

2014

Estudo sobre a composição da Planilha de Custo e Formação de Preços

Uma análise da composição da Planilha de Custo - Anexo III da Instrução Normativa nº 02, de 30 de abril de 2008 e alterações posteriores.

Genivaldo dos Santos Costa

Versão 2.0 – maio de 2014



Sumário

APRESENTAÇÃO	13
INTRODUÇÃO	14
1 CAPÍTULO I - MÓDULO 1 – COMPOSIÇÃO DA REMUNERAÇÃO	15
1.1. Definição de Remuneração.....	15
1.2 Características.....	15
1.3 Diferença entre salário e remuneração.....	16
1.4 Composição da Remuneração.....	17
1.4.1 SALÁRIO BASE	18
1.4.1.1 Fundamentação Legal.....	19
1.4.1.2 Serviços de Vigilância	20
1.4.1.2.1 Aspectos Gerais.....	20
1.4.1.2.2 Parâmetros e cláusulas da CCT/2013 - Vigilância	21
1.4.1.2.3 Valor do salário normativo – Vigilante e Supervisor.....	22
1.4.1.3 Serviços de Limpeza –.....	25
1.4.1.3.1 Parâmetros do Regime de Trabalho.....	25
1.4.1.3.2 Áreas e escalas de trabalho.....	26
1.4.1.3.3 Parâmetros e Cláusulas da Convenção Coletiva – Limpeza	27
1.4.1.3.4 Salário base – Serviços de limpeza – servente, limpador de fachada e encarregado.....	28
1.4.1.3.5 Servente, Limpador de fachada, Jauzeiro, operador de balancim.	32
1.4.2 ADICIONAL DE PERICULOSIDADE	34
1.4.2.1 Definição.....	34
1.4.2.2 Fundamentação Legal.....	36

1.4.2.3 Adicional de periculosidade – Serviços de Vigilância.....	38
1.4.2.4 Adicional de periculosidade – Serviços de Limpeza.....	40
1.4.2.5 Adicional de periculosidade – Memória de Cálculo.....	40
1.4.3 ADICIONAL DE INSALUBRIDADE.....	41
1.4.3.1 Definição.....	41
1.4.3.2 Fundamentação Legal.....	41
1.4.3.3 Adicional de Insalubridade – Serviços de Vigilância.....	43
1.4.3.4 Adicional de Insalubridade – Serviços de Limpeza	44
1.4.3.5 Adicional de Insalubridade – Serviços de Limpeza – Memória de Cálculo.....	44
1.4.4 OUTROS ADICIONAIS – ADICIONAL DE RISCO DE VIDA.....	45
1.4.4.1 Definição.....	45
1.4.4.2 Previsão na CCT 2013– Vigilância	45
1.4.4.3 Memória de Cálculo – Serviços de Vigilância	46
1.4.5 ADICIONAL POR TRABALHO NOTURNO	47
1.4.5.1 Adicional Noturno.....	47
1.4.5.1.1 Definição.....	47
1.4.5.1.2 Fundamentação Legal.....	47
1.4.5.1.3 Adicional noturno – Serviços de Vigilância.....	48
1.4.5.1.4 Adicional noturno – Serviços de Limpeza.....	50
1.4.5.2 Hora de redução noturna	51
1.4.5.2.1 Definição.....	51
1.4.5.2.2 Fundamentação Legal.....	51
1.4.5.2.3 Hora de redução noturna – Serviços de Vigilância.....	52
1.4.5.2.4 Hora de redução noturna – Serviços de Limpeza.....	54
1.4.6 ADICIONAL DE HORAS EXTRAS.....	55
1.4.6.1 Definição.....	55
1.4.6.2 Adicional de horas extras – Serviços de vigilância	55
1.4.6.3 Adicional de horas extras – Serviços de Limpeza.....	60

1.4.6.4	Fundamentação Legal – Hora extra.....	62
1.4.7	INTERVALO INTRAJORNADA.....	64
1.4.7.1	Definição.....	64
1.4.7.2	Fundamentação Legal.....	64
1.4.7.3	Intervalo Intrajornada – Serviços de Limpeza.....	67
1.4.7.4	Intervalo Intrajornada – Serviços de Vigilância.....	68
1.4.8	OUTROS ITENS QUE COMPÕEM A REMUNERAÇÃO.....	70
1.4.8.1	Aspectos Gerais.....	70
1.4.8.2	Outros Adicionais – Serviços de Limpeza.....	71
1.4.8.3	Outros Adicionais – Serviços de Vigilância.....	72
1.4.8.4	Fundamentação Legal.....	73
1.4.9	REMUNERAÇÃO – SALÁRIO COM ADICIONAIS.....	75
1.4.9.1	Salário complessivo.....	75
1.4.9.2	Salário com Adicionais – Serviços de Vigilância.....	76
1.4.9.3	Salário com Adicionais – Serviços de Limpeza.....	76
1.4.10	DISTINÇÃO ENTRE VERBAS SALARIAIS E NÃO SALARIAIS.....	77
1.4.10.1	Aspectos Gerais.....	77
1.4.10.2	Fundamentação Legal e Jurisprudencial.....	87
1.4.11	UTILIDADES.....	90
1.4.11.1	Aspectos Gerais.....	90
1.4.11.2	Fundamentação Legal e Jurisprudencial.....	91
1.4.12	PAGAMENTO DO SALÁRIO.....	94
1.4.13	IMPENHORABILIDADE DO SALÁRIO.....	99

2	CAPÍTULO II – MÓDULO 2 – BENEFÍCIOS MENS AIS E DIÁRIOS.....	103
2.1	Definição.....	103
2.2	Composição.....	103
2.2.1	TRANSPORTE.....	104
2.2.1.1	Definição.....	104
2.2.1.2	Prazo para fornecimento.....	104
2.2.1.3	Base de cálculo e Custeio.....	104
2.2.1.4	Valor do Vale transporte.....	104
2.2.1.5	Fundamentação Legal.....	105
2.2.1.6	Vale transporte – Serviços de Vigilância.....	109
2.2.1.7	Vale transporte – Serviços de Limpeza.....	113
2.2.1.8	Auxílio Transporte.....	114
2.2.2	AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO.....	115
2.2.2.1	Aspectos Gerais.....	115
2.2.2.2	Valor do Auxílio alimentação.....	115
2.2.2.3	Fundamentação Legal.....	116
2.2.2.4	Vale Alimentação – Serviços de Vigilância.....	118
2.2.2.5	Vale Alimentação – Serviços de Limpeza.....	120
2.2.2.6	Cesta Básica.....	122
2.2.3	ASSISTÊNCIA MÉDICA E FAMILIAR.....	123
2.2.3.1	Definição.....	123
2.2.3.2	Fundamentação Legal.....	123
2.2.3.3	Assistência Médica e Familiar – Serviços de Vigilância.....	124
2.2.3.4	Assistência Médica e Familiar – Serviços de Limpeza.....	124
2.2.4	AUXILIO CRECHE.....	125
2.2.4.1	Definição.....	125
2.2.4.2	Fundamentação Legal	125

2.2.4.3	Custo do auxílio creche – Serviços de Vigilância.....	125
2.2.4.4	Custo do auxílio creche – Serviços de Limpeza.....	126
2.2.5	SEGURO DE VIDA, INVALIDEZ E FUNERAL.....	127
2.2.5.1	Aspectos Gerais.....	127
2.2.5.2	Fundamentação Legal e Jurisprudencial.....	127
2.2.5.3	Custo do seguro de vida, invalidez e funeral – Vigilância.....	128
2.2.5.4	Custo do seguro de vida, invalidez e funeral – Limpeza.....	130
2.2.6	OUTROS BENEFÍCIOS.....	131
2.2.6.1	Aspectos gerais.....	131
2.2.6.2	Outros Benefícios – Serviços de Limpeza.....	131
2.2.6.3	Outros Benefícios – Serviços de Vigilância.....	133
2.2.6.4	Fundamentação Legal.....	134
3	CAPÍTULO III – MÓDULO 3 – INSUMOS DIVERSOS.....	135
3.1	Definição.....	135
3.2	Composição.....	135
3.2.1	UNIFORMES.....	136
3.2.1.1	Aspectos gerais.....	136
3.2.1.2	Fundamentação Legal.....	136
3.2.1.3	Uniformes – Serviços de Vigilância.....	137
3.2.1.4	Uniformes – Serviços de Limpeza.....	139
3.2.2	EQUIPAMENTOS.....	141
3.2.2.1	Definição.....	141
3.2.2.2	Aspectos gerais.....	141
3.2.2.3	Equipamentos – Serviços de limpeza	143
3.2.2.4	Equipamentos – Serviços de vigilância.....	144

3.2.3 INSUMOS DE LIMPEZA.....	148
4 CAPÍTULO IV – MÓDULO 4 – ENCARGOS SOCIAIS E TRABALHISTAS.	150
4.1 Definição.....	150
4.2 Composição.....	150
4.2.1 SUBMÓDULO 4.1 - ENCARGOS PREVIDENCIÁRIOS E FGTS	151
4.2.1.1 Definição.....	151
4.2.1.2 Composição.....	151
4.2.1.2.1 INSS.....	153
4.2.1.2.2 SESI ou SESC.....	155
4.2.1.2.3 SENAI OU SENAC.....	157
4.2.1.2.4 INCRA.....	158
4.2.1.2.5 SALÁRIO EDUCAÇÃO.....	159
4.2.1.2.6 FGTS.....	161
4.2.1.2.7 SEGURO ACIDENTE DE TRABALHO.....	162
4.2.1.2.8 SEBRAE.....	165
4.2.1.3 Outras Contribuições de Terceiros.....	167
4.2.1.4 Microempresas- ME e Empresas de Pequeno Porte – EPP optantes pelo Simples.....	168
4.2.1.5 Encargos previdenciários e FGTS – Serviços de vigilância.....	170
4.2.1.6 Encargos previdenciários e FGTS – Serviços de limpeza.....	172
4.2.2 SUBMÓDULO 4.2 - 13º SALÁRIO.....	173
4.2.2.1 13º Salário.....	173
4.2.2.1.1 Definição.....	173
4.2.2.1.2 Valor do 13º Salário.....	173
4.2.2.1.3 Pagamento do 13º Salário.....	173
4.2.2.1.4 Décimo terceiro proporcional.....	174
4.2.2.1.5 Fundamentação Legal e Jurisprudência.....	175

4.2.2.1.6 13º Salário – Serviços de Vigilância.....	177
4.2.2.1.7 13º Salário – Serviços de Limpeza	178
4.2.3 SUBMÓDULO 4.3 - AFASTAMENTO MATERNIDADE.....	179
4.2.3.1 Definição.....	179
4.2.3.2 Composição.....	179
4.2.3.3 Fundamentação Legal e Jurisprudência.....	180
4.2.3.4 Afastamento maternidade – Serviços de vigilância.....	181
4.2.3.5 Afastamento maternidade – Serviços de limpeza.....	184
5 CAPÍTULO V- SUBMÓDULO 4.4 – PROVISÃO PARA RESCISÃO.....	185
5.1 Efeitos na rescisão ou extinção do Contrato de Trabalho.....	185
5.2 Aviso Prévio.....	192
5.2.1 Aspectos Gerais.....	192
5.3 Composição.....	200
5.3.1 Aviso prévio indenizado.....	201
5.3.2 Incidência do FGTS sobre aviso prévio indenizado.....	202
5.3.3 Multa do FGTS do aviso prévio indenizado.....	202
5.3.4 Aviso prévio trabalhado.....	204
5.3.5 Incidência do submódulo 4.1 sobre aviso prévio trabalhado.....	204
5.3.6 Multa do FGTS sobre o aviso prévio trabalhado.....	204
5.4 Provisão para rescisão.....	205
5.4.1 Definição.....	205
5.4.2 Composição.....	205
5.4.3 Custo da Rescisão.....	207
5.4.3.1 Cálculo do Aviso Prévio indenizado	207
5.4.3.1.1 Cálculo do Aviso Prévio indenizado - Vigilância.....	207
5.4.3.1.2 Cálculo do Aviso Prévio indenizado - Limpeza.....	209
5.4.3.2 Multa Rescisória sobre Aviso prévio indenizado.....	211
5.4.3.2.1 Multa Rescisória sobre Aviso prévio indenizado -Vigilância.....	211
5.4.3.2.2 Multa Rescisória sobre Aviso prévio indenizado- Limpeza.....	212

