo com a supervisão do contrato, caso não tenha sido apresentada planilha de custo individualizada do profissional na composição do custo mensal dos serviços.

Em muitos casos, neste subitem e no subitem da margem de lucro, poderá ocorrer a inclusão de previsão do índice de correção para a majoração do salário dos profissionais, isto, quando ocorrer de a data-base da categoria estar próxima.

Ao ficar definido em planilha o percentual, o mesmo incidirá sob efeito cascata quando ocorrer a repactuação do valor do contrato. Com isso, em ocorrendo alteração na composição dos itens da planilha de custo, o valor das despesas administrativas e operacionais altera-se na mesma proporção.

4.2 – Margem de Lucro

A margem de lucro visa garantir o retorno financeiro para a manutenção da empresa. Fazendo-se necessária para o equilíbrio do contrato, visto que a majoração do valor do contrato deverá completar a anualidade, caso fatos supervenientes e de conseqüências incalculáveis não aconteçam nesse período.

Na composição do custo, este subitem deverá manter uma proporcionalidade com os demais itens da planilha de custo. Muito embora, o percentual aplicado não poderá ser alterado quando da repactuação do valor do contrato (o custo derivado incide sob efeito cascata), ele poderá vir a ser alterado para excluir a previsão de reajuste da remuneração dos profissionais, caso isto tenha sido aplicado.

5 – TRIBUTOS

Os tributos que fazem parte deste item são: o Imposto sobre Serviços (ISS); a Contribuição para o Financiamento da Seguridade Social (COFINS); o Programa de Integração Social (PIS/Pasep); a Contribuição Social (CSL); e o Imposto de Renda Pessoa Jurídica (IRPJ). Existindo também a possibilidade de inclusão de outros tipos de contribuições normativas criadas pelo governo federal, como é o caso da CPMF.

O Imposto sobre Serviços (ISS) é um imposto municipal, o seu percentual varia para cada município e tipo de serviço, de acordo com a Emenda Constitucional nº 37/2002, entre 2% a 5%. Com o advento da Lei Complementar nº 116, de 31 de julho de 2003 (da Presidência da República), o *caput* do art. 3º assim define: “*o serviço considera-se prestado e o imposto devido no local do estabelecimento prestador ou, na falta do estabelecimento, no local do domicílio do prestador, exceto nas hipóteses previstas nos incisos I a XXII, quando o imposto será devido no local.*” Com isso, o imposto é devido para o município sede onde estão sendo realizados os serviços.

A COFINS e o PIS/Pasep são contribuições de pessoas jurídicas de direito privado em geral, inclusive às pessoas a elas equiparadas pela legislação do Imposto de Renda, exceto as microempresas e as empresas de pequeno porte submetidas ao regime do SIMPLES. As cooperativas ficam sujeitas à contribuição a COFINS e do PIS, cuja base de cálculo será determinada com observância das regras comuns aplicáveis às demais pessoas jurídicas.

O percentual da COFINS e do PIS/Pasep é aplicado sobre a base de cálculo da empresa é dependerá do regime de tributação da mesma. Para as empresas tributadas pelo Lucro Real, observando a legislação em vigor para as exceções, o percentual da COFINS é de 7,60% (os serviços de vigilância entra na condição das exceções e o percentual é de 3%) e do PIS é de 1,65%. Para as empresas tributadas pelo Lucro Presumido, o percentual da COFINS é de 3% e do PIS é de 0,65%. – Fundamento legal: Lei nº 10.833, de 29 de dezembro de 2003 (alterada pela Lei nº 10.865, de 30 de abril de 2004); Lei nº 10.925, de 23 de julho de 2004; Lei nº 10.637/2002, de 31 de dezembro de 2002.

A contribuição para o PIS/Pasep, com a edição da Lei nº 10.637/2002 passou a ser não-cumulativa para as empresas com tributação pelo Lucro Real, e o percentual foi elevado para **1,65%**. No entanto, ocorrem descontos de créditos calculados em relação a vários itens que compõem o custo da empresa (art. 3º da Lei nº 10.637/2002). Para as empresa tributadas pelo Lucro Presumido, de acordo com o inciso II, art. 8º da Lei nº 10.637/2002, não houve alteração de alíquota.

A Contribuição Social sobre o Lucro Líquido (CSL), instituída pela Lei nº 7.689/1988, é calculada sobre o lucro líquido da empresa, aplicando-se o percentual de 9%. (Lei nº 10.637/2002). Para as empresas tributadas pelo Lucro Presumido, a partir de setembro de 2003, o valor a ser recolhido é o resultante do percentual de 32%, aplicado sobre a base de cálculo da contribuição (art. 22 da lei nº 10.684, de 30 de maio de 2003) e os 9% ($32\% \times 9\% = 2,88\%$). - Entende-se como base de cálculo da contribuição o faturamento mensal da empresa.

Para as empresas tributadas pelo Lucro Real, o valor da CSL é recolhido por estimativa mensal e compensado no final do exercício com o valor realmente devido pela empresa, podendo, no decorrer do exercício financeiro, ser suspenso seu recolhimento se for constatado que os valores pagos foram suficientes (podendo os valores pagos a maior serem reembolsados ou mesmo compensados com outros tributos federais). Para as empresas tributadas pelo Lucro Presumido, o recolhimento é mensal, aplicando-se o mesmo cálculo que no caso de estimativa mensal, mas não há suspensões nem compensações de pagamento no final do exercício financeiro. O percentual em planilha de custo, no caso de Lucro Real, é o resultante do valor pela aplicação da alíquota de 9% sobre a margem de lucro constante da planilha de custos. Pode-se admitir, no entanto, o percentual de **1%**, visto que a margem de lucro muitas vezes é pequena.

Reforçando, as pessoas jurídicas que apurarem resultados mensais, mediante balanços ou balancetes de suspensão ou redução, poderão, alternativamente, calcular a CSL devida, referente ao mês-calendário de cada balanço ou balancete, à alíquota de 32% (observando a tabela de atividades geradoras da receita), sobre a diferença entre a base de cálculo ajustada relativa a esse balanço e a do balanço do mês-calendário imediatamente anterior. Neste caso, se a base ajustada resultar inferior à apurada a partir do último balanço ou balancete levantado, ou os pagamentos efetuados até essa data forem iguais ou superiores ao valor

devido com a base no balanço de suspensão ou redução levantado no mês-calendário, a CSL referente a esse mês-calendário não será devida ou poderá ser reduzida, conforme o caso.

O Imposto de Renda Pessoa Jurídica (IRPJ), de acordo com o inciso III do § 1º do art. 15 da Lei nº 9.249/1995, a base de cálculo do imposto de renda será determinada mediante a aplicação do percentual de 32% sobre a receita bruta do mês, para as atividades de prestação de serviços em geral, exceto a de serviços hospitalares (8%). Depois, é aplicada sobre a resultante do cálculo, a alíquota de 15% que corresponde ao valor recolhido mensalmente como estimativa. O valor recolhido por estimativa mensal, para as empresas tributadas pelo Lucro Real, é compensado com o realmente devido no final do exercício financeiro, podendo ocorrer no decorrer do ano a suspensão do seu recolhimento se for constatado que os valores pagos foram suficientes.

No caso das empresas tributadas pelo Lucro Presumido, é feito o recolhimento mensal da mesma forma do estimativo, mas de forma fixa e sem compensações. Assim, para as empresas tributadas pelo Lucro Presumido, o percentual de tributos em planilha referente ao imposto de renda é de **4,8%**, enquanto que, no caso das empresas tributadas pelo Lucro Real, o percentual é a resultante da aplicação da alíquota de 15% sobre a margem de lucro estabelecida em planilha de custo. Pode-se admitir, no entanto, o percentual de **1,20%**, visto que a margem de lucro muitas vezes é pequena.

As empresas tributadas pelo Lucro Real poderão deduzir do valor do imposto apurado no mês os incentivos fiscais relativos ao Programa de Alimentação do Trabalhador (PAT), vale-transporte, doações e patrocínios culturais, investimentos em projetos audiovisuais, e outros definidos pela legislação, observando os limites e condições estabelecidos.

Quanto ao item “Outros”, constante no modelo de planilha de custo, a sua inclusão fica a critério de cada empresa, que pode incluir a CPMF ou outras contribuições que advirem. (A CPMF não é uma contribuição recolhida diretamente pela empresa, mas sim, pela instituição financeira envolvida.)

O Secretário da Receita Federal editou, em 12 de março de 2003 a Instrução Normativa nº 306, que dispõe sobre a retenção de tributos e contribuições nos pagamentos efetuados a pessoas jurídicas por órgãos, autarquias e fundações da administração pública federal. De acordo com seu art. 1º, os órgãos da administração federal direta, autarquias e fundações reterão, na fonte, o Imposto sobre a Renda da Pessoa Jurídica (IRPJ), a Contribuição Social sobre o Lucro Líquido (CSL), a Contribuição para o Financiamento da Seguridade Social (COFINS) e a Contribuição para o PIS/Pasep sobre os pagamentos efetuados a pessoas jurídicas pelo fornecimento de bens ou prestação de serviços em geral. Os percentuais estabelecidos de acordo com o ramo de atividade da empresa constam no Anexo I desta mesma instrução normativa.

Relacionamos, a título de exemplo, alguns tipos de serviços constantes na Tabela de Retenção do Anexo I, com o fim de registrar os percentuais retidos. Para os serviços prestados com o emprego de materiais, inclusive de limpeza, o percentual de retenção é o seguinte: IRPJ - 1,2%; CSL - 1,0%; COFINS - 3% e PIS/Pasep - 0,65%. Para os serviços de vigilância, de limpeza sem o emprego de materiais, locação de mão-de-obra e os demais tipos de serviços que não constam na tabela, o percentual de retenção é o seguinte: IRPJ - 4,80%; CSL - 1,0%; COFINS - 3% e PIS/Pasep - 0,65%.

Estes percentuais de tributos são retidos pelos órgãos públicos como forma de antecipação, mas compensados pelas empresas quando efetuam o pagamento dos tributos devidos pela empresa, observando seu regime de tributação. Não poderão, no entanto, ser estes os percentuais de tributos a serem considerados em planilha de custo para chegar ao valor mensal para a realização dos serviços e, sim, deverá ser observado os percentuais de acordo com o regime de tributação da empresa.