5.4.3.3 Cálculo do Aviso Prévio trabalhado	213
5.4.3.3.1 Cálculo do Aviso Prévio trabalhado - Vigilância	213
5.4.3.3.2 Cálculo do Aviso Prévio trabalhado - Limpeza	215
5.4.3.4 Multa Rescisória sobre Aviso prévio trabalhado.....	216
5.4.3.4.1 Multa Rescisória sobre Aviso prévio trabalhado – Vigilância.....	216
5.4.3.4.2 Multa Rescisória sobre Aviso prévio trabalhado - Limpeza.....	217
5.4.3.5 Custo total da Rescisão - Vigilância e Limpeza.....	218
6 CAPÍTULO VI – SUBMÓDULO 4.5 – CUSTO DE REPOSIÇÃO DO	
PROFISSIONAL AUSENTE.....	220
6.1 Definição.....	220
6.2 Composição.....	220
6.2.1 FÉRIAS.....	221
6.2.1.1 Definição.....	221
6.2.1.2 Duração das Férias.....	224
6.2.1.3 Férias proporcionais.....	224
6.2.1.4 Férias vencidas.....	228
6.2.1.5 Férias indenizadas.....	228
6.2.1.6 Perda de direito às férias.....	230
6.2.1.7 Indenização das férias proporcionais na extinção do contrato de trabalho.....	231
6.2.2 ADICIONAL DE FÉRIAS – TERÇO CONSTITUCIONAL.....	236
6.2.2.1 Aspectos gerais.....	236
6.2.2.2 Fundamentação Legal e Jurisprudência.....	236
6.2.2.3 Serviços de vigilância.....	237
6.2.2.4 Serviços de limpeza.....	238
6.2.3 AUSÊNCIA POR DOENÇA.....	239
6.2.3.1 Definição.....	239

6.2.3.2	Fundamentação Legal.....	239
6.2.4	LICENÇA PATERNIDADE.....	242
6.2.4.1	Definição.....	242
6.2.4.2	Fundamentação Legal.....	242
6.2.5	AUSÊNCIAS LEGAIS.....	244
6.2.5.1	Definição.....	244
6.2.5.2	Fundamentação Legal.....	244
6.2.6	AUSÊNCIA POR ACIDENTE DE TRABALHO.....	246
6.2.6.1	Definição.....	246
6.2.6.2	Fundamentação Legal e Jurisprudencial.....	246
6.2.7	OUTRAS AUSÊNCIAS.....	250
6.2.7.1	Definição.....	250
6.2.7.2	Fundamentação Legal.....	250
6.3	Incidência do Submódulo 4.1 sobre Custo de Reposição.....	250
6.4	CÁLCULO DO CUSTO DE REPOSIÇÃO PROFISSIONAL AUSENTE.....	251
6.4.1	Período não trabalhado.....	251
6.4.2	Custo de reposição do profissional ausente – Aspecto Gerais.....	252
6.4.3.1	Custo de reposição do profissional ausente – Serviços de Vigilância	253
6.4.3.2	Custo de reposição do profissional ausente – Serviços de Limpeza.	260
7	CAPÍTULO VII – CUSTO DE REPOSIÇÃO DO INTERVALO	
	INTRAJORNADA.....	264
7.1	Aspectos Gerais.....	264
7.2	Serviços de Vigilância.....	264

8	CAPÍTULO VIII – MÓDULO 5 – CUSTOS INDIRETOS, TRIBUTOS E LUCRO – CITL	266
8.1	Definição.....	266
8.2	Composição.....	266
8.2.1	CUSTOS INDIRETOS.....	267
8.2.1.1	Definição.....	267
8.2.2	TRIBUTOS.....	268
8.2.2.1	Definição.....	268
8.2.2.2	Regimes de tributação.....	268
8.2.2.2.1	Tipos de Regimes de Tributação.....	268
8.2.2.2.1.1	Regime de tributação com base no Lucro real.....	268
8.2.2.2.1.2	Regime de tributação com base no Lucro Presumido.....	271
8.2.2.2.1.3	Regime de Tributação – SIMPLES.....	274
8.2.3	LUCRO.....	282
8.2.3.1	Definição.....	282
8.2.3.2	Tipologia.....	282
8.3	Custos Indiretos, Tributos e Lucro – Serviços de limpeza e Vigilância – Aspectos Gerais.....	284
8.3.1	Definição.....	284
8.3.2	Componentes do CITL.....	284
8.3.3	Fórmula para cálculo do CITL.....	296
8.4	Cálculo do CITL – Serviços de limpeza e Vigilância.....	300
8.4.1	Serviços de Vigilância.....	300
8.4.1.1	Serviços de Vigilância- Conceito In 02/2008.....	300

8.4.1.2	Serviços de Vigilância- Conceito BDI	302
8.4.1.3	Quadro-resumo do Custo por Empregado - Vigilância.....	304
8.4.2	Serviços de Limpeza.....	305
8.4.2.2	Serviços de Limpeza - Conceito BDI	305
8.4.2.3	Serviços de Limpeza - Conceito In 02/2008.....	307
8.4.2.3	Quadro-resumo do Custo por Empregado – Limpeza.....	309
8.5	Jurisprudência – TCU.....	310
9	CAPÍTULO IX – RATEIO DE CHEFIA DE CAMPO – SERVIÇOS DE VIGILÂNCIA.....	317
9.1	Custo do rateio de chefia de campo – Aspecto Gerais.....	317
9.2	Custo do rateio de chefia de campo – Memória de Cálculo.....	317
9.3	Custo total da mão de obra – Valor total por posto.....	317
10	CAPÍTULO X – ANEXO III-B – QUADRO RESUMO DO CUSTO POR EMPREGADO.....	318
10.1	Definição.....	318
10.2	Composição.....	318
10.3	Serviços de Vigilância.....	319
10.4	Serviços de Limpeza.....	320
	REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	321

APRESENTAÇÃO

O Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão, em parceria com a Fundação Instituto de Administração – FIA, realizaram estudos dos fatores, parâmetros, entre outros elementos, para aprimorar a composição dos valores limites dos serviços de vigilância e de limpeza e conservação atendendo recomendação do Tribunal de Contas da União.

Esses estudos resultaram em um novo Modelo de Planilha de Custo e Formação de Preço.

Esse novo Modelo de Planilha de Custo, diferentemente do modelo anterior, segue um padrão diferente da metodologia de grupos (A, B, C, D e E).

Dessa forma foi editada a Portaria nº 7, de 09 de março de 2011, alterando o Anexo III da Instrução Normativa nº 02, introduzindo um novo Modelo de Planilha de Custo e Formação de Preços compatível com a nova metodologia de cálculo de valores limites, observadas as peculiaridades de cada serviço.

É oportuno ressaltar que a planilha de custo deve ser vista como um instrumento importante para subsidiar a Administração com informações sobre a composição do preço a ser contratado, de modo a facilitar a identificação dos preços inexequíveis. Além disso, a planilha é peça fundamental para auxiliar no processo de repactuação.

O documento, aqui apresentado, contém vasta jurisprudência, fundamentação legal de cada item que compõem a planilha de custo. Também são apresentados os parâmetros e as memórias de cálculos utilizados na composição dos valores limites de vigilante e limpeza para o Estado do Rio de Janeiro. Lembrando que a planilha de custo deve ser adaptada às necessidades do órgão contratante e às especificidades do serviço.

INTRODUÇÃO

O Modelo de Planilha de Custo e Formação de Preços, aqui apresentado, possui uma estrutura diferente do modelo anteriormente adotado.

A Estrutura desse modelo de planilha é constituída por módulos, submódulos, e quadros resumos.

Os módulos agrupam itens de custo de mesma natureza ou que de alguma forma estejam relacionados. Os submódulos agregam itens que compõem o módulo. Os quadros resumo, por sua vez, agruparão os módulos.

Os módulos que compõem este modelo de Planilha são os seguintes:

- Módulo 1 – Composição da Remuneração;
- Módulo 2 – Benefícios Mensais e Diários;
- Módulo 3 – Insumos diversos;
- Módulo 4 – Encargos Sociais e Trabalhistas;
- Módulo 5 – Custos Indiretos, Tributos e Lucro;

Os quadros resumos consolidam os dados dos módulos para determinar o valor global da proposta.

Buscou-se, sempre que possível, inserir a fundamentação legal dos diversos itens que compõem a Planilha, inclusive com as disposições contidas na Instrução Normativa nº 02/2008, inclusive com as alterações promovidas pela Instrução Normativa nº 6, de 23 de dezembro de 2013, além dos entendimentos firmados pela Egrégia Corte de Contas da União, e outros entendimentos firmados pelos Tribunais Superiores.

Este estudo também apresenta os parâmetros e as memórias de cálculos referentes a composição dos valores de limites para os serviços de limpeza e vigilância do Estado do Rio de Janeiro.

Lembro que este documento, na medida do possível, será atualizado para atender às alterações da legislação e/ou recomendações do Tribunal de Contas da União.

CAPÍTULO I – MÓDULO 1 – COMPOSIÇÃO DA REMUNERAÇÃO –

1.1 Definição de Remuneração

É o salário base percebido pelo profissional em contrapartida pelos serviços prestados mais os adicionais cabíveis, tais como hora extra, adicional de insalubridade, adicional de periculosidade, adicional de tempo de serviço, adicional de risco de vida e outros previstos em convenção coletiva da respectiva categoria.

Maurício Godinho Delgado (2011) traz a seguinte definição “Salário é o conjunto de parcelas contra prestativas pagas pelo empregador ao empregado em função do contrato de trabalho.”

O caráter contra prestativo não significa que todas as parcelas sejam em função da efetiva prestação de serviço, mas em função do contrato de trabalho, porque haverá períodos de interrupção na prestação de serviços, contudo o salário continua devido e pago. Lembrando que todas as parcelas são devidas e pagas diretamente pelo empregador.

1.2 Características

Os cinco (05) elementos que caracterizam a remuneração são os seguintes:

- 1) Habitualidade;
- 2) Periodicidade;
- 3) Quantificação;
- 4) Essencialidade;
- 5) Reciprocidade.

A **habitualidade** da remuneração caracteriza-se pela não eventualidade ou de forma esporádica, em razão do contrato de trabalho constituir, em princípio, ajuste de execução continuada.

A **periodicidade** significa que o pagamento da remuneração deverá ocorrer com regularidade constante observando os prazos estabelecidos em lei.

A **quantificação** implica que a remuneração seja previamente pactuada, ajustada, não podendo o empregado ficar sujeito a pagamento incerto, dependente de elementos imprevisíveis.

A **essencialidade** diz respeito à natureza onerosa do contrato de trabalho.

A **reciprocidade** decorre da natureza contratual da relação de emprego, em que são estabelecidos os direitos e obrigações das partes envolvidas, ou seja, empregado e empregador. O empregado tem a obrigação de prestar os serviços e o direito de ser remunerado pelos serviços prestados. O empregador tem o direito de receber os serviços conforme ajustado, e a obrigação de remunerar o empregado pelos serviços prestados.

1.3 Diferença entre salário e remuneração

Inicialmente lembramos que remuneração é gênero, do qual salário é espécie, que por sua vez é a parcela mais importante.

Nos termos da CLT apenas a inclusão ou não das gorjetas é que diferenciam a expressão salário e remuneração conforme disposto no [art. 457 da CLT](#). O quadro¹ a seguir apresenta as diferenças básicas entre salário e remuneração:

Salário	Remuneração
É a parcela central devida ao trabalhador.	É um conjunto de parcelas, incluindo-se a parcela referente ao salário.
É espécie.	É gênero.
Corresponde ao valor econômico pago diretamente pelo empregador.	É o conjunto de pagamentos provenientes do empregador ou de terceiros.
É a contraprestação devida e paga diretamente ao trabalhador	Compreende salário e mais o que o empregado recebe de terceiros em virtude do contrato de trabalho.
Abrange apenas o pagamento feito	É um conceito mais amplo que o de

¹ Adaptado do livro *Direito do trabalho* de Gláucia Barreto, Marcelo Alexandrino e Vicente Paulo. Vide bibliografia.

Salário	Remuneração
diretamente pelo empregador, não alcançando aqueles efetuados por terceiros (gorjeta).	salário, pois engloba tanto o pagamento feito pelo empregador (salário), quanto o recebido de terceiros (gorjetas).

1.4 Composição da Remuneração

O módulo 1 – Composição da Remuneração: é composto pelo salário normativo da categoria profissional acrescido dos adicionais previstos em lei ou em acordo, convenção ou dissídio coletivo.

I	Composição da Remuneração	Valor (R\$)
A	Salário Base	
B	Adicional de periculosidade	
C	Adicional de insalubridade	
D	Adicional noturno	
E	Hora noturna adicional	
F	Adicional de Hora Extra	
H	Outros (especificar)	
	Total da Remuneração	

1.4.1 SALÁRIO BASE

Consiste na parcela mais relevante na composição da remuneração. Nos termos do art. 457 da CLT o salário consiste na contraprestação do serviço pago diretamente pelo empregador ao empregado e submete-se a periodicidade máxima mensal.

O salário base é uma soma em dinheiro pago de forma periódica em intervalos regulares, também chamado de renda. É também um crédito *forfaitare*², ou seja, independente dos riscos do empregador.

Os salários podem ser classificados quanto à fixação da parcela remuneratória, quanto à forma (ou meios) de pagamento da parcela e quanto ao modo de aferição do salário.