REFERÊNCIAS

CARRION, Valentin. Comentários à Consolidação das Leis do Trabalho. 26. ed. São Paulo: Saraiva, 2001.

VILELA, Eduardo. Análise das Diferentes Parcelas que Compõem os Encargos Sociais e Trabalhistas das Empresas Prestadoras de Serviços – Revista Zênite. Curitiba – Setembro de 2003.

PONT, Juarez Varallo. Teoria e Prática de Cálculos no Processo Trabalhista. 11. ed. São Paulo: Editora LTr, 1998.

DOETZER, Isis Chama, HUPSEL, Edite Mesquita. A Participação de Cooperativas em Licitações Públicas – Revista Zênite Informativo de Licitação e Contratos. Curitiba – Abril e Junho de 2002.

Constituição da República Federativa do Brasil (1988).

ANEXOS:

MINISTÉRIO DO ORÇAMENTO E GESTÃO
SECRETARIA DE ESTADO DA ADMINISTRAÇÃO E DO PATRIMÔNIO

INSTRUÇÃO NORMATIVA Nº 18, DE 22 DE DEZEMBRO DE 1997

O MINISTRO DE ESTADO DA ADMINISTRAÇÃO FEDERAL E REFORMA DO ESTADO, no uso de suas atribuições e considerando o disposto no Decreto n.º 2.271, de 07 de julho de 1997, RESOLVE:

Expedir a presente Instrução Normativa (IN), visando disciplinar a contratação de serviços a serem executados de forma indireta e contínua, celebrados por órgãos ou entidades integrantes do Sistema de Serviços Gerais - SISG.

1. DAS DEFINIÇÕES

1.1. Para os efeitos desta IN são adotadas as seguintes definições:

SERVIÇOS CONTINUADOS são aqueles serviços auxiliares, necessários à Administração para o desempenho de suas atribuições, cuja interrupção possa comprometer a continuidade de suas atividades e cuja contratação deva estender-se por mais de um exercício financeiro.

PLANO DE TRABALHO é o documento aprovado pela autoridade competente, que consigna a necessidade de contratação dos serviços, orientando a caracterização do objeto, evidenciando as vantagens para a Administração e sua economicidade, no que couber, e definindo diretrizes para elaboração dos projetos básicos.

PROJETO BÁSICO é a descrição detalhada do objeto a ser contratado, dos serviços a serem executados, sua frequência e periodicidade, características do pessoal, materiais e equipamentos a serem fornecidos e utilizados, procedimentos a serem seguidos, cuidados, deveres, disciplina, gestão da qualidade, informações a serem prestadas e controles a serem adotados.

1.1.4. **UNIDADE DE MEDIDA** é o parâmetro adotado para quantificação e contratação dos serviços, devendo refletir, sempre que possível, os produtos e resultados esperados;

1.1.4.1. **POSTO DE SERVIÇO** é a unidade de medida da prestação de serviços, caracterizado pelo período durante o qual o posto deverá ser guardado por pessoas qualificadas para o desempenho das tarefas;

1.1.4.2. **ÁREA FÍSICA** é a unidade de medida, expressa em metros quadrados de área interna, externa, e outros, segundo as características de cada tipo de serviço.

1.1.5. **PLANILHA DE CUSTOS E FORMAÇÃO DE PREÇOS** é o documento a ser apresentado pelas proponentes, contendo o detalhamento dos custos que compõem os preços;

CUSTO DO HOMEM-MÊS é o custo unitário total, inclusive encargos, insumos, benefícios e tributos, para cada categoria profissional, jornada de trabalho, tipo de serviço e para cada caso de incidência de adicionais, utilizado para a formação de preços;

1.1.5.1.1. A incidência de adicionais de insalubridade e periculosidade somente será admitida mediante o competente laudo pericial, emitido pela Delegacia Regional do Trabalho - DRT, e para os locais e condições nele determinados.

1.1.5.2. **SALÁRIO NORMATIVO** é o salário estabelecido para determinadas categorias profissionais, pertinentes à execução do contrato, por acordo, convenção ou dissídio coletivo de trabalho.

1.1.5.3. INSUMOS são os custos decorrentes de materiais e equipamentos efetivamente utilizados na prestação dos serviços, bem como de benefícios oferecidos aos empregados (tais como vale-transporte, alimentação, seguros de vida e saúde, etc.);

1.1.5.3.1. Somente será admitida a inclusão destes benefícios na composição dos custos, quando efetivamente oferecidos aos empregados.

2. DOS SERVIÇOS

2.1. Deverão constar do Plano de Trabalho para a contratação de serviços, no que couber:

- a) Parâmetros cabíveis para medição e(ou) verificação dos resultados, em termos de quantidade e qualidade;
- b) Quantificação fundamentada na demanda existente ou prevista, bem como nos resultados esperados;
- c) Aproveitamento de servidores do quadro, quando for o caso;
- d) Descrição dos bens, equipamentos e instalações que a Administração disponibilizará às contratadas para a execução dos serviços;
- e) Critérios de controles e registros a serem adotados.

2.2 Os serviços serão contratados e remunerados pela Unidade de Medida definida no Plano de Trabalho, adequada à aferição de resultados em termos de quantidade e qualidade, conforme a natureza dos serviços.

2.3 Serão elaborados Projetos Básicos para cada contratação, a partir das diretrizes do Plano de Trabalho.

2.4 Serão elaboradas Planilhas de Custo e Formação de Preços, a exemplo daquelas adotadas para vigilância e limpeza, a partir dos seguintes dados:

2.4.1 Valor das remunerações da mão-de-obra das diferentes categorias profissionais envolvidas na prestação dos serviços, definido, sempre que couber, conforme acordo, convenção ou dissídio coletivo de trabalho;

2.4.2 Valor dos encargos sociais e trabalhistas incidentes, com base na legislação;

2.4.3 Custo dos Insumos apurados a partir da experiência do órgão ou entidade, pesquisas junto aos demais órgãos ou entidades, estudos e publicações especializadas, empresas, prestadores de serviços e pesquisas junto ao mercado;

2.4.4 Custos administrativos e lucros, calculados como percentuais aplicados sobre os custos diretos;

2.4.5 Tributos, conforme a legislação;

2.4.6 Produtividades mínimas esperadas para cada categoria profissional, tendo em vista a Unidade de Medida adotada.

2.5. O modelo das Planilhas referidas no subitem 2.4. será fornecido pela Administração a cada processo licitatório, bem como na dispensa ou inexigibilidade, e deverá ser preenchido pelos proponentes, passando a fazer parte integrante do contrato, orientando as repactuações e adições ao contrato.

3. DOS SERVIÇOS DE VIGILÂNCIA

3.1. Deverá constar do Plano de Trabalho para a contratação de serviços de vigilância, a justificativa do número e das características dos Postos de Serviço a serem contratados.

3.2. Deverão constar do Projeto Básico os quantitativos dos diferentes tipos de Posto de Vigilância, que serão contratados por Preço Mensal do Posto;

3.2.1. O Posto de Vigilância adotará uma das seguintes escalas de trabalho:

a) 44 horas semanais diurnas, de segunda a sexta-feira, envolvendo 1 vigilante;

b) 12 horas diurnas, de segunda-feira a domingo, envolvendo 2 vigilantes em turnos de 12 x 36 horas;

c) 12 horas noturnas, de segunda-feira a domingo, envolvendo 2 vigilantes em turnos de 12 x 36 horas;

3.2.1.1. Sempre que possível, o horário de funcionamento dos órgãos e a escala de trabalho dos servidores deverá ser adequada para permitir a contratação de vigilância conforme o disposto acima;

3.2.1.2. Excepcionalmente, desde que devidamente fundamentada e comprovada a vantagem econômica para a Administração, poderão ser caracterizados outros tipos de postos, considerando os acordos, convenções ou dissídios coletivos da categoria.

3.3. Os serviços de vigilância serão executados de acordo com os requisitos do Projeto Básico, constantes do Anexo II, desta IN, que admitirá as adaptações exigidas para atender às necessidades do órgão ou entidade.

3.4. Para cada tipo de Posto de Vigilância, deverá ser apresentado pelas proponentes o respectivo Preço Mensal do Posto, calculado conforme a Planilha de Custos e Formação de Preços, contida no Anexo I, desta IN.

4. DOS SERVIÇOS DE LIMPEZA E CONSERVAÇÃO

4.1 Deverão constar do Plano de Trabalho para contratação dos serviços de limpeza e conservação, justificativa do dimensionamento da área a ser limpa e conservada, das jornadas de trabalho, produtividades e demais características dos serviços.

4.2 Deverão constar do Projeto Básico:

a) Áreas internas, áreas externas, esquadrias externas e fachadas envidraçadas, classificadas segundo as características dos serviços a serem executados, periodicidade, turnos e jornada de trabalho necessários, etc.;

b) Produtividade mínima a ser considerada para cada categoria profissional envolvida, expressa em termos de área física por jornada de trabalho ou relação serventes por encarregado.