Quanto à **fixação da parcela remuneratória** o salário pode ser definido pela vontade unilateral do empregador ou de forma bilateral entre as partes, nesse caso denominamos parcelas espontâneas. O salário pode ser definido por regras jurídicas autônomas (convenção, acordo ou contrato coletivo) ou heterônomas (legislação trabalhista). São chamadas parcelas imperativas.

Quanto à forma (ou meios) de pagamentos há duas modalidades: parcela salarial paga em dinheiro e parcela paga em utilidades (bens ou serviços).

Quanto ao **modo de aferição** podemos classificar o salário em (03) (três) modalidades:

- 1) salário por unidade de tempo: adota-se como parâmetro a duração do serviço prestado, (hora, dia, semana, quinzena ou mês).
- 2) salário por unidade de obra – adota-se como parâmetro a produção alcançada pelo empregado. Exemplo: número de peças produzidas;
- 3) salário-tarefa – adota-se a combinação de (02) parâmetros anteriores: tempo e produção.

² *Forfaitare* é uma palavra de origem francesa e significa valor que depende de fatores externos.

1.4.1.1 Fundamentação legal

Fundamentação legal – [art. 457 e 458 da CLT](#)

Art. 457 – Compreendem-se na remuneração do empregado, para todos os efeitos legais, além do salário devido e pago diretamente pelo empregador, como contraprestação do serviço, as gorjetas que receber.

§ 1º - Integram o salário não só a importância fixa estipulada, como também as comissões, percentagens, gratificações ajustadas, diárias para viagens e abonos pagos pelo empregador.

§ 2º - Não se incluem nos salários as ajudas de custo, assim como as diárias para viagem que não excedam de 50% (cinquenta por cento) do salário percebido pelo empregado.

§ 3º - Considera-se gorjeta não só a importância espontaneamente dada pelo cliente ao empregado, como também aquela que cobrada pela ao cliente, como adicional nas contas, a qualquer título, e destinada a distribuição aos empregados.

Art. 458 – 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.

Jurisprudência – TCU

*9.3.1. previsão de pagamento de salários superiores aos fixados pela Convenção Coletiva de Trabalho da Categoria, sem a formalização, no processo licitatório, da devida fundamentação, em descumprimento ao art. 40, inciso X, da Lei nº 8.666/93, e entendimento deste Tribunal firmado pelo Acórdão TCU nº 1.122/2008; (**Acórdão 3.006/2010 – Plenário**).*

1.4.1.2 Serviços de Vigilância

1.4.1.2.1 Aspectos Gerais - Salário Base – Vigilante e Supervisor

O Salário base estabelecido em Acordo Coletivo é a base inicial de cálculo utilizada em todos os passos seguintes.

Para o salário do supervisor podem ocorrer três situações:

- 1) O Acordo estabelece o valor do salário;
- 2) O Acordo estabelece um percentual de acréscimo sobre o salário do vigilante
- 3) O Acordo não estabelece nem o valor do salário nem o percentual de acréscimo.

No segundo caso, foi calculado o salário base do Supervisor da seguinte forma:

(Salário Base do Supervisor) = (Salário Base do Vigilante) X (percentual de acréscimo).

Na terceira situação, foi utilizada a média do percentual de acréscimo sobre os salários dos vigilantes (estabelecidos no Acordo ou calculados) daqueles Acordos de 2013 que estavam na situação 1 ou 2, a média em 2013 era de 46%. Em 2014 essa média passa a ser de **42,2%**.

A seguir é apresentada a fórmula para obtenção desse acréscimo médio.

Acréscimo médio = [Somatório de (Salário Base do Supervisor nos acordos onde há previsão)/(Salário Base do Vigilante) -1]/ (número de acordos onde há previsão)

O salário do Supervisor foi então calculado da seguinte forma:

(Salário Base do Supervisor nos acordos onde NÃO há previsão) = (Salário base do Vigilante) X (Acréscimo médio)

1.4.2.2. Serviços de Vigilância – Parâmetros e cláusulas da CCT/2013-

Serviços de Vigilância – RIO DE JANEIRO – 2013		
Cláusulas da Convenção Coletiva		
Parâmetro	Descrição	Cláusulas
Vigência e Data base – 01/03	1/03/2012 a 28/02/2014	1ª
Salário Base do vigilante	R\$ 987,07	4ª § 1º Função - I
salário base supervisor	R\$ 1.093,44	4ª § 1º Função-VIII
Risco de Vida - porcentagem do salário do vigilante	30%	3ª § 3º - "b"
Outros adicionais – Ad. Tempo Serviços – Triênio	2,00%	5ª
custo unitário do vale refeição	R\$ 10,10	7ª
Compartilhamento – Vale refeição	20%	7ª
Custeio de acidente de trabalho	296,12	11ª – 30% de 987,07
seguro: indenização por morte	R\$ 54,288,85	10ª (55 X piso salarial do vigilante)
seguro: indenização por invalidez	R\$ 54.288,85	10ª (55 X piso salarial do vigilante)
seguro: auxílio funeral	R\$ 1.480,61	9ª (1,5 x Piso salarial do vigilante)
alíquota de seguro de vida, invalidez e funeral	0,0085%	Média FIA
custo unitário do seguro de vida	R\$ 9,35	Somatório das indenizações multiplicada pela Média

1.4.1.2.3 Valor do salário normativo – Vigilante e Supervisor

a) Salário normativo – Vigilante e Supervisor

No caso em comento a CCT do RIO DE JANEIRO estabeleceu que a partir de 1º de março de 2013, fica garantido o salário normativo mínimo para o vigilante e o supervisor conforme quadro abaixo:

Salário do vigilante – Cláusula Terceira da CCT 2013	
Salário normativo	Valor
Vigilante	R\$ 987,07
Supervisor	R\$ 1.093,44

b) Disposição estabelecida na CCT/2013 – Serviços de Vigilância

Serviços de Vigilância– RJ – 2013	
Cláusulas da Convenção Coletiva	
CLÁUSULA TERCEIRA - REAJUSTE SALARIAL Fica concedido, por força de acordo celebrado nos autos do Dissídio Coletivo TRT 1ª Região nº 0010120-02-2013-5.01-0000 à categoria profissional dos vigilantes, vigilantes femininas, e outras referidas no parágrafo primeiro da cláusula quarta, conforme disposto nesta convenção, um reajuste total na ordem de 31,62% (Trinta e um inteiros e sessenta e dois centésimos por cento), vigendo a partir de 1º de março de 2013, data-base da categoria. <u>Parágrafo Primeiro - Proporcionalidade</u> Para os empregados administrativos admitidos após a data de 1º de março de 2012, a correção dos salários será na proporcionalidade de 1/12 (um doze avos) da taxa de reajustamento prevista nesta cláusula, por mês de serviço ou fração superior a 15 (quinze) dias. <u>Parágrafo Segundo Vigilante Desarmado</u> O vigilante desarmado, ainda que trabalhando de terno, fará jus ao piso do vigilante armado e uniformizado.	R\$ 987,07

Parágrafo Terceiro - Correção Salarial

Do percentual definido no caput desta cláusula, a ser aplicado sobre o piso da categoria incidirá nas proporções indicadas:

a) 6,77% (seis inteiros e setenta e sete centésimos por cento) a incidir sobre o piso salarial de vigilante, fixado em 01/03/2012 resultando no piso salarial de **R\$ 987,07 (novecentos e oitenta e cinco reais e setenta e sete centavos)**

b) 16% (dezesesseis inteiros por cento): como adicional de risco de vida , integralizando o percentual escalonado de 30 %, sobre o piso do vigilante já reajustado (R\$987,07), sendo facultado as empresas que já concedem o respectivo adicional em percentual superior, poderão compensar ou deduzir. Tal valor será considerado como antecipação com efeito compensatório aos termos da Lei 12.740/2012 que regulamentará a concessão do adicional de periculosidade para o vigilante. Tão logo ocorra a regulamentação pelo M.T.E as partes se dispõem a efetivar a sua regulamentação. O referido adicional não se aplica ao pessoal administrativo e ao instrutor.

c) 6,77% (seis inteiros e setenta e sete centésimos por cento): incidirá sobre o tíquete refeição previsto na Cláusula 7ª, O impacto na soma do homem hora, será de **2,04% (dois inteiros e quatro centésimos por cento)**.

d) 6,81% (seis inteiros e oitenta e um centésimos por cento) referente ao cumprimento da Súmula nº 444 do TST , previsto na cláusula 35º § segundo.

Parágrafo Quarto:

O referido adicional do risco de vida não servirá de base de cálculo para horas extras, adicional de periculosidade, adicional de insalubridade, adicional noturno, hora noturna reduzida nem qualquer outra verba remuneratória, incidindo contudo sobre 13º Salário, Férias, FGTS e Aviso Prévio.

O impacto do reajuste da categoria de vigilantes no Estado do Rio de Janeiro, que deverá ser repassado para todos os Tomadores de Serviços de Segurança Privada e cumprido integralmente pelas empresas com segurança orgânica **será no total de 31,62% (trinta e um inteiros e sessenta e dois centésimos por cento)**.

CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTE SALARIAL DO PESSOAL ADMINISTRATIVO

Para os demais funcionários, excetuados os componentes de quadros gerenciais, sujeitos ao regime de livre negociação, observadas as normas legais aplicáveis, o índice de reajuste será o indicado na cláusula terceira, excetuando o recebimento do adicional de risco de vida previsto na letra "b", facultada a compensação dos aumentos espontâneos que tenham sido concedidos ao longo da vigência da data-base anterior (2012/2013) e quaisquer valores adiantados no curso da presente data-base.

Parágrafo Primeiro - Agentes e outros

Ficam fixados, a partir de março de 2013, os seguintes pisos salariais mínimos, facultando as empresas estabelecerem, acima desses pisos, valores diferenciados para agentes, estipulados por faculdade de quem contrata os serviços de vigilância. Nestes casos não incidirá direito à isonomia, conforme especificações contidas na cláusula "POSTOS ESPECIAIS".

<u>FUNÇÃO</u>	<u>SALÁRIO</u>
I- Vigilante	R\$ 987,07
II- Vigilante de Escolta	R\$ 1.283,17
III- Vigilante Motorista/Motociclista	R\$ 1.185,10
IV- Vigilante Orgânico	R\$ 987,07
V- Vigilante Feminina/Recepcionista	R\$ 987,07
VI- Segurança Pessoal Privada	R\$ 1.185,10
VII- Supervisor de Área/Coordenador de Área	R\$ 1.481,40
VIII- Fiscal de Posto ou Supervisor de Posto	R\$ 1.093,44
IX- Instrutor	R\$ 1.661,64
X- Vigilante Brigadista	R\$ 987,07
XI- Vigilante condutor de cães	R\$ 987,07
XII- Vigilante responsável pelo monitoramento de aparelhos eletrônicos	R\$ 987,07

Salário do Supervisor : Cláusula Quarta – Função X

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - POSTOS ESPECIAIS.

Fiscal de Posto ou Supervisor de Posto

Supervisor
R\$ 1.093,44

1.4.1.3 - Serviços de limpeza

1.4.1.3.1 Parâmetros dos Regime de Trabalho

Para o cálculo da proporção dos dias de folga no mês e do número de dias de trabalho foi considerado como referência o regime de trabalho da respectiva categoria.

O número de dias de trabalho por ano foi calculado levando em conta a existência de 1 ano bissexto (mês de fevereiro = 29 dias) a cada quatro anos, o que representa 365,25 dias por ano.

Como decorrência, considera-se que cada mês tenha 30,4375 dias.

O número de dias de trabalho médio por mês é calculado pela fórmula:

(Número de dias de trabalho do mês) = (Número de dias do mês) * [1 – Proporção de dias de folga no mês]

Exemplo 01 : $20,84 = (30,4375) * (1 - 31,544\%)$

31.544% - Proporção de dias de folga no mês para jornada 44 horas semanais

Na escala 12x36, cada dia trabalhado é seguido de um dia de descanso, o que resulta em uma proporção de 50% dos dias do mês de folga. Para esta escala, o custo de adicional de hora extra em feriados está demonstrado na sessão "Horas Extras".

Exemplo 02 : $15,22 = (30,4375) * (1 - 50,000\%)$

50,000% - Proporção de dias de folga no mês para jornada 12 x 26

A proporção de dias de feriados no ano foi calculada com base nos seguintes fatores:

- Número de feriados de data fixa (p. ex. 7 de setembro) da UF.
- Probabilidade do feriado de data fixa não coincidir com Domingos (6/7=85,7%)
- Feriados Móveis (p. ex. Sexta-Feira Santa)

A fórmula de cálculo é:

(Proporção de feriados) = ({ [(Número de feriados de data fixa da UF) X (Probabilidade de não coincidir com Domingos)] + (Feriados Móveis) } / (Número de dias do ano)) X 100

1.4.1.3.2 Áreas e escalas de trabalho

Nos termos da IN 02/2008 – deverão ser consideradas as 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.

Para determinar número de dias de trabalho médio foi observado o regime de trabalho ou jornada de trabalho adotado.

Para as jornadas de trabalho e áreas: – AI 44d, AE 44, AI44n, ESQ 44, VID 44, MED 44 o número médio de dias trabalhados é de **20,8363**.

Para as jornadas de trabalho e áreas– AI 12x36d, AI 12x36n, MED 12X36d, MED 12X36n número médio de dias trabalhados é de **15,2188**

O quadro a seguir apresenta as descrição das áreas e respectivas jornadas de trabalho.

Descrição da Área e Jornada de trabalho	Código
Área interna diurno	AI 44d
Área externa	AE 44d
Área interna noturno	AI 44n
Área interna 12 x 36D	AI 12x36d
Área interna 12 x 36N	Área interna 12 x 36N
Esquadria externa	ESQ 44
Fachada vidro externo (*)	VID 44
Médico-hospitalar – 44 horas semanais	MED 44
Médico-hospitalar – 12 x 36 Diurna	MED 12x36d
Médico-hospitalar – 12 x 36 Noturna	MED 12x36n

1.4.1.3.3 – Parâmetros e cláusulas da Convenção Coletiva- Rio de Janeiro

Serviços de Limpeza – RIO DE JANEIRO – 2013		
Parâmetros e Cláusulas da Convenção Coletiva		
Parâmetro	Descrição/Valor	Cláusulas
Vigência e Data base: 01 de março	1/03/2013 a 28/02/2014	1ª
Salário Base do servente	R\$ 810,00	3ª
Salário Base – Limpador de Vidro R\$ 810,00 + adicional de periculosidade	R\$ 810,00	3ª
salário base encarregado de limpeza R\$ 810,00 + adicional de periculosidade	R\$ 1.012,57	3ª
Alíquota do adicional noturno	20%	16ª
Adicional de periculosidade	30%	3ª § 3º
Outros Adicionais: Adicional do encarregado (de 16 a 30 empregados)	25% do piso da categoria = R\$ R\$ 202,50	13ª
Outros Adicionais: Adicional do encarregado de fachada (líderes de Turma)	15% do piso da categoria Servente = R\$ R\$ 121,50	14ª
custo unitário do vale refeição	R\$ 9,00	20ª
Compartilhamento – vale Refeição	10%	20ª § 3º
Outros Adicionais – Assistência Social Familiar Sindical. Serviços Assistenciais em caso de incapacitação permanente para o trabalho ou de falecimento do trabalhador. Valor total do benefício ; R\$ 8,00 Parcela da empresa.....R\$ 3,65 Parcela do empregado..... R\$ 4,35 Total do Benefício..... R\$ 8,00	Custo unitário R\$ 3,65	24ª

1.4.1.3.4 - Salário base – Serviços de Limpeza – servente, limpador de fachada e encarregado

O Salário base estabelecido em Acordo Coletivo é a base inicial de cálculo utilizado em todos os passos seguintes.

Para o salário do encarregado podem ocorrer três situações:

- 1) O Acordo estabelece o valor do salário;
- 2) O Acordo estabelece um percentual de acréscimo sobre o salário do Servente;
- 3) O Acordo não estabelece nem o valor do salário nem o percentual de acréscimo.

No segundo caso, foi calculado o salário base do Encarregado da seguinte forma:

(Salário Base do Encarregado) = (Salário Base do encarregado) X (percentual de acréscimo).

Na terceira situação, foi utilizada a média do percentual de acréscimo sobre os salários dos Serventes (estabelecidos no Acordo ou calculados) daqueles Acordos de 2013 que estavam na situação 1 ou 2, segundo a fórmula:

Acréscimo médio = [Somatório de (Salário Base do encarregado nos acordos onde há previsão)/(Salário Base do Servente) – 1]/ (número de acordos onde há previsão).

Em 2013 esse acréscimo correspondia a 37 %.

Em 2014 o acréscimo corresponde a **36,1%**.

O salário do encarregado foi então calculado da seguinte forma:

(Salário Base do encarregado nos acordos onde NÃO há previsão) = (Salário base do Servente) X (Acréscimo médio)

Previsão na CCT – Salário Normativo - serviços de limpeza		
Descrição		Valor (R\$)
<p>CLÁUSULA TERCEIRA - PISO SALARIAL DA CATEGORIA</p> <p>O piso salarial da categoria profissional a partir de 1º de Março de 2013 será de R\$ 810,00 (oitocentos e dez reais), sofrendo um reajuste no percentual de 10,05% (dez vírgula zero cinco por cento).</p> <p>PARÁGRAFO PRIMEIRO: Os empregados abaixo relacionados terão os salários que se seguem:</p> <p>:</p>		
A S S E I O E C O N S E R V A Ç Ã O	- SERVENTE - LIMPADOR - COPEIRA - FAXINEIRA - AUXILIAR DE SERVIÇOS GERAIS - MONTADOR/REMANEJADOR - CONTÍNUO/MENSAGEIRO - AUXILIAR DE COZINHA - AUXILIAR DE EMBALAGEM - AJUDANTE DE ARMAZÉM - OPERADOR DE COPIADORA - AUXILIAR DE DEDETIZAÇÃO - AUXILIAR DE LIMPEZA - LIMPADOR DE VIDRO - LIMPADOR DE CAIXA D'ÁGUA - AUXILIAR DE PORTARIA - TRICICLISTA - DEDETIZADOR SEM MOTO - DEDETIZADOR COM MOTO - ENCARREGADO - CALAFATE - SUPERVISOR - ENFERMEIRA SUPERVISORA DE HIGIENIZAÇÃO	R\$ 810,00 R\$ 815,73 R\$ 823,56 R\$ 924,51 R\$ 964,06 R\$ 1.012,57 R\$ 1.317,05 R\$ 1.881,59 R\$ 1.881,59 R\$ 810,00 + periculosidade R\$ 810,00
O U T R A S F U N Ç Õ S	- OPERADOR DE MICROTRATOR - OPERADOR DE ROÇADEIRA - AUXILIAR DE ALMOXARIFE - RECEPCIONISTA - MANOBRISTA - AUXILIAR DE JARDINAGEM - AUXILIAR DE PRODUÇÃO - PORTEIRO/VIGIA - AUXILIAR DE ESCRITÓRIO - AGENTE ADMINISTRATIVO/DIGITADOR - COZINHEIRA - GARÇOM - ALMOXARIFE - ESCRITURÁRIO DATILÓGRAFO - CHEFE DE COZINHA - JARDINEIRO - TÉCNICO DE SEGURANÇA DO TRABALHO - CHEFE DE DEPARTAMENTO OU SEÇÃO	R\$ 861,00 + periculosidade R\$ 861,00 + periculosidade R\$ 861,00 R\$ 861,00 R\$ 861,00 R\$ 861,00 R\$ 861,00 R\$ 898,39 R\$ 994,71 R\$ 1.001,04 R\$ 1.101,69 R\$ 1.155,11 R\$ 1.155,11 R\$ 1.160,39 R\$ 1.201,83 R\$ 1.329,04 R\$ 1.350,69 R\$ 1.657,69
Servente – Cláusula Terceira		R\$ 810,00
Limpador de vidro fachada externa – Cláusula 3ª		R\$ 810,00

<p>Encarregado – Servente (até 30 serventes) – Cláusula 3ª e 12ª – Gratificação 25% do piso servente.</p>																
<p>Encarregado – Fachada (até 15 serventes)– Cláusula 3º e 13ª Gratificação 15% do piso servente.</p>																
<p>Todos os valores mencionados anteriormente serão válidos para aplicação a partir de 1º de Março de 2013.</p> <p>PARÁGRAFO SEGUNDO: Todos os empregados que já percebam salários superiores aos pisos estabelecidos na presente cláusula, terão seus salários corrigidos em 7% (sete por cento), a partir de Março/2013, não podendo perceber piso salarial inferior ao da sua função previsto na tabela acima.</p> <p>PARÁGRAFO TERCEIRO: O "limpador de vidro" só terá direito a receber o adicional de periculosidade, nos casos em que o empregado efetivamente executar serviços de limpeza de vidros em andaimes, numa altura superior à 2,50m (dois metros e cinquenta centímetros).</p> <p>PARÁGRAFO QUARTO: Considera-se “Digitador”, inclusive para fins desta cláusula, o trabalho exclusivo em processamento eletrônico de dados, respeitados os limites legais permitidos pelos itens 17.6.4.b e 17.6.4.c, da NR-17, da Portaria 3.214/78 do MTb. Por sua vez, considera-se “Agente Administrativo”, o profissional que, durante sua jornada normal de trabalho, além do processamento eletrônico de dados, alterne tais atividades com outras diferentes (inclusive de coleta de dados para posterior processamento eletrônico).</p> <p>CLÁUSULA QUARTA - DISPÊNDIO FINANCEIRO DA REMUNERAÇÃO SALARIAL</p> <p>Em face da variação financeira anual a ser suportada pelas empresas, nos termos desta Convenção Coletiva de Trabalho – CCT e, visando manter o equilíbrio econômico-financeiro dos contratos de prestação de serviços, devem ser observadas as variações do dispêndio com mão-de-obra, ocorridas entre a CCT/12 e CCT/13, no mês da data-base, qual seja, março de 2013, nos termos da Lei nº 10.192/01, bem como do Acórdão nº 1.563/2004 e Súmula nº 222, ambos do TCU, portanto, extensiva a todos os contratantes de serviços privados e públicos (Administração Pública Federal, Estadual e Municipal), observando-se, para fins da respectiva revisão contratual, a aplicação do percentual de 13,36% (treze vírgula trinta e seis por cento), na forma a seguir demonstrada:</p> <p>DISPÊNDIO FINANCEIRO: REAJUSTE TOTAL DA REMUNERAÇÃO SALARIAL</p> <table border="1" data-bbox="316 1534 1214 1848"> <thead> <tr> <th>CLÁUSULAS</th> <th>CCT / 2012</th> <th>CCT / 2013</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Cláusula 3ª (Piso salarial da Categoria)</td> <td>R\$ 736,00</td> <td>R\$ 810,00</td> </tr> <tr> <td>Cláusula 20ª (auxílio Alimentação*) *(Considerando-se em média 23 dias úteis/mês)</td> <td>R\$161,00</td> <td>R\$ 207,00</td> </tr> <tr> <td>Cláusula 24ª (Benefício Social Familiar)</td> <td>R\$ 3,30</td> <td>R\$ 3,65</td> </tr> <tr> <td>TOTAL</td> <td>R\$ 900,30</td> <td>R\$ 1.020,65</td> </tr> </tbody> </table> <p>REAJUSTE TOTAL DA REMUNERAÇÃO SALARIAL: 13,36% (treze vírgula trinta e seis por cento).</p>		CLÁUSULAS	CCT / 2012	CCT / 2013	Cláusula 3ª (Piso salarial da Categoria)	R\$ 736,00	R\$ 810,00	Cláusula 20ª (auxílio Alimentação*) *(Considerando-se em média 23 dias úteis/mês)	R\$161,00	R\$ 207,00	Cláusula 24ª (Benefício Social Familiar)	R\$ 3,30	R\$ 3,65	TOTAL	R\$ 900,30	R\$ 1.020,65
CLÁUSULAS	CCT / 2012	CCT / 2013														
Cláusula 3ª (Piso salarial da Categoria)	R\$ 736,00	R\$ 810,00														
Cláusula 20ª (auxílio Alimentação*) *(Considerando-se em média 23 dias úteis/mês)	R\$161,00	R\$ 207,00														
Cláusula 24ª (Benefício Social Familiar)	R\$ 3,30	R\$ 3,65														
TOTAL	R\$ 900,30	R\$ 1.020,65														

a) Salários Normativos – Serviços de Limpeza

Salário normativo	Valor
Servente	810,00
Limpador fachada	810,00
Encarregado	1.012,57
Encarregado - fachada	1.012,57

b) Memória de Cálculo - GRATIFICAÇÃO DA FUNÇÃO

Memória de Cálculo - GRATIFICAÇÃO DA FUNÇÃO -				
Categoria	Base de cálculo	Percentual	Valor	
Encarregado	810,00	25%	202,50	
Encarregado - Fachada	810,00	15%	121,50	

1.4.1.3.5 Servente, Limpador de Fachada, Jauzeiro e operador de balancim

Em consulta ao dicionário do Aurélio³ verifica-se que o verbete *jauzeiro*, não é encontrado, contudo o compêndio define o equipamento utilizado pelo referido profissional (*jauzeiro*) denominado *jaú* como: “*espécie de andaime móvel, provido de roldanas e preso por cordas ao teto de um edifício, e utilizado para serviços de pintura e reparos externos. [cf. bailéu (1).]*”

Da mesma forma apresenta a seguinte definição de “*balacim*”, também denominado “*balanceiro*”: *peça que em certas máquinas tem movimento oscilatório e serve para regular o funcionamento de outras peças; balancim.*

Já o dicionário Houaiss⁴ apresenta a seguinte definição para o termo *Jaú* : *andaime suspenso por cabos ou cordas, que se move na vertical e é empregado nos trabalhos externos, esp. em grandes alturas : bailéu.* Lembrando que o termo *jauzeiro* também não existe no referido dicionário.