4.3. Os serviços serão contratados com base na Área Física a ser limpa, estabelecendo-se o custo por metro quadrado, observadas a peculiaridade, a produtividade, a periodicidade e a frequência de cada tipo de serviço;

4.3.1. Nas condições usuais serão adotados índices de produtividade por servente em jornada de oito horas diárias, não inferiores a:

a) Áreas internas: 550m²;

- b) Áreas externas: 1100m²;
- c) Esquadrias externas, na face interna ou externa: 200m², observada a periodicidade prevista no Projeto Básico;
- d) Fachadas envidraçadas, nos casos previstos no subitem 4.9.: 100m², observada a periodicidade prevista no projeto básico;
- e) Áreas hospitalares e assemelhados: 300m²;
- 4.3.1.1. Nestes casos será adotada a relação de um encarregado para cada trinta serventes, ou fração, podendo ser reduzida a critério da autoridade competente, exceto para o caso previsto na alínea "d", onde será adotado um encarregado para cada quatro serventes;
- 4.3.1.2. Nos casos em que a Área Física a ser contratada for menor que a estabelecida para a produtividade mínima esta poderá ser considerada para efeito da contratação;
- 4.3.1.3. Produtividades diferentes poderão ser adotadas, desde que devidamente justificadas e aprovadas pela autoridade competente.
- 4.4 Caberá ao dirigente do órgão/entidade decidir quanto às áreas que serão objeto de contratação de serviços de limpeza e conservação.
- 4.5 Os serviços serão executados de acordo com as especificações do Projeto Básico constantes do Anexo IV, desta IN, que admitirá as adaptações exigidas, em especial no caso de áreas hospitalares, para atender às necessidades do órgão ou entidade.
- 4.6 Para cada tipo de Área Física deverá ser apresentado pelas proponentes o respectivo Preço Mensal Unitário por Metro Quadrado, calculado com base na Planilha de Custos e Formação de Preços, contida no Anexo III desta IN;
- 4.6.1. O Valor mensal dos serviços em reais por metro quadrado dos serviços será obtido de acordo com o quadro ilustrativo contido no Anexo III-B desta IN.
- 4.7. O preço do Homem-Mês deverá ser calculado para cada categoria profissional, cada jornada de trabalho e nível de remuneração decorrente de adicionais legais, empregando a correspondente Planilha de Custos e Formação de Preços, contida no Anexo III, desta IN;
- 4.7.1. O(s) Preço(s) a ser(em) obtido(s) integrará(ão) a composição de preços unitários e globais contida no Anexo III-A, desta IN.
- 4.8 Considerar-se-á área externa aquela não edificada, integrante do imóvel.
- 4.9 Considerar-se-á a limpeza de fachadas envidraçadas, externamente, somente para aquelas cujo acesso para limpeza exija equipamento especial, cabendo ao dirigente do órgão/entidade decidir quanto à oportunidade e conveniência desta contratação.
- 4.10 Nas áreas hospitalares, deverão ser identificadas as respectivas áreas administrativas e as médico-hospitalares, devendo estas últimas se reportarem aos ambientes cirúrgicos, enfermarias, ambulatórios, laboratórios, farmácias e outros que requeiram assepsia similar, para execução dos serviços de limpeza e conservação.
- 4.11 Admitir-se-á a utilização de equipamentos que propiciam ganhos de produtividade;

4.11.1. Para o julgamento da exequibilidade destas propostas, quando for o caso, esta possibilidade deverá estar prevista no ato convocatório, com o estabelecimento de condições que possam aferi-la.

5. DOS ATOS CONVOCATÓRIOS

5.1. Os atos convocatórios de licitações, e os relativos à dispensa e inexigibilidade, bem como a minuta de contrato, observarão o disposto nesta IN e na legislação pertinente, explicitados em seu texto e adaptados às especificidades de cada caso, de modo a evitar dúvidas e orientar, de forma inequívoca, a elaboração de propostas e os critérios de julgamento.

5.2. Constarão ainda dos atos convocatórios:

5.2.1. O limite máximo aceitável, quando possível, para valor mensal da contratação, de maneira a orientar os licitantes a elaborarem suas propostas dentro dos critérios de aceitabilidade, sendo desclassificadas aquelas com preços superiores ao limite máximo estabelecido;

5.2.2. Os quantitativos de serviços e as Unidades de Medida adotadas;

5.2.3. Os modelos de Planilhas de Custo e Formação de Preços, a serem preenchidos pelas proponentes, quando for o caso, já devidamente adequados aos termos da licitação e de modo a padronizar a apresentação e o julgamento das propostas;

5.2.4. Descrição detalhada dos serviços a serem prestados, conforme o Projeto Básico;

5.2.5. Que os valores das propostas deverão ser expressos em moeda corrente nacional, por Preço Mensal Unitário de cada tipo de serviço, detalhados conforme a Planilha de Custos e Formação de Preços, contendo ainda os valores totais mensal e global da proposta; totalizados ao final, ser for o caso;

5.2.5.1. Os valores das propostas serão obtidos a partir da multiplicação do(s) Preço(s) Mensal(ais) Unitário(s) proposto(s) pelos quantitativos correspondentes, constantes dos atos convocatórios, totalizados ao final, se for o caso;

5.2.6. Vedação a qualquer indexação de preços por índices gerais, setoriais ou que reflitam a variação dos custos;

5.2.7. Que a vigência do contrato limitar-se-á ao exercício financeiro, podendo ser prorrogado por períodos subsequentes de até doze meses, até o limite previsto no ato convocatório, observado o disposto em Lei.

6. DA EXECUÇÃO DOS CONTRATOS

6.1. Caberá ao responsável pela fiscalização do contrato, indicado na forma do Art. 67 da Lei nº 8.666, de 21 de junho de 1993:

6.1.1. Solicitar à contratada e seus prepostos, ou obter da Administração, tempestivamente, todas as providências necessárias ao bom andamento dos serviços;

6.1.2. Assegurar-se de que o número de empregados alocados ao serviço pela contratada, é suficiente para o bom desempenho dos serviços;

6.1.3. Documentar as ocorrências havidas, e a frequência dos empregados, em registro próprio, firmado juntamente com o preposto da contratada;

6.1.4. Fiscalizar o cumprimento das obrigações e encargos sociais e trabalhistas pela contratada, compatível com os registros previstos no subitem anterior, no que se refere à execução do contrato;

6.1.5. Emitir pareceres em todos os atos da Administração relativos à execução do contrato, em especial aplicação de sanções, alterações e repactuações do contrato.

6.2. É vedado à Administração e seu representante, exercer poder de mando sobre os empregados da contratada, reportando-se somente aos prepostos e responsáveis por ela indicados..

7. DA REPACTUAÇÃO DOS CONTRATOS

7.1 Será permitida a repactuação do contrato, desde que seja observado o interregno mínimo de um ano, a contar da data da proposta, ou da data do orçamento a que a proposta se referir, ou da data da última repactuação;

7.2. Será adotada como data do orçamento a que a proposta se referir, a data do acordo, convenção, dissídio coletivo de trabalho ou equivalente, que estipular o salário vigente à época da apresentação da proposta, vedada a inclusão, por ocasião da repactuação, de antecipações e de benefícios não previstos originariamente.

7.3. A repactuação será precedida de demonstração analítica do aumento dos custos, de acordo com a Planilha de Custos e Formação de Preços referida no subitem 1.1.5..

8. DO PAGAMENTO

8.1. O prazo de pagamento dos serviços, contado a partir da data final do período de adimplemento de cada parcela, não poderá ser superior a 5 (cinco) dias úteis;

8.1.1. Nos casos de eventuais atrasos de pagamento, o valor devido deverá ser acrescido de encargos moratórios, apurados desde a data acima referida até a data do efetivo pagamento, tendo como base a Taxa Referencial - TR, ou outro índice que venha a substituí-la, calculados pro rata tempore, mediante a aplicação da seguinte fórmula:

$N/30$

$EM = [(1 + TR/100) - 1] \times VP$, onde,

TR = percentual atribuído à Taxa Referencial -TR ;

EM = Encargos moratórios;

VP = Valor da parcela a ser paga;

N = número de dias entre a data prevista para o pagamento e a do efetivo pagamento.

8.2. O pagamento mensal dos serviços somente poderá ser efetuado após comprovação do recolhimento das contribuições sociais (Fundo de Garantia do Tempo de Serviço e Previdência Social), correspondentes ao mês da última competência vencida, compatível com o efetivo declarado, na forma do §4º do Art. 31. da Lei n.º 9.032, de 28 de abril de 1995, e apresentação da Nota Fiscal/Fatura atestada por servidor designado, conforme disposto nos Arts. 67 e 73 da Lei n.º 8.666/93.

9. DAS DISPOSIÇÕES FINAIS E TRANSITÓRIAS

9.1 A contratação dos serviços obedecerá ao disposto na Lei n.º 8.666, de 21 de junho de 1993, com a redação dada pela Lei n.º 8.883, de 08 de junho de 1994 e pelas Medidas Provisórias n.ºs 1.531, de 02 de dezembro de 1996, 1.524, de 11 de outubro de 1996 e 1.540, de 18 de dezembro de 1996, ao Decreto n.º 2.271, de 07 de julho de 1997 e demais dispositivos desta IN.

9.2 As licitações em andamento e os contratos vigentes deverão ser adequados, no que couber, às disposições desta IN.

9.3 Os casos omissos e as dúvidas suscitadas serão resolvidos pelo Ministério da Administração Federal e Reforma do Estado - MARE, Órgão Central do Sistema de Serviços Gerais - SISG, por intermédio do Departamento de Serviços Gerais.

9.4. O MARE, por intermédio da Secretaria de Logística e Projetos Especiais, poderá divulgar, para efeitos de referência, valores para a produtividade mínima e os preços delas decorrentes, que poderão ser adotados pelos órgãos ou entidades, bem como, se necessário, expedir Portarias regulamentando a contratação de serviços e estabelecendo critérios e limites máximos de preços a serem pagos pela Administração.

9.5. Para atendimento ao disposto nos itens 5 e 7 desta IN, deverá a proponente/contratada apresentar cópia autenticada do acordo, convenção ou dissídio coletivo de trabalho da categoria pertinente ao objeto do serviço, quando couber.

9.6. Revogam-se a Instrução Normativa nº 13, de 30 de outubro de 1996 e demais disposições em contrário.

9.7. Esta IN entra em vigor na data de sua publicação.

LUIZ CARLOS BRESSER PEREIRA
DOU 29/08/97

COMPOSIÇÃO DOS CUSTOS PARA CONTRATAÇÃO DE SERVIÇOS DE FORMA INDIRETA

ANEXO I

PLANILHA DE CUSTOS E FORMAÇÃO DE PREÇOS PARA SERVIÇOS DE VIGILÂNCIA EXECUTADOS DE FORMA CONTÍNUA EM EDIFÍCIOS PÚBLICOS.