Sobre a etimologia do vocábulo, Houaiss esclarece que o termo *Jahu*, surgiu por inspiração do nome de um hidravião: *este andaime móvel foi assim chamado pelos pedreiros por inspiração do hidravião que, pilotado por João Ribeiro de Barros (natural de Jaú, SP), realizou a primeira travessia do Atlântico, de Gênova a Santos (1926-1927).*

A Instrução Normativa nº 02/2008 estabelece que as funções elencadas nas contratações de prestação de serviços deverão observar a nomenclatura estabelecida no Código Brasileiro de Ocupações – CBO do Ministério do Trabalho e Emprego.

O Anexo III-F Complemento dos serviços de limpeza apresenta quadro específico para a limpeza da Fachada envidraçada – Face externa, cujo profissional responsável pela execução de tais serviços corresponde ao limpador de fachada (código CBO-45143-15). Lembrando que o requisito

³ Novo Dicionário da Língua Portuguesa de Aurélio Buarque de Holanda Ferreira. 2ª ed. Revista e aumentada- Rio de Janeiro Editora Nova Fronteira S.A: 1986.

⁴ Houaiss, Antonio e Villar, Mauro de Sales. Dicionário da Língua Portuguesa. Antonio Houaiss de Lexicografia e Banco de Dados da Língua Portuguesa S/C Ltda – Rio de Janeiro: Objetiva 2001.

essencial para caracterizar a limpeza de tais áreas é a necessidade de uso de equipamento especial.

Observe que na classificação CBO a denominação principal utilizada é **limpador de fachada**, acompanhada de outros subtítulos tais como *Conservador de fachadas, Cordista, Limpador de fachadas com jato, Operador de balancim*.

A seguir transcreve a consulta ao Código Brasileiro de Ocupações – CBO⁵.

5143 :: Trabalhadores nos serviços de manutenção de edificações

Títulos

5143-05 - Limpador de vidros

Cordeiro - limpeza de vidros, Lavador de fachadas, Lavador de vidros, Limpador de janelas

5143-10 - Auxiliar de manutenção predial

Auxiliar de manutenção de edificações, Auxiliar de manutenção elétrica e hidráulica

5143-15 - Limpador de fachadas

Conservador de fachadas, Cordista, Limpador de fachadas com jato, Operador de balancim

5143-20 - Faxineiro

Auxiliar de limpeza, Servente de limpeza

5143-25 - Trabalhador da manutenção de edificações

Auxiliar de conservação de barragens, Auxiliar de conservação de obras civis, Auxiliar de manutenção de edifícios, Oficial de manutenção, Oficial de manutenção predial, Oficial de serviços diversos, Oficial de serviços gerais, Trabalhador de manutenção de edifícios, Trabalhador na conservação de edifícios

Descrição Sumária

Executam serviços de manutenção elétrica, mecânica, hidráulica, carpintaria e alvenaria, substituindo, trocando, limpando, reparando e instalando peças, componentes e equipamentos. Conservam vidros e fachadas, limpam recintos e acessórios e tratam de piscinas. Trabalham seguindo normas de segurança, higiene, qualidade e proteção ao meio ambiente.

⁵ Capturado no sítio do Ministério do Trabalho e emprego no seguinte endereço: <http://www.mtecbo.gov.br/cbosite/pages/pesquisas/BuscaPorTituloResultado.jsf>. Acesso em 01 de março de 2012.

1.4.2 ADICIONAIS DE PERICULOSIDADE

1.4.2.1 Definição

Consiste em um adicional previsto em legislação ou Acordo Coletivo decorrente de trabalho em condições de periculosidade, ou seja, que impliquem em condições de risco a saúde do trabalhador ou integridade física. ([art. 193 e 194 da CLT](#), [art. 7º inciso XXIII da Constituição Federal](#)). [Portaria nº 1.885 , de 2 de dezembro de 2013](#), aprova o Anexo 3 da Norma Regulamentadora nº 16 do Ministério do Trabalho e Emprego, [Súmula nº 132 – TST](#), [Súmula nº 191 – TST](#). [Lei nº 12.740, de 8 de dezembro de 2012](#), Orientação Jurisprudência nº 406 da SDI-1- do TST.

Com o advento da Lei 12.740, de 8 de dezembro de 2012 foram incluídas como atividade perigosas ou operações perigosas, na forma de regulamentação aprovada pelo Ministério do Trabalho e Emprego, aquelas que, por sua natureza ou métodos de trabalho, implique risco acentuado em virtude de exposição permanente do trabalhador a roubos ou outras espécies de violência física nas atividades profissionais de segurança pessoal ou patrimonial.

Da leitura do dispositivo legal vê-se que aplicabilidade do adicional depende de ato regulamentador de lavra do Ministério do trabalho e Emprego. Contudo, caso a Convenção Coletiva preveja a concessão de tal adicional independente de regulamentação, o referido adicional poderá ser pago, visto que não há óbice por parte da CLT.

Sobre o assunto trago à colação a manifestação do Ministério do Trabalho e Emprego por meio da Nota Informativa nº 104/CGRT/SRT/TEM/2013 de 19 de abril de 2013, in verbis:

(...)

6. Quanto à aplicabilidade do mencionado dispositivo, tendo em vista que a própria lei remete a ato infralegal

integrativo condicionador emanado do Ministério do Trabalho e Emprego, resta evidente que os efeitos legais da Lei 12.740/2012 ficam condicionados à edição de ato regulamentador. Os efeitos financeiros decorrentes do exercício de atividade perigosa, na forma da lei, depende de regulamentação pelo Ministério do Trabalho e Emprego.

7. No que diz respeito à necessidade de perícia técnica para a caracterização da atividade perigosa, tem-se que os parâmetros de tal procedimento também restam condicionados ao regulamento próprio, não havendo que se falar em eficácia da norma até a existência da mencionada norma integrativa.

8. Vale observar que a regulamentação da matéria já se encontra tramitando no âmbito da Secretaria de Inspeção do Trabalho – SIT do Ministério do Trabalho e Emprego, estando atualmente, em face de deliberações a fim de consolidar a elaboração de norma regulamentadora fundada em parâmetros democráticos junto aos atores sociais que integram a relação de trabalho ora em destaque.

9. Nada obstante, destaque-se que a norma celetista não apresenta qualquer empecilho para que o adicional de “risco de vida” (ou de periculosidade) previstos em instrumento coletivo de trabalho seja pago ao setor, observadas tão somente as condições elencadas no próprio contrato coletivo, haja vista a autoaplicabilidade das normas convencionais.

10. É o posicionamento adotado por esta Secretaria de Relações do Trabalho, na esteira do entendimento adotado pela Nota Informativa nº 19/2013/CGNOR/DSST/SIT e pelo Parecer nº 095/2013/CONJUR-TEM/CGU/AGU.

Anexo 3 da Norma Regulamentadora nº 16, do Ministério do Trabalho e Emprego

ATIVIDADES E OPERAÇÕES PERIGOSAS COM EXPOSIÇÃO A ROUBOS OU OUTRAS ESPÉCIES DE VIOLÊNCIA FÍSICA NAS ATIVIDADES PROFISSIONAIS DE SEGURANÇA PESSOAL OU PATRIMONIAL

1. As atividades ou operações que impliquem em exposição dos profissionais de segurança pessoal ou patrimonial a roubos ou outras espécies de violência física são consideradas perigosas.

2. São considerados profissionais de segurança pessoal ou patrimonial os trabalhadores que atendam a uma das seguintes condições:

- a) empregados das empresas prestadoras de serviço nas atividades de segurança privada ou que integrem serviço orgânico de segurança privada, devidamente registradas e autorizadas pelo Ministério da Justiça, conforme lei 7102/1983 e suas alterações posteriores.
- b) empregados que exercem a atividade de segurança patrimonial ou pessoal em instalações metroviárias, ferroviárias, portuárias, rodoviárias, aeroportuárias e de bens públicos, contratados diretamente pela administração pública direta ou indireta.

3. As atividades ou operações que expõem os empregados a roubos ou outras espécies de violência física, desde que atendida uma das condições do item 2, são as constantes do quadro abaixo:

1.4.2.2 Fundamentação legal

Fundamentação legal – [art. 193 e 194 da CLT](#)

Art . 193 – São consideradas atividades ou operações perigosas, na forma da regulamentação aprovada pelo Ministério do Trabalho, aquelas que, por sua natureza ou métodos de trabalho, impliquem o contato permanente com inflamáveis ou explosivos em condições de risco acentuado.

§ 1º - O trabalho em condições de periculosidade assegura ao empregado um adicional de 30% (trinta por cento) sobre o salário sem os acréscimos resultantes de gratificações, prêmios ou participações nos lucros da empresa.

§ 2º - O empregado poderá optar pelo adicional de insalubridade que porventura lhe seja devido.

Art.. 194 – O direito do empregado ao adicional de insalubridade ou de periculosidade cessará com a eliminação do risco à sua saúde ou integridade física, nos termos desta Seção e das normas expedidas pelo Ministério do Trabalho.

Fundamentação legal – [art. 7º inciso XXIII da Constituição Federal](#)).

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

XXIII – adicional de remuneração para as atividades penosas, insalubres ou perigosas, na forma da lei;

Jurisprudência – [Súmula 361 e 364 – TST](#)

ADICIONAL DE PERICULOSIDADE – CARACTERIZAÇÃO. “Faz jus ao adicional de periculosidade o empregado exposto permanentemente ou que, de forma intermitente, sujeita-se a condições de risco. Indevido, apenas, quando o contato dá-se de forma eventual, assim considerado o fortuito, ou o que, sendo habitual, dá-se por tempo extremamente reduzido. “O trabalho exercido em condições perigosas, embora de forma intermitente, dá direito ao empregador a receber o adicional de periculosidade de forma integral, porque a Lei 7.369/1985 não estabeleceu nenhuma proporcionalidade em relação ao seu pagamento” (Súmulas/TST nºs. 361 e 364, I). Recurso de revista não conhecido.

Processo: RR – 88500-17.2002.5.15.0006 Data de Julgamento: 01/10/2008, Relator Ministro: Renato de Lacerda Paiva, 2ª Turma, Data de Publicação: DEJT 17/10/2008.

Jurisprudência – [Súmula 132 – TST](#)

SUM-132 ADICIONAL DE PERICULOSIDADE. INTEGRAÇÃO (incorporadas as Orientações Jurisprudenciais nºs 174 e 267 da SBDI-1) – Res. 129/2005, DJ 20, 22 e 25.04.2005

I – O adicional de periculosidade, pago em caráter permanente, integra o cálculo de indenização e de horas extras (ex-Prejulgado nº 3). (ex-Súmula nº 132 – RA 102/1982, DJ 11.10.1982/ DJ 15.10.1982 – e ex-OJ nº 267 da SBDI-1 – inserida em 27.09.2002)

II – Durante as horas de sobreaviso, o empregado não se encontra em condições de risco, razão pela qual é incabível a integração do adicional de periculosidade sobre as mencionadas horas. (ex-OJ nº 174 da SBDI-1 – inserida em 08.11.2000)

Histórico:

Súmula mantida – Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003

Nº 132 Adicional de periculosidade

O adicional de periculosidade pago em caráter permanente integra o cálculo de indenização (ex-Prejulgado nº 3).

Redação original – RA 102/1982, DJ 11.10.1982 e DJ 15.10.1982

Nº 132 O adicional-periculosidade pago em caráter permanente integra o cálculo de indenização (ex-Prejulgado nº 3).

Jurisprudência – [Súmula 191 – TST](#)

SUM-191 ADICIONAL. PERICULOSIDADE. INCIDÊNCIA (nova redação) – Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003

O adicional de periculosidade incide apenas sobre o salário básico e não sobre este acrescido de outros adicionais. Em relação aos eletricitários, o cálculo do adicional de periculosidade deverá ser efetuado sobre a totalidade das parcelas de natureza salarial.

Histórico:

Redação original – Res. 13/1983, DJ 09.11.1983

Nº 191 O adicional de periculosidade incide, apenas, sobre o salário básico, e não sobre este acrescido de outros adicionais.

Jurisprudência – [Orientação Jurisprudência nº 406 da SDI-1- do TST.](#)

OJ-SDI1-406 ADICIONAL DE PERICULOSIDADE. PAGAMENTO ESPONTÂNEO. CARACTERIZAÇÃO DE FATO INCONTROVERSO. DESNECESSÁRIA A PERÍCIA DE QUE TRATA O ART. 195 DA CLT. (DEJT divulgado em 22, 25 e 26.10.2010)

O pagamento de adicional de periculosidade efetuado por mera liberalidade da empresa, ainda que de forma proporcional ao tempo de exposição ao risco ou em percentual inferior ao máximo legalmente previsto, dispensa a realização da prova técnica exigida pelo art. 195 da CLT, pois torna incontroversa a existência do trabalho em condições perigosas

1.4.2.3 Adicional de periculosidade – Serviços de vigilância –

Quando o adicional de periculosidade estiver previsto em legislação ou Acordo Coletivo, o salário de referência para cálculo do seu custo é o salário base.

Para o cálculo do adicional de insalubridade, o salário de referência para o cálculo do seu custo é o salário base da categoria, salvo se a Convenção Coletiva estabelecer outro salário de referência.

Quando forem previstos outros adicionais em Acordo Coletivo, seus valores e natureza estarão discriminados nos itens Outros adicionais 1 e/ou Outros adicionais 2.

O quadro a seguir apresenta a fundamentação legal e/ou as cláusulas da Convenção Coletiva quando houver.

Previsão na CCT – ADICIONAL DE PERICULOSIDADE - Serviços de vigilância	
Descrição	%
CLÁUSULA TERCEIRA - REAJUSTE SALARIAL Fica concedido, por força de acordo celebrado nos autos do Dissídio Coletivo TRT 1ª Região nº 0010120-02-2013-5.01-0000 à categoria profissional dos vigilantes, vigilantes femininas, e outras referidas no parágrafo primeiro da cláusula quarta, conforme disposto nesta convenção, um reajuste total na ordem de 31,62% (Trinta e um inteiros e sessenta e dois centésimos por	

cento), vigendo a partir de 1º de março de 2013, data-base da categoria.

Parágrafo Terceiro - Correção Salarial

b) 16% (dezesesseis inteiros por cento): como adicional de risco de vida , integralizando o percentual escalonado de 30 %, sobre o piso do vigilante já reajustado (R\$987,07), sendo facultado as empresas que já concedem o respectivo adicional em percentual superior, poderão compensar ou deduzir. Tal valor será considerado como antecipação com efeito compensatório aos termos da Lei 12.740/2012 que regulamentará a concessão do adicional de periculosidade para o vigilante. Tão logo ocorra a regulamentação pelo M.T.E as partes se dispõem a efetivar a sua regulamentação. O referido adicional não se aplica ao pessoal administrativo e ao instrutor.

CLÁUSULA SEXTA - ADICIONAL DE INSALUBRIDADE E PERICULOSIDADE

As empresas efetuarão o pagamento de adicional de insalubridade e ou periculosidade, aos vigilantes, desde que lotados em postos onde os empregados estejam sujeitos aos agentes insalubres e perigosos, o qual será devido mediante definição a partir do laudo técnico, podendo ser solicitada pelas empresas inspeção do órgão técnico da DRT/RJ, cujo laudo definirá a instituição do benefício para o exercício da vigilância no posto visado, conforme dispõe o Artigo 195 da CLT.

Parágrafo Primeiro – Laudo Conclusivo

Em ocorrendo laudo conclusivo pelo direito à vantagem adicional da insalubridade e ou periculosidade, para determinado posto, obrigam-se às empresas a incluir o correspondente custo em suas planilhas para seus contratos de locação de serviços respectivos.

1.4.2.4 Adicional de periculosidade – Serviços de limpeza

Quando o adicional de periculosidade estiver previsto em legislação ou Acordo Coletivo, o salário de referência para cálculo do seu custo é o salário base.

Previsão na CCT – ADICIONAL DE PERICULOSIDADE - Serviços de limpeza	
Descrição	%
<p>CLÁUSULA TERCEIRA - PISO SALARIAL DA CATEGORIA</p> <p>PARÁGRAFO TERCEIRO: O "limpador de vidro" só terá direito a receber o adicional de periculosidade, nos casos em que o empregado efetivamente executar serviços de limpeza de vidros em andaimes, numa altura superior à 2,50m (dois metros e cinqüenta centímetros).</p> <p>CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - PERICULOSIDADE</p> <p>As empresas obrigam-se ao pagamento do adicional de periculosidade, de acordo com a lei ou decisão judicial.</p> <p>PARÁGRAFO ÚNICO: As empresas comprometem-se a cumprir a Norma Regulamentadora 9 - NR 9, que trata da prevenção dos riscos ambientais.</p>	30%

1.4.2.5 Adicional de periculosidade – Memória de Cálculo - Limpeza

Memória de Cálculo - ADICIONAL DE PERICULOSIDADE				
Categoria	Base de cálculo	Percentual	Valor	
Limpador de Fachada	810,00	30%	243,00	
Encarregado - Fachada	1.012,57	30%	303,77	

(A) **Base de Cálculo:** Salário Base (Salário Normativo conforme cláusula CCT/2013)

(B) **Percentual:** 30 %

(C) **Memória de Cálculo:**

Adicional de Periculosidade: Base de Cálculo(A) x (30% - percentual (B))

Exemplo : **243,00** = R\$ 810,00 x 30% - limpador de fachada

1.4.3 ADICIONAL DE INSALUBRIDADE

1.4.3.1 Definição

Consiste em um adicional previsto em legislação ou Acordo Coletivo decorrente de trabalho em condições de insalubridade, ou seja, que impliquem em exposição dos empregados à agentes nocivos à saúde, acima dos limites de tolerância considerados adequados. ([art. 189 a 192 da CLT](#), [art. 7º inciso XXIII da Constituição Federal](#) , [Súmula 228 do TST](#) , [Súmula nº 139 – TST](#)

1.4.3.2 Fundamentação legal

Fundamentação legal – [art. 189 a 192 da CLT](#)

Art . 189 – Serão consideradas atividades ou operações insalubres aquelas que, por sua natureza, condições ou métodos de trabalho, exponham os empregados a agentes nocivos à saúde, acima dos limites de tolerância fixados em razão da natureza e da intensidade do agente e do tempo de exposição aos seus efeitos.

Art . 190 – O Ministério do Trabalho aprovará o quadro das atividades e operações insalubres e adotará normas sobre os critérios de caracterização da insalubridade, os limites de tolerância aos agentes agressivos, meios de proteção e o tempo máximo de exposição do empregado a esses agentes.

Parágrafo único – As normas referidas neste artigo incluirão medidas de proteção do organismo do trabalhador nas operações que produzem aerodispersóides tóxicos, irritantes, alérgicos ou incômodos.

Art . 191 – A eliminação ou a neutralização da insalubridade ocorrerá:

I – com a adoção de medidas que conservem o ambiente de trabalho dentro dos limites de tolerância;

II – com a utilização de equipamentos de proteção individual ao trabalhador, que diminuam a intensidade do agente agressivo a limites de tolerância.

Parágrafo único – Caberá às Delegacias Regionais do Trabalho, comprovada a insalubridade, notificar as empresas, estipulando prazos para sua eliminação ou neutralização, na forma deste artigo.

Art . 192 – O exercício de trabalho em condições insalubres, acima dos limites de tolerância estabelecidos pelo Ministério do Trabalho, assegura a percepção

de adicional respectivamente de 40% (quarenta por cento), 20% (vinte por cento) e 10% (dez por cento) do salário-mínimo da região, segundo se classifiquem nos graus máximo, médio e mínimo.

Jurisprudência- Súmula nº 139 do TST

SUM-139 ADICIONAL DE INSALUBRIDADE (incorporada a Orientação Jurisprudencial nº 102 da SBDI-1) – Res. 129/2005, DJ 20, 22 e 25.04.2005
Enquanto percebido, o adicional de insalubridade integra a remuneração para todos os efeitos legais. (ex-OJ nº 102 da SBDI-1 – inserida em 01.10.1997)

Histórico:

Súmula mantida – Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003

Redação original – RA 102/1982, DJ 11.10.1982 e DJ 15.10.1982

Nº 139 O adicional de insalubridade, pago em caráter permanente, integra a remuneração para o cálculo de indenização (ex-Prejulgado nº 11).

Jurisprudência – Súmula nº 228 do TST

SUM-228 ADICIONAL DE INSALUBRIDADE. BASE DE CÁLCULO (nova redação)

Res. 148/2008, DJ 04 e 07.07.2008 – Republicada DJ 08, 09 e 10.07.2008

Súmula

A partir de 9 de maio de 2008, data da publicação da Súmula Vinculante nº 4 do Supremo Tribunal Federal, o adicional de insalubridade será calculado sobre o salário básico, salvo critério mais vantajoso fixado em instrumento coletivo.

Fundamentação legal – art. 7º inciso XXIII da Constituição Federal

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

(...)

XXIII – adicional de remuneração para as atividades penosas, insalubres ou perigosas, na forma da lei;

1.4.3.3 Adicional de Insalubridade – Serviços de Vigilância

Na composição do valores limites para os serviços de vigilância esse adicional não é pertinente. Portanto não está contemplado na composição dos valores limites.

Fundamentação legal e/ou previsão na CCT – Adicional de insalubridade.	
Serviços de Vigilância	
Descrição	Percentual (%)
<p>CLÁUSULA SEXTA - ADICIONAL DE INSALUBRIDADE E PERICULOSIDADE</p> <p>As empresas efetuarão o pagamento de adicional de insalubridade e ou periculosidade, aos vigilantes, desde que lotados em postos onde os empregados estejam sujeitos aos agentes insalubres e perigosos, o qual será devido mediante definição a partir do laudo técnico, podendo ser solicitada pelas empresas inspeção do órgão técnico da DRT/RJ, cujo laudo definirá a instituição do benefício para o exercício da vigilância no posto visado, conforme dispõe o Artigo 195 da CLT.</p> <p><u>Parágrafo Primeiro – Laudo Conclusivo</u></p> <p>Em ocorrendo laudo conclusivo pelo direito à vantagem adicional da insalubridade e ou periculosidade, para determinado posto, obrigam-se às empresas a incluir o correspondente custo em suas planilhas para seus contratos de locação de serviços respectivos.</p>	

1.4.3.4 Adicional de insalubridade – Serviços de limpeza – CCT 2012

Fundamentação legal e/ou previsão na CCT – Adicional de insalubridade – Serviços de Limpeza	
Descrição	Percentual (%)
CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - INSALUBRIDADE	
<p>Fica concedido aos empregados que exerçam as funções de limpeza, limpador, serventes, auxiliares de serviços gerais ou faxineiras, recepcionistas e demais empregados administrativos ou operacionais, um adicional de insalubridade, calculado de acordo com o Piso Salarial da Categoria Profissional de Servente, desde que o laudo do SESMET das empresas prestadoras de serviços considere os respectivos locais insalubres, na forma abaixo:</p> <p>a) 20% (vinte por cento) de adicional de insalubridade, Grau Médio, para os empregados supracitados que exerçam suas funções em hospitais, casas de saúde e ambulatórios;</p> <p>b) 40% (quarenta por cento) de adicional de insalubridade, Grau Máximo, para os empregados supracitados que exerçam suas funções em leprosários, hospitais para tratamento do câncer, sanatórios para tratamento de tuberculose, AIDS, e dentro das lixeiras dos prédios e/ou condomínios, além de dedetizador, imunizador e calafate.</p> <p>c) o adicional de insalubridade previstos nas letras “a” e “b” do caput, somente serão alteradas mediante laudo pericial expedido por órgão de segurança e medicina do trabalho vinculado ao Ministério do Trabalho e Emprego.</p>	

1.4.3.5 Adicional de insalubridade – Serviços de limpeza – Memória de Cálculo

Memória de Cálculo - ADICIONAL DE INSALUBRIDADE			
Categoria	Base de cálculo	Percentual	Valor
Servente - MED 44	810,00	20%	162,00
Servente - MED 12 X 36 D	810,00	20%	162,00
Servente - MED 12 X 36 N	810,00	20%	162,00

1.4.4 OUTROS ADICIONAIS - Serviços de Vigilância – ADICIONAL DE RISCO DE VIDA –

1.4.4.1 Definição

Consiste em um adicional concedido ao vigilante estabelecido em Convenção Coletiva. A Convenção Coletiva de Trabalho estabelece também o percentual devido do respectivo adicional.

O Adicional de risco de vida não deve ser confundido com o adicional de periculosidade. O adicional de periculosidade para o vigilante foi criado pela Lei nº 12.740/2012.⁶

1.4.4.2 Previsão na CCT - Adicionais – Adicional de Risco de Vida

Previsão na CCT - Adicionais – Adicional de Risco de Vida - Vigilância	
Descrição	
<p><u>Parágrafo Terceiro - Correção Salarial</u></p> <p>Do percentual definido no caput desta cláusula, a ser aplicado sobre o piso da categoria incidirá nas proporções indicadas:</p> <p>a) 6,77% (seis inteiros e setenta e sete centésimos por cento) a incidir sobre o piso salarial de vigilante, fixado em 01/03/2012 resultando no piso salarial de R\$ 987,07 (novecentos e oitenta e cinco reais e setenta e sete centavos)</p> <p>b) 16% (dezesseis inteiros por cento): como adicional de risco de vida , integralizando o percentual escalonado de 30 %, sobre o piso do vigilante já reajustado (R\$987,07), sendo facultado as empresas que já concedem o respectivo adicional em percentual superior, poderão compensar ou deduzir. Tal valor será considerado como antecipação com efeito compensatório aos termos da Lei 12.740/2012 que regulamentará a concessão do adicional de periculosidade para o vigilante. Tão logo ocorra a regulamentação pelo M.T.E as partes se dispõem a efetivar a sua regulamentação. O referido adicional não se aplica ao pessoal administrativo e ao instrutor.</p>	30%

⁶ A Lei nº 12.740, de 8 de dezembro de 2012 alterou o art. 193 da Consolidação das Leis do Trabalho a fim de redefinir os critérios para caracterização das atividades ou operações perigosas.