Referência Processo nº _____

Licitação nº _____ dia ____/____/____ às ____:____ horas

I. DISCRIMINAÇÃO DOS POSTOS:

| | | |
|----------|----------------------|-------|
| (quant.) | (tipo) | |
| _____ | Postos de Vigilância | _____ |
| _____ | Postos de Vigilância | _____ |
| _____ | Postos de Vigilância | _____ |

A proposta foi elaborada com base no Salário Normativo de R\$ _____, (_____), pertinente a categoria de vigilante, homologado em Acordo, Convenção ou Dissídio Coletivo de Trabalho em ____/____/____.

POSTO DE VIGILÂNCIA (uma planilha para cada tipo de posto)

II - MÃO-DE-OBRA

REMUNERAÇÃO*:

| | |
|---|------------|
| 01 - Salário dos vigilantes | (____%)R\$ |
| 02 - hora extra | (____%)R\$ |
| 03 - adicional noturno | (____%)R\$ |
| 04 - adicionais (periculosidade/ insalubridade) | (____%)R\$ |
| 05 - outros (especificar) | (____%)R\$ |

* A inclusão destes itens na composição da Remuneração dependerá das peculiaridades do respectivo Acordo, Convenção ou Dissídio Coletivo de Trabalho, e do Posto em questão.

VALOR DA REMUNERAÇÃO : R\$ _____, ____ (_____)

VALOR DA RESERVA TÉCNICA : R\$ _____, ____ (_____)

III - ENCARGOS SOCIAIS : incidentes sobre o valor da Remuneração + valor da Reserva Técnica

Grupo "A":

| | |
|---|------------|
| 01 - INSS | (____%)R\$ |
| 02 - SESI ou SESC | (____%)R\$ |
| 03 - SENAI ou SENAC | (____%)R\$ |
| 04 - INCRA | (____%)R\$ |
| 05 - salário educação | (____%)R\$ |
| 06 - FGTS | (____%)R\$ |
| 07 - seguro acidente do trabalho/SAT/INSS | (____%)R\$ |
| 08 - SEBRAE | (____%)R\$ |

Grupo "B":

| | |
|--------------------------------------|------------|
| 09 - férias | (____%)R\$ |
| 10 - auxílio doença | (____%)R\$ |
| 11 - licença paternidade/maternidade | (____%)R\$ |
| 12 - faltas legais | (____%)R\$ |
| 13 - acidente de trabalho | (____%)R\$ |
| 14 - aviso prévio | (____%)R\$ |
| 15 - 13º salário | (____%)R\$ |

Grupo "C"

| | |
|--|------------|
| 16 - aviso prévio indenizado | (____%)R\$ |
| 17 - indenização adicional | (____%)R\$ |
| 18 - indenização (rescisões sem justa causa) | (____%)R\$ |

Grupo "D":

| | |
|---|------------|
| 19 - incidência dos encargos do grupo "A" sobre os itens do grupo "B" | (____%)R\$ |
|---|------------|

Grupo "E":

| | |
|---|------------|
| 20 - incidência dos encargos do grupo "A", exceto o item 06, sobre os itens 16 e 17 | (____%)R\$ |
|---|------------|

VALOR DOS ENCARGOS SOCIAIS -

R\$ _____, ____ (_____) (____%)

VALOR DA MÃO-DE-OBRA (Remuneração + Reserva Técnica + Encargos Sociais):

R\$ _____, ____ (_____).

COMPOSIÇÃO DOS CUSTOS PARA CONTRATAÇÃO DE SERVIÇOS DE FORMA INDIRETA

IV - INSUMOS* (valores serão distribuídos de acordo com o número de vigilantes por Posto, conforme a escala de trabalho adotada)

| | |
|---|-----|
| 01 - uniforme | R\$ |
| 02 - equipamentos | R\$ |
| 03 - vale-alimentação | R\$ |
| 04 - vale-transporte | R\$ |
| 05 - manutenção e depreciação de equipamentos | R\$ |
| 06 - treinamento e/ou reciclagem de pessoal | R\$ |
| 07 - seguro de vida em grupo | R\$ |
| 08 - outros (especificar) | R\$ |

* A inclusão destes itens na composição dos Insumos dependerá das peculiaridades de cada contrato e do Acordo, Convenção ou Dissídio Coletivo de Trabalho.

VALOR DOS INSUMOS - R\$ _____ (_____)

Sobre a composição dos insumos incidirá o mesmo percentual da Reserva Técnica

V - DEMAIS COMPONENTES:

01 - Despesas Administrativas/Operacionais (____%)
R\$ _____ (_____)

02 - Lucro (____%)
R\$ _____ (_____)

VALOR DOS DEMAIS COMPONENTES (01+02) -
R\$ _____ (_____)

VI - TRIBUTOS (ISSQN+COFINS+PIS+C.SOCIAL+IRPJ+Outros) (____%)

a) $\frac{\text{TRIBUTOS (\%)}}{100} = T_0$

b) (Mão-de-obra + Insumos + Demais componentes) = P₀

c) $P_0 / (1 - T_0) = P_1$

VALOR DOS TRIBUTOS (P₁-P₀) = R\$ _____ (_____)

VII - PREÇO MENSAL DO POSTO : (Mão-de-Obra + Insumos + Demais Componentes + Tributos)

Obs: Para inserção no Anexo I-A desta IN.

R\$ _____ (_____)

VIII - PREÇO MENSAL DO POSTO COM MENOR NÚMERO DE DIAS TRABALHADOS
(quando for o caso)

PREÇO MENSAL DO POSTO = D x N x 4,346

D = $\frac{\text{Preço Mensal do Posto}}{30,417}$ D = $\frac{\text{Preço Mensal do Posto}}{21,726}$

(Posto de Segunda a Domingo) (Posto de Segunda a Sexta)

N = NÚMERO DE DIAS TRABALHADOS POR SEMANA
NÚMERO DE SEMANAS POR MÊS - 4,346

Obs: Para inserção no Anexo I-A desta IN, se for o caso

COMPOSIÇÃO DOS CUSTOS PARA CONTRATAÇÃO DE SERVIÇOS DE FORMA INDIRETA

ANEXO I-A

I - VALOR MENSAL DOS SERVIÇOS

| ESCALA DE TRABALHO | PREÇO MENSAL DO POSTO | N.º DE POSTOS | SUBTOTAL |
|---------------------------|-----------------------|---------------|----------|
| 12x36 horas diurnas | | | |
| 12x36 horas noturnas | | | |
| 44 horas semanais diurnas | | | |
| Outros (especificar) | | | |
| TOTAL | | | |

II - VALOR GLOBAL DA PROPOSTA R\$ _____ (_____)
(Valor mensal dos serviços x n.º de meses de execução contratual)

Local e data

Assinatura e carimbo da empresa

ANEXO II

SERVIÇOS DE VIGILÂNCIA

1. DESCRIÇÃO DOS SERVIÇOS

1.1. A prestação dos serviços de vigilância, nos Postos fixados pela Administração, envolve a alocação, pela contratada, de mão-de-obra capacitada para:

1.1.1. Comunicar imediatamente à Administração, bem como ao responsável pelo Posto, qualquer anormalidade verificada, inclusive de ordem funcional, para que sejam adotadas as providências de regularização necessárias;

1.1.2. Manter afixado no Posto, em local visível, o número do telefone da Delegacia de Polícia da Região, do Corpo de Bombeiros, dos responsáveis pela administração da instalação e outros de interesse, indicados para o melhor desempenho das atividades;

1.1.3. Observar a movimentação de indivíduos suspeitos nas imediações do Posto, adotando as medidas de segurança conforme orientação recebida da Administração, bem como as que entender oportunas;

1.1.4. Permitir o ingresso nas instalações somente de pessoas previamente autorizadas e identificadas;

1.1.5. Fiscalizar a entrada e saída de veículos nas instalações, identificando o motorista e anotando a placa do veículo, inclusive de pessoas autorizadas a estacionar seus carros particulares na área interna da instalação, mantendo sempre os portões fechados;

1.1.6. Repassar para o(s) vigilante(s) que está(ão) assumindo o Posto, quando da rendição, todas as orientações recebidas e em vigor, bem como eventual anomalia observada nas instalações e suas imediações;

1.1.7. Comunicar à área de segurança da Administração, todo acontecimento entendido como irregular e que possa vir a representar risco para o patrimônio da Administração;

1.1.8. Colaborar com as Polícias Civil e Militar nas ocorrências de ordem policial dentro das instalações da Administração, facilitando, o melhor possível, a atuação daquelas, inclusive na indicação de testemunhas presenciais de eventual acontecimento;

1.1.9. Controlar rigorosamente a entrada e saída de veículos e pessoas após o término de cada expediente de trabalho, feriados e finais de semana, anotando em documento próprio o nome, registro ou matrícula, cargo, órgão de lotação e tarefa à executar;

1.1.10. Proibir o ingresso de vendedores, ambulantes e assemelhados às instalações, sem que estes estejam devida e previamente autorizados pela Administração ou responsável pela instalação;

1.1.11. Proibir a aglomeração de pessoas junto ao Posto, comunicando o fato ao responsável pela instalação e à segurança da Administração, no caso de desobediência;

1.1.12. Proibir todo e qualquer tipo de atividade comercial junto ao Posto e imediações, que implique ou ofereça risco à segurança dos serviços e das instalações;

1.1.13. Proibir a utilização do Posto para guarda de objetos estranhos ao local, de bens de servidores, de empregados ou de terceiros;

1.1.14. Executar a(s) ronda(s) diária(s) conforme a orientação recebida da Administração verificando as dependências das instalações, adotando os cuidados e providências necessários para o perfeito desempenho das funções e manutenção da tranquilidade;

1.1.15. Assumir diariamente o Posto, devidamente uniformizado, barbeado, cabelos aparados, limpos e com aparência pessoal adequada;

1.1.16. Manter o(s) vigilante(s) no Posto, não devendo se afastar(em) de seus afazeres, principalmente para atender chamados ou cumprir tarefas solicitadas por terceiros não autorizados;

1.1.17. Registrar e controlar, juntamente com a Administração, diariamente, a frequência e a pontualidade de seu pessoal, bem como as ocorrências do Posto em que estiver prestando seus serviços,.

1.2. A programação dos serviços será feita periodicamente pela Administração e deverão ser cumpridos, pela contratada, com atendimento sempre cortês e de forma a garantir as condições de segurança das instalações, dos servidores e das pessoas em geral.