1.4.4.3 Memória de Cálculo – Serviços de Vigilância

O quadro a seguir apresenta a memória de cálculo do adicional de risco de vida para os serviços de vigilância.

Quadro 2 – Memória de Cálculo – Adicional de Risco de Vida – Vigilância – RJ

Memória de Cálculo - ADICIONAL DE RISCO DE VIDA			
Categoria	Base de cálculo	Percentual	Valor
Vigilante 12 x 36 D	987,07	30%	296,12
Vigilante 12 x 36 N	987,07	30%	296,12
Vigilante 44 SEM	987,07	30%	296,12

(A) Base de Cálculo: Salário Base

(B) Percentual: 30 %

(C) Memória de Cálculo:

Adicional de Risco de Vida: Base de Cálculo(A) x (14 % - percentual (B))

Exemplo : **296,12** = R\$ 987,07 x 30%

1.4.5 ADICIONAIS POR TRABALHO NOTURNO

1.4.5.1 Adicional noturno

1.4.5.1.1 Definição

É o adicional conferido ao trabalhador ao trabalho executado entre as 22 horas de um dia e às 5 horas do dia seguinte, sendo remunerado com adicional de pelo menos 20% (vinte por cento). ([art. 73 da CLT](#), [art. 7º inciso IX da Constituição Federal](#), [Súmula nº 60 do TST](#), [Orientação Jurisprudencial nº 388 da SDI-1 do TST](#)).

1.4.5.1.2 Fundamentação legal

Fundamentação legal – [art. 73 da CLT](#)

Art. 73 – Salvo nos casos de revezamento semanal ou quinzenal, o trabalho noturno terá remuneração superior à do diurno e, para esse efeito, sua remuneração terá um acréscimo de 20% (vinte por cento), pelo menos, sobre a hora diurna.

§ 1º - A hora do trabalho noturno será computada como de 52 (cinquenta e dois) minutos e 30 (trinta) segundos.

§ 2º - Considera-se noturno, para os efeitos deste artigo, o trabalho executado entre as 22 (vinte e duas) horas de um dia e as 5 (cinco) horas do dia seguinte.

§ 3º - O acréscimo a que se refere o presente artigo, em se tratando de empresas que não mantêm, pela natureza de suas atividades, trabalho noturno habitual, será feito tendo em vista os quantitativos pagos por trabalhos diurnos de natureza semelhante. Em relação às empresas cujo trabalho noturno decorra da natureza de suas atividades, o aumento será calculado sobre o salário mínimo geral vigente na região, não sendo devido quando exceder desse limite, já acrescido da percentagem.

§ 4º - Nos horários mistos, assim entendidos os que abrangem períodos diurnos e noturnos, aplica-se às horas de trabalho noturno o disposto neste artigo e seus parágrafos.

§ 5º - Às prorrogações do trabalho noturno aplica-se o disposto neste Capítulo.

1.4.5.1.3 Adicional Noturno – Serviços de Vigilância

O Custo Total do adicional por trabalho noturno é composto por dois itens de custo:

A - Adicional noturno – decorrente de a hora noturna ser remunerada em valor maior e;

B- Hora de redução noturna – decorrente de cada hora remunerada no período noturno corresponde a 52 minutos e 30 segundos.

A - Adicional noturno

Será utilizada a Súmula nº 60, II, TST, revisada em 2005: “Cumprida integralmente a jornada no período noturno e prorrogada esta, devido é também o adicional às horas prorrogadas”. Sendo assim, serão computadas 9 horas das 12 horas totais da jornada (período das 22:00 horas até as 7:00 horas do dia seguinte).

Foi calculada a proporção de horas noturnas em percentual, dividindo-se o número de horas sobre as quais incide o adicional noturno pelo número total de horas da jornada de trabalho (12 horas). Em geral isso significa 9/12 horas, ou seja, 75% da escala de 12 horas.

O custo do adicional noturno é calculado como se segue:

(Custo do adicional noturno) = (Salário de referência para adicional noturno) X (Proporção de horas noturnas) X (alíquota do adicional Noturno)

Fundamentação legal e/ou previsão na CCT – Adicional Noturno - Vigilância	
Descrição	Percentual (%)
CLÁUSULA TERCEIRA - REAJUSTE SALARIAL <u>Parágrafo Quarto:</u> O referido adicional do risco de vida não servirá de base de cálculo para horas extras, adicional de periculosidade, adicional de insalubridade, <u>adicional noturno, hora noturna reduzida</u> nem qualquer outra verba remuneratória, incidindo contudo sobre 13º Salário, Férias, FGTS e Aviso Prévio.	20%

O quadro a seguir apresenta a memória de cálculo do adicional para os serviços de vigilância – RIO DE JANEIRO.

a) Exemplo – Considerando a parcela de 75% -

Memória de Cálculo - ADICIONAL NOTURNO				
Categoria	Base de cálculo	proporção	percentual	Valor
Vigilante 12 x 36 N	1.006,81	75%	20,00%	151,02

(A) Base de Cálculo: Salário Base (Cláusula Terceira – Parágrafo Quinto)

Exemplo : R\$ 1.006,81 = R\$ 987,07 + R\$ 19,74

R\$ 987,07 – Salário Base

R\$ 19,74 – Adicional de tempo de Serviço - Triênios

(B) Proporção – proporção de horas noturna em percentual

75% = 9/12 (Computa-se 9 horas das 12 horas totais da jornada de trabalho).

(C) Adicional – adicional noturno – 20%

(D) Valor do Adicional noturno = ((A) X (B)) x (C)

Exemplo 1: R\$ 151,02 = (R\$ 1.006,81 x 75%) x (20%)

1.4.5.1.4 Adicional Noturno – Serviços de Limpeza

previsão na CCT – Adicional Noturno – Limpeza	
Descrição	Percentual (%)
CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - ADICIONAL NOTURNO As horas efetivamente laboradas no período compreendido entre 22:00 e 05:00 horas serão remuneradas com adicional de 20% (vinte por cento) incidente sobre o salário base do empregado. PARÁGRAFO ÚNICO: A jornada de trabalho para todos os empregados, nas horas efetivamente laboradas no período entre 22:00 horas e 05:00 horas, será computada como 52 minutos e 30 segundos, conforme preceitua o parágrafo primeiro, do Art. 73, da CLT.	20%

Adicional Noturno – Memória de Cálculo

Memória de Cálculo - ADICIONAL NOTURNO				
Categoria	Base de cálculo	proporção	percentual	Valor
Servente - AI 44 N	810,00	100%	20,00%	162,00
Servente - AI 12 X 36 N	810,00	75%	20,00%	121,50
Servente - MED 12 X 36 N	972,00	75%	20,00%	145,80
Encarregado - AI 44N	1.215,07	100%	20,00%	243,01
Encarregado - AI 12 X 36 N	1.215,07	75%	20,00%	182,26
Encarregado - MED 12 X 36 N	1.417,58	75%	20,00%	212,64

Obs. A Base de cálculo inclui salário base + adicionais

As proporções já foram descritas no cálculo dos serviços de vigilância

1.4.5.2 Hora de redução noturna

1.4.5.2.1 Definição

Adicional decorrente de cada hora remunerada no período noturno corresponder a 52 minutos e 30 segundos. ([art. 73 § 1º da CLT](#), [art. 7º inciso IX da Constituição Federal](#) , [Orientação Jurisprudencial – SDI1-127](#), [Orientação Jurisprudencial – SDI1-395](#)).

1.4.5.2.2 Fundamentação legal

Fundamentação legal – [art. 73 § 1º da CLT](#)

Art. 73 - (...)

§ 1º - A hora do trabalho noturno será computada como de 52 (cinquenta e dois) minutos e 30 (trinta) segundos.

Jurisprudência- [OJ-SDI1-127 do TST](#)

OJ-SDI1-127 HORA NOTURNA REDUZIDA. SUBSISTÊNCIA APÓS A CF/1988 (inserida em 20.04.1998)

O art. 73, § 1º da CLT, que prevê a redução da hora noturna, não foi revogado pelo inciso IX do art. 7º da CF/1988

Jurisprudência- [OJ-SDI1-395 do TST](#)

OJ-SDI1-395 TURNO ININTERRUPTO DE REVEZAMENTO. HORA NOTURNA REDUZIDA. INCIDÊNCIA.

O trabalho em regime de turnos ininterruptos de revezamento não retira o direito à hora noturna reduzida, não havendo incompatibilidade entre as disposições contidas nos arts. 73, § 1º, da CLT e 7º, XIV, da Constituição Federal.

1.4.5.2.3 Hora de redução noturna – Serviços de Vigilância -

Caso o Acordo Coletivo preveja a incorporação do valor da hora de redução noturna ao salário base, o item hora de redução noturna será igual a 0.

Caso o Acordo preveja a remuneração da Hora de redução noturna em percentual maior do que o estabelecido na lei, este percentual foi convertido em horas e somado à hora de redução noturna.

Caso o Acordo não estabeleça condições diferentes da legislação, a hora de redução noturna é igual a 1,29.

$$1,29 \cong 67,5 \div 52,5$$

Onde:

$$1,29 = \text{a hora de redução noturna};$$

$$67,5 = 7,5 \text{min} (60 - 52,5) \times 9\text{h} (\text{das } 12 \text{ horas})$$

$$52,5 = \text{hora noturna (52 min e 30 seg)}$$

Como a hora noturna corresponde a 52,5 (52 min e 30 seg) temos uma sobra a cada hora trabalhada de 7,5 min (60 – 52,5). Como contamos a duração da jornada noturna, normalmente 9 horas, multiplica-se essa sobra de 7,5 x 9 horas (das 12 horas) que dará um total de 67,5 min.

Foi calculada a proporção da redução da hora noturna em percentual (60 minutos / 52,5 minutos = 114%) e aplicada tal porcentagem à duração da jornada noturna, normalmente 9 horas. Em geral isso significa 1,29/12 horas, ou seja, 10,75% da escala de 12 horas.

Por ser remunerada no período noturno, incide o Adicional noturno sobre ela.

Fundamentação legal e/ou previsão na CCT - Hora de redução noturna – Serviços de Vigilância	
Descrição	Percentual (%)
CLÁUSULA TERCEIRA - REAJUSTE SALARIAL <u>Parágrafo Quarto:</u> O referido adicional do risco de vida não servirá de base de cálculo para horas extras, adicional de periculosidade, adicional de insalubridade, adicional noturno, hora noturna reduzida nem qualquer outra verba remuneratória, incidindo contudo sobre 13º Salário, Férias, FGTS e Aviso Prévio.	

Para o cálculo do custo da hora noturna adicional procede-se da seguinte forma:

(Custo de hora noturna adicional) = (Salário de referência para o adicional noturno) X (Proporção de hora noturna adicional) X (1 + alíquota do adicional noturno)

Memória de Cálculo - HORA NOTURNA REDUZIDA				
Categoria	Base de cálculo	proporção	(1+alíquota(20%))	Valor
Vigilante 12 x 36 N	1.006,81	10,75%	1,20	129,88

(A) Base de Cálculo: Salário base (Cláusula 3ª parágrafo quinto)

Exemplo: **R\$ 1.006,81** (Salário do Vigilante 12 X 36 noturno)

(B) Proporção – 10,75% = 1,29/12 x 100

(C) 1+ alíquota (20%) = 1,20

(D) R\$ 129,88 = (A X B) X C = (R\$ 1.006,81 x 10,75%) x 1,20

1.4.5.2.4 Hora de redução noturna - Serviços de Limpeza -

Fundamentação legal e/ou previsão na CCT - Hora de redução noturna – Serviços de Limpeza	
Descrição	Percentual (%)
CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - ADICIONAL NOTURNO	
As horas efetivamente laboradas no período compreendido entre 22:00 e 05:00 horas serão remuneradas com adicional de 20% (vinte por cento) incidente sobre o salário base do empregado.	
PARÁGRAFO ÚNICO: A jornada de trabalho para todos os empregados, nas horas efetivamente laboradas no período entre 22:00 horas e 05:00 horas, será computada como 52 minutos e 30 segundos, conforme preceitua o parágrafo primeiro, do Art. 73, da CLT.	