2. RESPONSABILIDADE DA CONTRATADA.

2.1. Comprovar a formação técnica específica da mão-de-obra oferecida, através de Certificado de Curso de Formação de Vigilantes, expedidos por Instituições devidamente habilitadas e reconhecidas ;

2.2. Implantar, imediatamente após o recebimento da autorização de início dos serviços, a mão-de-obra nos respectivos Postos relacionados no anexo Tabela de Locais e nos horários fixados na escala de serviço elaborada pela Administração, informando, em tempo hábil, qualquer motivo impeditivo ou que a impossibilite de assumir o Posto conforme o estabelecido;

2.3. Fornecer uniformes e seus complementos à mão-de-obra envolvida, conforme a seguir descrito, de acordo com o clima da região e com o disposto no respectivo Acordo, Convenção ou Dissídio Coletivo de Trabalho:

Calça
Camisa de mangas compridas e curtas
Cinto de Nylon
Sapatos
Meias
Quepe com emblema
Jaqueta de frio ou Japona
Capa de chuva
Crachá
Revólver calibre 38
Cinto com coldre e baleiro
Munição calibre 38
Distintivo tipo Broche
Livro de Ocorrência
Cassetete
Porta Cassetete
Apito
Cordão de Apito
Lanterna 3 pilhas
Pilha para lanterna;

2.3.1. A contratada não poderá repassar os custos de qualquer um destes itens de uniforme e equipamentos a seus empregados;

2.4. Apresentar à Administração a relação de armas e cópias autenticadas dos respectivos "Registro de Arma" e " Porte de Arma ", que serão utilizadas pela mão-de-obra nos Postos;

2.5. Fornecer as armas, munição e respectivos acessórios ao vigilante no momento da implantação dos Postos;

2.6. Oferecer munição de procedência de fabricante, não sendo permitido em hipótese alguma, o uso de munições recarregadas;

2.7. Prever toda a mão-de-obra necessária para garantir a operação dos Postos, nos regimes contratados, obedecidas as disposições da legislação trabalhista vigente;

2.8. Apresentar atestado de antecedentes civil e criminal de toda mão-de-obra oferecida para atuar nas instalações da Administração;

- 2.9. Efetuar a reposição da mão-de-obra nos Postos, em caráter imediato, em eventual ausência, não sendo permitida a prorrogação da jornada de trabalho (dobra);
- 2.10. Manter disponibilidade de efetivo dentro dos padrões desejados, para atender eventuais acréscimos solicitados pela Administração, bem como impedir que a mão-de-obra que cometer falta disciplinar, qualificada como de natureza grave, seja mantida ou retorne às instalações da mesma;
- 2.11. Atender de imediato às solicitações quanto a substituições da mão-de-obra, qualificada ou entendida como inadequada para a prestação dos serviços;
- 2.12. Instruir ao seu preposto quanto à necessidade de acatar as orientações da Administração, inclusive quanto ao cumprimento das Normas Internas e de Segurança e Medicina do Trabalho;
- 2.13. Relatar à Administração toda e qualquer irregularidade observada nos Postos das instalações onde houver prestação dos serviços;
- 2.14. Os supervisores da contratada deverão, obrigatoriamente, inspecionar os Postos no mínimo 01 (uma) vez por semana, em dias e períodos (diurno 07h/15h e noturno 15h/23h) alternados;
- 2.15. A arma deverá ser utilizada somente em legítima defesa, própria ou de terceiros, e na salvaguarda do patrimônio da Administração, após esgotados todos os outros meios para a solução de eventual problema.

3. FISCALIZAÇÃO DOS SERVIÇOS

- 3.1. A fiscalização da Administração terá livre acesso aos locais de trabalho da mão-de-obra da contratada;
- 3.2. A fiscalização da Administração não permitirá que a mão-de-obra execute tarefas em desacordo com as preestabelecidas;

4. TABELA DE ENDEREÇOS

Os serviços de vigilância serão prestados nas dependências das instalações da Administração, conforme Tabela de Locais constantes de anexo próprio.

COMPOSIÇÃO DOS CUSTOS PARA CONTRATAÇÃO DE SERVIÇOS DE FORMA INDIRETA

ANEXO III

PLANILHA DE CUSTOS E FORMAÇÃO DE PREÇOS PARA SERVIÇOS DE LIMPEZA E CONSERVAÇÃO EXECUTADOS DE FORMA CONTÍNUA EM EDIFÍCIOS PÚBLICOS.

Referência Processo nº _____

Licitação nº _____ dia ___/___/___ às ____:____ horas

I. DISCRIMINAÇÃO DAS ÁREAS:

Áreas(tipos): _____: _____m²
 Áreas(tipos): _____: _____m²
 Áreas(tipos): _____: _____m²
 Áreas(tipos): _____: _____m²
 Áreas(tipos): _____: _____m²

A proposta foi elaborada com base no Salário Normativo de R\$ _____, (_____), pertinente à categoria de servente, e R\$ _____ (_____) pertinente à categoria de encarregado, homologados por Acordo, Convenção ou Dissídio Coletivo de Trabalho em ___/___/___.

TIPO DE MÃO-DE-OBRA:

(uma planilha para cada Preço do Homem-Mês, referente a servente ou encarregado, considerando as diferentes incidências de adicionais na forma desta IN para cada caso)

II - MÃO-DE-OBRA

REMUNERAÇÃO *:

| | |
|---|------------|
| 01 - Salário do servente/encarregado | R\$ |
| 02 - adicionais (periculosidade/ insalubridade) | (____%)R\$ |
| 03 - outros (especificar) | (____%)R\$ |

* A inclusão destes itens na composição da Remuneração dependerá das peculiaridades do respectivo Acordo, Convenção ou Dissídio Coletivo de Trabalho e do disposto no subitem 4.7. desta IN.

VALOR DA REMUNERAÇÃO : R\$ _____ (_____)

VALOR DA RESERVA TÉCNICA : R\$ _____ (_____)

III - ENCARGOS SOCIAIS : incidentes sobre o valor da Remuneração + valor da Reserva Técnica

| | |
|---|------------|
| Grupo "A": | |
| 01 - INSS | (____%)R\$ |
| 02 - SESI ou SESC | (____%)R\$ |
| 03 - SENAI ou SENAC | (____%)R\$ |
| 04 - INCRA | (____%)R\$ |
| 05 - salário educação | (____%)R\$ |
| Grupo "B": | |
| 06 - FGTS | (____%)R\$ |
| 07 - seguro acidente do trabalho/SAT/INSS | (____%)R\$ |
| 08 - SEBRAE | (____%)R\$ |
| Grupo "C": | |
| 09 - férias | (____%)R\$ |
| 10 - auxílio doença | (____%)R\$ |
| 11 - licença paternidade/maternidade | (____%)R\$ |
| 12 - faltas legais | (____%)R\$ |
| 13 - acidente de trabalho | (____%)R\$ |
| 14 - aviso prévio | (____%)R\$ |
| 15 - 13º salário | (____%)R\$ |
| Grupo "D": | |
| 16 - aviso prévio indenizado | (____%)R\$ |
| 17 - indenização adicional | (____%)R\$ |
| 18 - indenização (rescisões sem justa causa) | (____%)R\$ |
| Grupo "E": | |
| 19 - incidência dos encargos do grupo "A" sobre os itens do grupo "B" | (____%)R\$ |
| Grupo "F": | |
| 20 - incidência dos encargos do grupo "A", exceto o item 06, sobre os itens 16 e 17 | (____%)R\$ |
| VALOR DOS ENCARGOS SOCIAIS - | |
| R\$ _____ (_____) (____%) | |
| VALOR DA MÃO-DE-OBRA (Remuneração + Reserva Técnica + Encargos Sociais): | |
| R\$ _____ (_____). | |

COMPOSIÇÃO DOS CUSTOS PARA CONTRATAÇÃO DE SERVIÇOS DE FORMA INDIRETA

IV - INSUMOS*:

| | | | | |
|---|--|-----|--|-----|
| 01 - uniforme | | R\$ | | R\$ |
| 02 - material de limpeza/equipamentos** | | R\$ | | R\$ |
| 03 - vale alimentação | | | | R\$ |
| 04 - vale transporte | | | | R\$ |
| 05 - manutenção e depreciação de equipamentos | | R\$ | | R\$ |
| 06 - treinamento e/ou reciclagem de pessoal | | R\$ | | R\$ |
| 07 - seguro de vida em grupo | | | | R\$ |
| 08 - outros (especificar) | | | | R\$ |

* A inclusão destes itens na composição dos Insumos dependerá das peculiaridades de cada contrato e do Acordo, Convenção ou Dissídio Coletivo de Trabalho.
 ** Os valores do item 2 serão distribuídos pelo número de serventes ou encarregados estimados pelo proponente ou contratada para execução dos serviços, para fins de obtenção do preço do homem-mês.

VALOR DOS INSUMOS -
 R\$ _____ (_____).

Sobre a composição dos Insumos incidirá o mesmo percentual da Reserva Técnica

V - DEMAIS COMPONENTES

01 - Despesas Administrativas/Operacionais (____%)
 R\$ _____ (_____)

02 - Lucro (____%) -
 R\$ _____ (_____)

VALOR DOS DEMAIS COMPONENTES (01+02) -
 R\$ _____ (_____)

VI - TRIBUTOS (ISSQN+COFINS+PIS+C.SOCIAL+IRPJ+Outros) (____%)

a) $\text{TRIBUTOS (\%)} = \frac{\text{To}}{100}$

b) $(\text{Mão-de-obra} + \text{Insumos} + \text{Demais componentes}) = \text{Po}$

c) $\text{Po} / (1 - \text{To}) = \text{P1}$

VALOR DOS TRIBUTOS $(\text{P1} - \text{Po}) = \text{R\$}$ _____ (_____)

VII - PREÇO HOMEM-MÊS (Mão-de-Obra + Insumos + Demais Componentes + Tributos)

Obs.: Para inserção no Anexo III-A desta IN.

R\$ _____ (_____).

VIII - PREÇO DO HOMEM-MÊS COM MENOR NÚMERO DE DIAS TRABALHADOS (quando for o caso)

$\text{PREÇO DO HOMEM-MÊS} = D \times N \times 4,346$

$D = \frac{\text{Preço do Homem-Mês}}{21,726}$

$N = \text{NÚMERO DE DIAS TRABALHADOS POR SEMANA}$
 $\text{NÚMERO DE SEMANAS POR MÊS} - 4,346$

Caso o serviço seja contratado em jornada inferior a oito horas diárias, poderá ser adotado valor proporcional ao número de horas contratadas, ou salário normativo correspondente à jornada adotada, adequando-se a produtividade a esta jornada.

Obs: Para inserção no Anexo III-A desta IN, se for o caso

COMPOSIÇÃO DOS CUSTOS PARA CONTRATAÇÃO DE SERVIÇOS DE FORMA INDIRETA

ANEXO III-A

I - PREÇO MENSAL UNITÁRIO POR M²

ÁREA INTERNA

| MÃO DE OBRA | (1) PRODUTIVIDADE (1/M²) | (2) PREÇO HOMEM-MÊS (R\$) | (1x2) SUBTOTAL (R\$/M²) |
|-------------|--------------------------------------|------------------------------------|-------------------------------|
| ENCARREGADO | $\frac{1}{(30^{**} \times 550^{*})}$ | | |
| SERVENTE | $\frac{1}{550^{*}}$ | | |
| TOTAL | | | |

ÁREA EXTERNA

| MÃO DE OBRA | (1) PRODUTIVIDADE (1/M²) | (2) PREÇO HOMEM-MÊS (R\$) | (1x2) SUBTOTAL (R\$/M²) |
|-------------|---------------------------------------|------------------------------------|-------------------------------|
| ENCARREGADO | $\frac{1}{(30^{**} \times 1100^{*})}$ | | |
| SERVENTE | $\frac{1}{1100^{*}}$ | | |
| TOTAL | | | |

ESQUADRIA EXTERNA - FACE INTERNA/EXTERNA

| MÃO DE OBRA | (1) PRODUTIVIDADE (1/M²) | (2) FREQUÊNCIA NO MÊS (HORAS) | (3) JORNADA DE TRABALHO NO MÊS (HORAS) | (4) =(1x2x3) Ki**** | (5) PREÇO HOMEM- MÊS (R\$) | (4x5) SUB- TOTAL (R\$/M²) |
|-------------|------------------------------------|-------------------------------------|---|---------------------------|-------------------------------------|------------------------------------|
| ENCARREGADO | $\frac{1}{30^{**} \times 200^{*}}$ | 16*** | $\frac{1}{191,40}$ | 0,0000139 | | |
| SERVENTE | $\frac{1}{200^{*}}$ | 16*** | $\frac{1}{191,40}$ | 0,0004179 | | |
| TOTAL | | | | | | |

FACHADA ENVIDRAÇADA - FACE EXTERNA

| MÃO DE OBRA | (1) PRODUTIVIDADE (1/M²) | (2) FREQUÊNCIA NO SEMESTRE (HORAS) | (3) JORNADA DE TRABALHO NO SEMESTRE (HORAS) | (4) =(1x2x3) Ke**** | (5) PREÇO HOMEM- MÊS (R\$) | (4x5) SUB- TOTAL (R\$/M²) |
|-------------|-----------------------------------|---|---|---------------------------|-------------------------------------|------------------------------------|
| ENCARREGADO | $\frac{1}{4^{**} \times 100^{*}}$ | 8*** | $\frac{1}{1.148,4}$ | 0,0000174 | | |
| SERVENTE | $\frac{1}{100^{*}}$ | 8*** | $\frac{1}{1.148,4}$ | 0,0000696 | | |
| TOTAL | | | | | | |

ÁREA MÉDICO-HOSPITALAR

| MÃO DE OBRA | (1) PRODUTIVIDADE (1/M²) | (2) PREÇO HOMEM-MÊS (R\$) | (1x2) SUBTOTAL (R\$/M²) |
|-------------|------------------------------------|------------------------------------|-------------------------------|
| ENCARREGADO | $\frac{1}{30^{**} \times 300^{*}}$ | | |
| SERVENTE | $\frac{1}{300^{*}}$ | | |
| TOTAL | | | |

* Caso as produtividades mínimas adotadas sejam diferentes, estes valores das planilhas deverão ser adequados à nova situação, bem como os coeficientes deles decorrentes (Ki e Ke).

** Caso a relação entre serventes e encarregados seja diferente, estes valores das planilhas deverão ser adequados à nova situação, bem como os coeficientes deles decorrentes (Ki e Ke).

*** Caso a frequência adotada, em horas, por mês ou por semestre, seja diferente, estes valores das planilhas deverão ser adequados à nova situação, bem como os coeficientes deles decorrentes (Ki e Ke).

**** Estes coeficientes são resultado da produtividade pela frequência e jornada dos serviços e devem ser multiplicados diretamente pelo Preço Homem-mês, para a obtenção do subtotal ANEXO III-B

COMPOSIÇÃO DOS CUSTOS PARA CONTRATAÇÃO DE SERVIÇOS DE FORMA INDIRETA

ANEXO III - B

II - VALOR MENSAL DOS SERVIÇOS

| TIPO DE ÁREA | PREÇO MENSAL UNITÁRIO (R\$/ M²) | ÁREA (M²) | SUBTOTAL (R\$) |
|---|------------------------------------|--------------|-------------------|
| Área Interna | | | |
| Área Externa | | | |
| Esquadria Externa - face interna/externa | | | |
| Fachada Envidraçada - face externa | | | |
| Área Médico-Hospitalar | | | |
| Outras (especificar) | | | |
| TOTAL | | | |

III - VALOR GLOBAL DA PROPOSTA R\$ _____, ____ (_____)
(Valor mensal dos serviços x n.º de meses de execução contratual)

Local e data

Assinatura e carimbo da empresa

ANEXO IV

SERVIÇOS DE LIMPEZA E CONSERVAÇÃO

ÁREAS INTERNAS

1. DESCRIÇÃO DOS SERVIÇOS

Os serviços serão executados pelo contratado na seguinte frequência:

1.1. DIARIAMENTE, UMA VEZ QUANDO NÃO EXPLICITADO.

1.1.1. Remover, com pano úmido, o pó das mesas, armários, arquivos, prateleiras, persianas, peitoris, caixilhos das janelas, bem como dos demais móveis existentes, inclusive aparelho elétricos, extintores de incêndio, etc.;

1.1.2. Lavar os cinzeiros das mesas e os situados nas áreas de uso comum;

1.1.3. Remover capachos e tapetes, procedendo a sua limpeza e aspirando o pó;

1.1.4. Aspirar o pó em todo o piso acarpetado;

1.1.5. Proceder a lavagem de bacias, assentos e pias dos sanitários com saneante domissanitário desinfetante, duas vezes ao dia;

1.1.6. Varrer, remover manchas e lustrar os pisos encerados de madeira;

1.1.7. Varrer, passar pano úmido e polir os balcões e os pisos vinílicos, de mármore, cerâmicos, de marmorite e emborrachados;

1.1.8. Varrer os pisos de cimento;

1.1.9. Limpar com saneantes domissanitários os pisos dos sanitários, copas e outras áreas molhadas, duas vezes ao dia;

1.1.10. Abastecer com papel toalha, higiênico e sabonete líquido os sanitários, quando necessário;

1.1.11. Retirar o pó dos telefones com flanela e produtos adequados;

1.1.12. Limpar os elevadores com produtos adequados;

1.1.13. Passar pano úmido com álcool nos tampos das mesas e assentos dos refeitórios antes e após as refeições;

1.1.14. Retirar o lixo duas vezes ao dia, acondicionando-o em sacos plásticos de cem litros, removendo-os para local indicado pela Administração;

1.1.15. Deverá ser procedida a coleta seletiva do papel para reciclagem, quando couber, nos termos da IN/MARE nº 06 de 03 de novembro de 1995;

1.1.16. Limpar os corrimãos;

1.1.17. Suprir os bebedouros com garrações de água mineral, adquiridos pela Administração;

1.1.18. Executar demais serviços considerados necessários à frequência diária.

1.2. SEMANALMENTE, UMA VEZ, QUANDO NÃO EXPLICITADO

1.2.1. Limpar atrás dos móveis, armários e arquivos;

1.2.2. Limpar, com produtos adequados, divisórias e portas revestidas de fórmica;

1.2.3. Limpar, com produto neutro, portas, barras e batentes pintados à óleo ou verniz sintético;

1.2.4. Lustrar todo o mobiliário envernizado com produto adequado e passar flanela nos móveis encerados;

1.2.5. Limpar, com produto apropriado, as forrações de couro ou plástico em assentos e poltronas;

1.2.6. Limpar e polir todos os metais, como válvulas, registros, sifões, fechaduras, etc.;

- 1.2.7. Lavar os balcões e os pisos vinílicos, de mármore, cerâmicos, de marmorite e emborrachados com detergente, encerar e lustrar;
- 1.2.8. Passar pano úmido com saneantes domissanitários nos telefones;
- 1.2.9. Limpar os espelhos com pano umedecido em álcool, duas vezes por semana;
- 1.2.10. Retirar o pó e resíduos, com pano úmido, dos quadros em geral;
- 1.2.11. Executar demais serviços considerados necessários à frequência semanal.
- 1.3 MENSALMENTE, UMA VEZ.
 - 1.3.1. Limpar todas as luminárias por dentro e por fora;
 - 1.3.2. Limpar forros, paredes e rodapés;
 - 1.3.3. Limpar cortinas, com equipamentos e acessórios adequados;
 - 1.3.4. Limpar persianas com produtos adequados;
 - 1.3.5. Remover manchas de paredes;
 - 1.3.6. Limpar, engraxar e lubrificar portas, grades, basculantes, caixilhos, janelas de ferro (de malha, enrolar, pantográfica, correr, etc.);
 - 1.3.7. Proceder a uma revisão minuciosa de todos os serviços prestados durante o mês.
- 1.4 ANUALMENTE, UMA VEZ QUANDO NÃO EXPLICITADO.
 - 1.4.1. Efetuar lavagem das áreas acarpetadas previstas em contrato;
 - 1.4.2. Aspirar o pó e limpar calhas e luminárias;
 - 1.4.3. Lavar pelo menos duas vezes por ano, as caixas d'água dos prédios, remover a lama depositada e desinfetá-las.

ESQUADRIAS EXTERNAS

2. DESCRIÇÃO DOS SERVIÇOS

Os serviços serão executados pela contratada na seguinte frequência:

2.1. QUINZENALMENTE, UMA VEZ.

- 2.1.1. Limpar todos os vidros (face interna/externa), aplicando-lhes produtos anti-embaçantes.

2.2 SEMESTRALMENTE, UMA VEZ.

- 2.2.1. Limpar fachadas envidraçadas (face externa), em conformidade com as normas de segurança do trabalho, aplicando-lhes produtos anti-embaçantes.

ÁREAS EXTERNAS

3. DESCRIÇÃO DOS SERVIÇOS

Os serviços serão executados pela contratada na seguinte frequência:

3.1. DIARIAMENTE, UMA VEZ QUANDO NÃO EXPLICITADO.

- 3.1.1. Remover capachos e tapetes, procedendo a sua limpeza;
- 3.1.2. Varrer, passar pano úmido e polir os pisos vinílicos, de mármore, cerâmicos, de marmorite e emborrachados;
- 3.1.3. Varrer as áreas pavimentadas;
- 3.1.4. Retirar o lixo duas vezes ao dia, acondicionando-o em sacos plásticos de cem litros, removendo-os para local indicado pela Administração;
- 3.1.5. Deverá ser procedida a coleta seletiva do papel para reciclagem, quando couber, nos termos da IN MARE nº 06 de 03 de novembro de 1995;

3.1.6. Executar demais serviços considerados necessários à frequência diária.

3.2. SEMANALMENTE, UMA VEZ.

3.2.1. Limpar e polir todos os metais (torneiras, válvulas, registros, sifões, fechaduras, etc.)

3.2.2. Lavar os pisos vinílicos, de mármore, cerâmicos, de marmorite e emborrachados, com detergente, encerar e lustrar;

3.2.3. Retirar papéis, detritos e folhagens das áreas verdes;

3.2.4. Executar demais serviços considerados necessários à frequência semanal.

3.3. MENSALMENTE, UMA VEZ.

3.3.1. Lavar as áreas cobertas destinadas a garagem/estacionamento;

3.3.2. Proceder a capina e roçada, retirar de toda área externa, plantas desnecessárias, cortar grama e podar árvores que estejam impedindo a passagem de pessoas.

3.3.2.1. Os serviços de paisagismo com jardinagem, adubação, aplicação de defensivos agrícolas não integram a composição de preços contemplados por esta IN, devendo receber tratamento diferenciado.

4. DEFINIÇÃO DE SANEANTES DOMISSANITÁRIOS

São substâncias ou materiais destinados à higienização, desinfecção domiciliar, em ambientes coletivos e/ou públicos, em lugares de uso comum e no tratamento da água compreendendo :

4.1. Desinfetantes : destinados a destruir, indiscriminada ou seletivamente, microrganismos, quando aplicados em objetos inanimados ou ambientes;

4.2. Detergentes : destinados a dissolver gorduras e à higiene de recipientes e vasilhas, e a aplicações de uso doméstico;

4.3. Material de higiene : papel toalha, papel higiênico e sabonete líquido.

4.4. São equiparados aos produtos domissanitários os detergentes e desinfetantes e respectivos congêneres, destinados à aplicação em objetos inanimados e em ambientes, ficando sujeitos às mesmas exigências e condições no concernente ao registro, à industrialização, entrega ao consumo e fiscalização.

5. OBRIGAÇÕES E RESPONSABILIDADES DA CONTRATADA

A contratada, além do fornecimento da mão-de-obra, dos saneantes domissanitários, dos materiais e dos equipamentos, ferramentas e utensílios necessários para a perfeita execução dos serviços de limpeza dos prédios e demais atividades correlatas, obriga-se a:

5.1. Responsabilizar-se integralmente pelos serviços contratados, nos termos da legislação vigente;

5.2. Selecionar e preparar rigorosamente os empregados que irão prestar os serviços, encaminhando elementos portadores de atestados de boa conduta e demais referências, tendo funções profissionais legalmente registradas em suas carteiras de trabalho;

5.3. Manter disciplina nos locais dos serviços, retirando no prazo máximo de 24 (vinte e quatro) horas após notificação, qualquer empregado considerado com conduta inconveniente pela Administração;

5.4. Manter seu pessoal uniformizado, identificando-os através de crachás, com fotografia recente, e provendo-os dos Equipamentos de Proteção Individual - EPI's;

5.5. Manter sediado junto à Administração durante os turnos de trabalho, elementos capazes de tomar decisões compatíveis com os compromissos assumidos;

5.6. Manter todos os equipamentos e utensílios necessários a execução dos serviços, em perfeitas condições de uso, devendo os danificados serem substituídos em até 24 (vinte e quatro) horas. Os equipamentos elétricos devem ser dotados de sistemas de proteção, de modo a evitar danos à rede elétrica;

- 5.7. Identificar todos os equipamentos, ferramentas e utensílios de sua propriedade, tais como: aspiradores de pó, enceradeiras, mangueiras, baldes, carrinhos para transporte de lixo, escadas, etc., de forma a não serem confundidos com similares de propriedade da Administração;
- 5.8. Implantar, de forma adequada, a planificação, execução e supervisão permanente dos serviços, de forma a obter uma operação correta e eficaz, realizando os serviços de forma meticulosa e constante, mantendo sempre em perfeita ordem, todas as dependências objeto dos serviços;
- 5.9. Nomear encarregados responsáveis pelos serviços, com a missão de garantir o bom andamento dos mesmos permanecendo no local do trabalho, em tempo integral, fiscalizando e ministrando a orientação necessária aos executantes dos serviços. Estes encarregados terão a obrigação de reportarem-se, quando houver necessidade, ao responsável pelo acompanhamento dos serviços da Administração e tomar as providências pertinentes para que sejam corrigidas todas as falhas detectadas;
- 5.10. Responsabilizar-se pelo cumprimento, por parte de seus empregados, das normas disciplinares determinadas pela Administração;
- 5.11. Assumir todas as responsabilidades e tomar as medidas necessárias ao atendimento dos seus empregados, acidentados ou com mal súbito, por meio de seus encarregados;
- 5.12. Cumprir, além dos postulados legais vigentes de âmbito federal, estadual ou municipal, as normas de segurança da Administração;
- 5.13. Instruir os seus empregados, quanto à prevenção de incêndios nas áreas da Administração;
- 5.14. Registrar e controlar, juntamente com o preposto da Administração, diariamente, a assiduidade e a pontualidade de seu pessoal, bem como as ocorrências havidas;
- 5.15. Fazer seguro de seus empregados contra riscos de acidentes de trabalho, responsabilizando-se, também, pelos encargos trabalhistas, previdenciários, fiscais e comerciais, resultantes da execução do contrato, conforme exigência legal;
- 5.16. Prestar os serviços dentro dos parâmetros e rotinas estabelecidos, fornecendo todos os materiais, inclusive sacos plásticos para acondicionamento de detritos e, equipamentos, ferramentas e utensílios em quantidade, qualidade e tecnologia adequadas, com a observância às recomendações aceitas pela boa técnica, normas e legislação;
- 5.16.1. Fornecer papel higiênico, sabonete líquido e papel toalha em quantidade e qualidade necessárias;
- 5.17. Observar conduta adequada na utilização dos materiais, equipamentos, ferramentas e utensílios, objetivando a correta execução dos serviços;
- 5.18. Os serviços deverão ser executados em horários que não interfiram com o bom andamento da rotina de funcionamento da Administração.

6. OBRIGAÇÕES DA ADMINISTRAÇÃO

A Administração obriga-se:

- 6.1. Exercer a fiscalização dos serviços por servidores especialmente designados, na forma prevista na Lei nº 8.666/93;
- 6.2. Disponibilizar instalações sanitárias;
- 6.3. Disponibilizar vestiários com armários guarda-roupas;
- 6.4. Destinar local para guarda dos saneantes domissanitários, materiais, equipamentos, ferramentas e utensílios;

7. FISCALIZAÇÃO E CONTROLE

Não obstante a contratada seja a única e exclusiva responsável pela execução de todos os serviços, a Administração reserva-se o direito de, sem que de qualquer forma restrinja a plenitude desta

responsabilidade, exercer a mais ampla e completa fiscalização sobre os serviços, diretamente ou por prepostos designados, podendo para isso:

7.1. Ordenar a imediata retirada do local, bem como a substituição de empregado da contratada que estiver sem uniforme ou crachá, que embaraçar ou dificultar a sua fiscalização ou cuja permanência na área, a seu exclusivo critério, julgar inconveniente;

7.2. Examinar as Carteiras Profissionais dos empregados colocados a seu serviço, para comprovar o registro de função profissional;

7.3. Solicitar à contratada a substituição de qualquer saneante domissanitário ou equipamento cujo uso considere prejudicial à boa conservação de seus pertences, equipamentos ou instalações, ou ainda, que não atendam às necessidades.

8. TABELA DE ÁREAS E ENDEREÇOS

Os serviços de limpeza e conservação serão prestados nas dependências das instalações da Administração, conforme Tabelas de Locais constantes de anexo próprio.

COOPERATIVAS DE TRABALHO

TERMO DE CONCILIAÇÃO JUDICIAL

O MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO, neste ato representado pelo Procurador-geral do trabalho, Dr. Guilherme Mastrichi, pela Vice-Procuradora-Geral do Trabalho, Dra. Guiomar Rechia Gomes, pelo Procurador-Chefe da PRT da 10ª Região, Dr. Brasília Santos Ramos e pelo Procurador do Trabalho Dr. Fábio Leal Cardoso, e a UNIÃO, neste ato representado pelo Procurador-Geral da União, Dr. Moacir Antonio da Silva Machado, pela Sub-Procuradora Regional da União – 1ª Região, Dra. Helia Maria de Oliveira Bettero e pelo Advogado da União, Dra. Mário Luiz Guerreiro;

CONSIDERANDO que toda relação jurídica de trabalho cuja prestação laboral não eventual seja ofertada pessoalmente pelo obreiro, em estado de subordinação e mediante contraprestação pecuniária, será regida obrigatoriamente pela Consolidação das Leis do Trabalho ou por estatuto próprio, quando se tratar de relação de trabalho de natureza estatutária, com a Administração Pública;

CONSIDERANDO que a legislação consolidada em seu art. 9º, comina de nulidade absoluta todos os atos praticados com o intuito de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação da lei trabalhista;

CONSIDERANDO que as sociedades cooperativas, segundo a Lei nº 5.764, de 16/12/1971, art. 4º, “(...) são sociedades de pessoas, com forma e natureza jurídica próprias, de natureza civil, não sujeitas à falência, constituídas para prestar serviços aos associados”;

CONSIDERANDO que as cooperativas podem prestar serviços a não associados somente em caráter excepcional e desde que tal faculdade atenda aos objetivos sociais previstos na sua norma estatutária (art. 86, da Lei nº 5.764, de 16/12/1971), aspecto legal que revela a patente impossibilidade jurídica das cooperativas funcionarem como agências de locação de mão-de-obra terceirizada;

CONSIDERANDO que a administração jurídica está inexoravelmente jungida ao princípio da legalidade, e que a prática do *merchandage* é vedada pelo art. 3º, da CLT e repelida pela jurisprudência sumulada do C. TST (Em. 337);

CONSIDERANDO que os trabalhadores aliciados por cooperativas de mão-de-obra, que prestam serviços de natureza subordinada à UNIÃO embora laborem em situação fática idêntica a dos empregados das empresas prestadoras de serviços terceirizados, encontram-se à margem de qualquer proteção jurídico-laboral, sendo-lhes sonogada a incidência de normas protetivas do trabalho, especialmente àquelas destinadas a tutelar a segurança e higidez do trabalho subordinado, o que afronta o princípio da isonomia, a dignidade da pessoa humana e os valores sociais do trabalho (arts. 5º, *caput* e 1º, III e IV da Constituição Federal);

CONSIDERANDO que num processo de terceirização o tomador dos serviços (no caso a administração pública) tem responsabilidade sucessiva por eventuais débitos trabalhistas do fornecedor de mão-de-obra, nos termos do Enunciado 331, do TST, o que poderia gerar graves prejuízos financeiros ao erário, na hipótese de se apurar a presença dos requisitos do art. 3º, da CLT, na atividade de intermediação de mão-de-obra patrocinada por falsas cooperativas;

CONSIDERANDO o teor da Recomendação Para a Promoção das Cooperativas aprovada na 90ª sessão, da OIT – Organização Internacional do Trabalho, em junho de 2002, dispondo que os Estados devem implementar políticas no sentido de:

“8.1.b. Garantir que as cooperativas não sejam criadas para, ou direcionadas a, o não cumprimento das leis do trabalho ou usadas para estabelecer relações de emprego disfarçadas, e combater pseudocooperativas que violem os direitos dos trabalhadores velando para que a lei trabalhista seja aplicada em todas as empresas.”

RESOLVEM

Celebrar CONCILIAÇÃO nos autos do Processo 01082-2002-020-10-00-0, em tramitação perante a MM. Vigésima Vara do Trabalho de Brasília-DF, mediante os seguintes termos:

Cláusula Primeira – A UNIÃO abster-se-á de contratar trabalhadores, por meio de cooperativas de mão-de-obra, para a prestação de serviços ligados às suas atividades-fim ou meio, quando o labor, por sua própria natureza, demandar execução em estado de **subordinação**, quer em relação ao tomador, ou

em relação ao fornecedor dos serviços, constituindo elemento essencial ao desenvolvimento e à prestação dos serviços terceirizados, sendo eles:

- a) – serviços de limpeza;
- b) – serviços de conservação;
- c) – serviços de segurança, de vigilância e de portaria;
- d) – serviços de recepção;
- e) – serviços de copeiragem;
- f) – serviços de reprografia;
- g) – serviços de telefonia;
- h) – serviços de manutenção de prédios, de equipamentos, de veículos e de instalações;
- i) – serviços de secretariado e secretariado executivo;
- j) – serviços de auxiliar de escritório;
- k) – serviços de auxiliar administrativo;
- l) – serviços de Office boy (contínuo);
- m) – serviços de digitação;
- n) – serviços de assessoria de imprensa e de relações públicas;
- o) – serviços de motorista, no caso de os veículos serem fornecidos pelo próprio órgão licitante;
- p) – serviços de ascensorista;
- q) – serviços de enfermagem; e
- r) – serviços de agentes comunitários de saúde.

Parágrafo Primeiro – O disposto nesta Cláusula não autoriza outras formas de terceirização sem previsão legal.

Parágrafo Segundo - As partes podem, a qualquer momento, mediante comunicação e acordos prévios, ampliar o rol de serviços elencados no *caput*.

Cláusula Segunda – Considera-se cooperativa de mão-de-obra, aquela associação cuja atividade precípua seja a mera intermediação individual de trabalhadores de uma ou várias profissões (inexistindo assim vínculo de solidariedade entre seus associados), que não detenham qualquer meio de produção, e cujos serviços sejam prestados a terceiros, de forma individual (e não coletiva), pelos seus associados.

Cláusula Terceira – A UNIÃO obriga-se a estabelecer regras claras nos editais de licitação, a fim de esclarecer a natureza dos serviços licitados, determinando, por conseguinte, se os mesmos podem ser prestados por empresas prestadoras de serviços (trabalhadores subordinados), cooperativas de trabalho, trabalhadores autônomos, avulsos ou eventuais;

Parágrafo Primeiro – É lícita a contratação de genuínas sociedades cooperativas desde que os serviços licitados não estejam incluídos no rol inserido nas alíneas “a” a “r” da Cláusula Primeira e sejam prestados em caráter coletivo e com absoluta autonomia dos cooperados, seja em relação às cooperativas, seja em relação ao tomador dos serviços, devendo ser juntada, na fase de habilitação, listagem contendo o nome de todos os associados. Esclarecem as partes que somente os serviços podem ser terceirizados, restando absolutamente vedado o fornecimento (intermediação de mão-de-obra) de trabalhadores a órgãos públicos por cooperativas de qualquer natureza.

Parágrafo Segundo – Os editais de licitação que se destinem a contratar os serviços disciplinados pela Cláusula Primeira deverão fazer expressa menção ao presente termo de conciliação e sua homologação, se possível transcrevendo-os na íntegra ou fazendo parte integrante desses editais, como anexo.

Parágrafo Terceiro – Para a prestação de serviços em sua forma subordinada, a licitante vencedora do certame deverá comprovar a condição de empregadora dos prestadores de serviços para as quais se objetiva a contratação, constituindo-se esse requisito, condição obrigatória à assinatura do respectivo contrato.

DAS SANÇÕES PELO DESCUMPRIMENTO

Cláusula Quarta – A UNIÃO obriga-se ao pagamento de multa (astreinte) correspondente a R\$ 1.000,00 (um mil reais) por trabalhador que esteja em desacordo com as condições estabelecidas no presente Termo de Conciliação, sendo a mesma reversível ao Fundo de Amparo ao trabalhador (FAT).

Parágrafo Primeiro – O servidor público que, em nome da Administração, firmar o contrato de prestação de serviços nas atividades relacionadas nas alíneas “a” a “r” da Cláusula Primeira, será responsável solidário por qualquer contratação irregular, respondendo pela multa prevista no *caput*, sem prejuízo das demais cominações legais.

Parágrafo Segundo - Em caso de notícia de descumprimento dos termos firmados neste ajuste, a UNIÃO, depois de intimada, terá prazo de 20 (vinte) dias para apresentar sua justificativa perante o Ministério Público do Trabalho.

DA EXTENSÃO DO AJUSTE À ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA INDIRETA

Cláusula Quinta - A UNIÃO se compromete a recomendar o estabelecimento das mesmas diretrizes ora pactuadas em relação às autarquias, fundações públicas, empresas públicas e sociedades de economia mista, a fim de vincular todos os órgãos integrantes da administração pública indireta ao cumprimento do presente termo de conciliação, sendo que em relação às empresas públicas e sociedades de economia mista deverá ser dado conhecimento ao departamento de Coordenação e Controle das Empresas Estatais – DEST, do Ministério de Planejamento, Orçamento e Gestão, ou órgão equivalente, para que discipline a matéria no âmbito de sua competência.

DA HOMOLOGAÇÃO JUDICIAL DO AJUSTE

Cláusula Sexta – As partes submetem os termos da presente conciliação à homologação do Juízo da MM. Vigésima Vara do Trabalho, para que o ajuste gere os seus efeitos jurídicos.

Cláusula Sétima – Os termos da presente avenca gerarão seus efeitos jurídicos a partir da data de sua homologação judicial.

Parágrafo único - Os contratos em vigor entre a UNIÃO e as Cooperativas, que contrariem o presente acordo, não serão renovados ou prorrogados.

Cláusula Oitava - A presente conciliação extingue o processo com exame do mérito apenas em relação à UNIÃO, prosseguindo o feito quanto aos demais réus.

Dito isto, por estarem as partes ajustadas e compromissadas, firmam a presente conciliação em cinco vias, a qual terá eficácia de título judicial, nos termos dos artigos 831, parágrafo único, e 876, *caput*, da CLT.

Brasília, 05 de junho de 2003.

GUILHERME MASTRICHI BASSO
Procurador-Geral do Trabalho

GUIOMAR RECHIA GOMES
Vice-Procurador-Geral do Trabalho

BRASILINO SANTOS RAMOS
Procurador-Chefe/ PRT 10ª Região

FÁBIO LEAL CARDOSO
Procurador do Trabalho

MOACIR ANTONIO DA SILVA MACHADO
Procurador-Geral da União

HÉLIA MARIA DE OLIEIRA BETTERO
Sub-Procuradora-Gegional da União – 1ª Região

MARIO LUIZ GUERREIRO
Advogado da União