Para o cálculo do custo da hora noturna adicional procede-se da seguinte forma:

(Custo de hora noturna adicional) = (Salário de referência para o adicional noturno) X (Proporção de hora noturna adicional) X (1 + alíquota do adicional noturno)

Memória de Cálculo - HORA NOTURNA REDUZIDA				
Categoria	Base de cálculo	proporção	(1+ 20%)	Valor
Servente - AI 44 N	810,00	14,66%	1,20	142,50
Servente - AI 12 X 36 N	810,00	10,75%	1,20	104,49
Servente - MED 12 X 36 N	972,00	10,75%	1,20	125,39
Encarregado - AI 44N	1.215,07	14,66%	1,20	213,76
Encarregado - AI 12 X 36 N	1.215,07	10,75%	1,20	156,74
Encarregado - MED 12 X 36 N	1.417,58	10,75%	1,20	182,87

A) Base de Cálculo: Salário Base + Adicionais

(B) Proporção – 10,75% = 1,29/12 x 100

(C) 1+ alíquota (20%) = 1,20

(D) R\$ 142,50 = (A X B) X C = (R\$ 810,00 x 10,75%) x 1,20)

Obs. A proporção 14,66 corresponde à jornada 44 noturna –

14.66% = (1,29 ÷ 8,80) x 100

1.4.6 ADICIONAL DE HORAS EXTRAS

1.4.6.1 Definição

Consiste no tempo laborado além da jornada diária estabelecida pela legislação, contrato de trabalho ou norma coletiva de trabalho. Deve ser efetuado no mínimo 50% sobre o valor da hora normal, caso o trabalho seja efetuado em dias da semana (de segunda a sábado), e de 100% aos domingos e feriados. ([art. 59 da CLT](#), [art. 7º inciso XVI da Constituição Federal](#) , [Súmula nº 423 do TST](#)).

Lembramos que a jornada padrão de trabalho é de 8 horas ao dia, com a consequente duração semanal de trabalho de 44 horas. ([art. 7º inciso XIII da Constituição Federal](#)).

A duração mensal padrão do trabalho é de 220 horas, já incluída o repouso semanal remunerado.

Ressaltamos que a Constituição permite o extrapolamento da duração diária de 8 horas ou semanal de 44 horas, desde que mediante compensação de horários previsto em acordo ou convenção coletiva de trabalho, respeitando o limite máximo de 220 horas mensais.

1.4.6.2 Adicional de Horas extras – Serviços de vigilância –

O custo do adicional de horas extras foi previsto de acordo com a necessidade de manter um funcionário permanentemente num posto, ou seja, nos feriados e no dia da categoria quando o Acordo Coletivo estabelecer o pagamento de adicional neste dia.

Para o cálculo dos adicionais de horas extras, todos os demais adicionais previstos em Acordo Coletivo (inclusive de trabalho noturno) devem ser adicionados ao salário base, obtendo-se um salário de referência para horas extras.

O custo do adicional de hora extra é composto da soma do custo de adicional de hora extra em feriados(A) e o Custo do adicional de hora extra no dia da categoria (B).

A) Adicional de hora extra em feriados

A proporção de dias de feriados no ano foi calculada com base nos seguintes fatores:

- Número de feriados de data fixa (p. ex. 7 de setembro) da UF
- Probabilidade do feriado de data fixa não coincidir com Domingos (6/7=85,7%)
- Feriados Móveis (p. ex. Sexta-Feira Santa)
- Número de dias do ano num ciclo de 4 anos (365,25)

A fórmula de cálculo é:

(Proporção de feriados) = (((Número de feriados de data fixa da UF) X Probabilidade de não coincidir com Domingos)] + (Feriados Móveis)} / (Número de dias do ano)) X 100

A parcela trabalhada indica a proporção dos feriados que serão trabalhados e portanto remunerados com o adicional.

Para a jornada de 44 horas semanais, esta parcela é 0 (zero) pois é pressuposto que os feriados não são dia de trabalho para o contratante.

Já na Jornada de 12x36 horas, a parcela trabalhada é de 50%.

Para o Acordo Coletivo em que o adicional de hora extra pago nos feriados já estiver incluído no salário base, a alíquota do adicional de hora extra em feriados será igual a 0.

Caso contrário, o valor estará indicado no item alíquota do adicional de hora extra em feriados.

O custo do adicional de hora extra em feriados é calculado conforme segue:

(Custo do adicional de hora extra em feriados) = (Salário de referência para horas extras) X (Proporção de feriados) X (parcela trabalhada) X (alíquota do adicional)

B) Adicional de hora extra no dia da categoria

Considerando que existirá um dia da categoria por ano, a proporção de dias da categoria a serem remunerados com adicional é calculado levando em conta a probabilidade de não ocorrer em um feriado e a parcela trabalhada em função da jornada.

O Custo é calculado segundo a fórmula:

(Custo de adicional de hora extra no dia da categoria) = (Salário de referência para horas extras) * [(Proporção de dias da categoria no ano) * (1 – Proporção de feriados que não coincidem com domingos)] * (Parcela Trabalhada) * (Alíquota do adicional)

Para o Acordo Coletivo que não prevê que o trabalho no dia da categoria será remunerado como extraordinário, o valor da alíquota de adicional de hora extra no dia categoria será igual a zero.

Caso contrário, o valor estará indicado no item alíquota do adicional de hora extra em feriados.

Não há previsão de horas extras na composição dos valores de referência dos serviços de Vigilância para o Estado do Rio de Janeiro.

Hora extra – CCT/2013- RJ - Vigilância	
Descrição	Percentual
CLÁUSULA TERCEIRA - REAJUSTE SALARIAL <u>Parágrafo Quarto:</u> O referido adicional do risco de vida não servirá de base de cálculo para horas extras, adicional de periculosidade, adicional de insalubridade, adicional noturno, hora noturna reduzida nem qualquer outra verba remuneratória, incidindo contudo sobre 13º Salário, Férias, FGTS e Aviso Prévio.	
CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - JORNADA DE TRABALHO Às empresas será vedado estabelecer escalas que não obedeçam às correlatas disposições da legislação atual, facultando-se, todavia, as escalas de 12x36; 12x48, 8x16 ou seja, os sistemas denominados seis-por-um ou cinco-por-dois. De igual sorte, para atender a peculiaridades de determinados postos ou para aqueles que exijam plantões especiais em decorrência de contrato com o cliente, ou por solicitação deste, serão permitidas outras escalas e horários compensatórios, mediante concordância expressa do empregado e comunicação ao sindicato obreiro ou à comissão paritária a que se refere à cláusula quinquagésima quinta, observando o limite legal.	

Parágrafo Primeiro - Cômputo de horas extras

Nos termos do Art. 7º, inciso XIII, da Constituição Federal e decisão das Assembléias Gerais dos Sindicatos convenientes, a jornada de trabalho dos empregados abrangidos pela presente Convenção fica fixada, no mínimo, em 192 (cento e noventa e duas) horas mensais, já incluso o descanso semanal remunerado, sendo somente consideradas como extras todas as horas que ultrapassarem esse total no cômputo final, resultado da soma de todas as semanas e dias efetivamente trabalhados, em qualquer escala, no período compreendido para apuração do mês. Sobre as horas excedentes, isto é, extras, haverá acréscimo de 50% (cinquenta inteiros por cento).

Parágrafo Segundo - Distribuição de Escalas

É facultado, na distribuição das escalas de serviços, o trabalho aos domingos, sendo, todavia, assegurado que, consoante o disposto na CLT, um, em cada mês, seja reservado para folga do empregado. O vigilante fará jus ao acréscimo de 100% (cem inteiros por cento) sobre feriado ou domingo, exceto se lhe foi dado à folga compensatório através de escala. Fica assegurada a remuneração em dobro dos feriados trabalhados, nos termos da Súmula nº 444 do Tribunal Superior do Trabalho.

Parágrafo Terceiro - Fechamento de Folha

É facultado às empresas estabelecer fechamento de suas folhas de pagamento até o dia 20 de cada mês, devendo ser respeitado o pagamento dos benefícios variáveis ocorridos antes do dia 20 de cada mês na folha de pagamento do mês subsequente.

Parágrafo Quarto- Salário Hora

Para cálculo da remuneração de dias e horas dos funcionários em geral, em especial vigilantes, este será à razão de 1/30 (hum trinta avos) para dias e 1/220 (hum duzentos e vinte avos) para horas.

Parágrafo Quinto - Proibição de compensação de Jornada

Para os vigilantes que trabalham em escala cujo total de horas trabalhadas no mês que não atinjam a jornada de 192 (cento e noventa e duas) horas trabalhadas, não poderá o empregador convocá-lo a complementação e compensação da jornada, sendo vedado ainda a alteração de escala visando a compensação.

a) HORA EXTRA – (JORNADA 12 X 36 SUMULA 444)

HORA EXTRA - (JORNADA 12 X 36 SUMULA 444)					
Categoria	Base de cálculo	proporção	Parc. Trab	Adicional	Valor
Vigilante - 12 X 36 D	1.006,81	2,973%	50,00%	100,00%	14,97
Vigilante - 12 X 36 N	1.287,73	2,973%	50,00%	100,00%	19,14

Base de Cálculo : salário + adicionais : R\$ 987,07 + 19,75 + 151,03 + 129,88

R\$ 1.287,73 = : R\$ 987,07 + 19,75 + 151,03 + 129,88

R\$ 987,07 – salário base

R\$ 19,75 – Adicional de tempo de serviço – triênios;

R\$ 151,03 – adicional noturno;

R\$ 129,88 – hora reduzida

Proporção 2,973%

$$2,973\% = \frac{((11 \times 71,429\%) + 3)}{365,25} \times 100$$

11 : nº de feriados no ano (considerados para o RJ)

3 : número de feriados móveis (considerados para o RJ)

71,429% = 5/7 (probabilidade de o feriado ocorrer em dia de expediente na semana).

365,25 – número de dias no ano considerando o ano bissexto.

Parcela trabalhada considerada na Jornada 12 x 36 : **50%**.

Adicional de hora extra dobrada : 50% x 2 = **100%**

R\$ 14,14 = R\$ 1.287,73 X 2,973% x 50% x 100%

1.4.6.3 Adicional de Horas extras – Serviços de limpeza

a) Previsão na CCT 2013 - Rio de Janeiro

Fundamentação legal e/ou previsão na CCT – Hora extra	
Descrição	Percentual (%)
<p>CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - HORAS EXTRAS</p> <p>Na prestação de serviços extraordinários, as horas extras serão pagas com acréscimo de 50% (cinquenta por cento), e as trabalhadas nos domingos e feriados com acréscimo de 100% (cem por cento), ambos calculados sobre a hora normal.</p>	
<p>CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - ESCALA DE REVEZAMENTO COM COMPENSAÇÃO</p> <p>Nas atividades em que o trabalho for desenvolvido através de escala de revezamento com compensação, de doze horas de trabalho por trinta e seis horas consecutivas de descanso, jornada esta legal, não ensejará o pagamento de adicional por hora extra, desde que seja concedido intervalo para repouso e alimentação, de uma hora, nos termos do art. 71, da CLT. Os empregados sujeitos ao revezamento, ficam obrigados a marcar a sua freqüência unicamente no início e término do expediente.</p> <p>PARÁGRAFO ÚNICO: Consideram-se normais os dias de domingos laborados nesta jornada especial, não incidindo a dobra de seu valor, assegurada, toda via, a remuneração em dobro dos feriados trabalhados, nos termos da súmula nº.444 do TST.</p>	
<p>CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - ARTIGO 59 DA CLT (BANCO DE HORAS)</p> <p>Fica dispensado o acréscimo referente a hora extra se, caso o excesso de horas em um dia for compensado pela correspondente diminuição em outro dia, de maneira que não exceda, no período máximo de um ano, à soma das jornadas semanais de trabalho previstas, nem seja ultrapassado o limite máximo de dez horas diárias, nos termos do Art. 59, da CLT, já com alteração prevista pela Lei nº 9.601, de 28.01.1998, ficando restrito, tão-somente, aos empregados lotados no mesmo setor de serviços.</p>	

b) Serviços de Limpeza - Memória de Cálculo

b) Memória de Cálculo - HORA EXTRA (JORNADA ESPECIAL 12 X 36 SUMULA 444-TST)

HORA EXTRA (JORNADA ESPECIAL 12 X 36 SUMULA 444-TST)					
Categoria	Base de cálculo	Proporção %	Parcela trabalhada	Adicional dobrado	Valor
Servente - AI 12 X 36 D	810,00	2,973%	50,00%	100,00%	12,04
Servente - AI 12 X 36 N	1.035,99	2,973%	50,00%	100,00%	15,40
Servente - MED 12 X 36 D	972,00	2,973%	50,00%	100,00%	14,45
Servente - MED 12 X 36 N	1.243,19	2,973%	50,00%	100,00%	18,48
Encarregado - AI 12 X 36 D	1.215,07	2,973%	50,00%	100,00%	18,06
Encarregado - AI 12 X 36 N	1.554,07	2,973%	50,00%	100,00%	23,10
Encarregado - MED 12 X 36 D	1.417,58	2,973%	50,00%	100,00%	21,07
Encarregado - MED 12 X 36 N	1.813,09	2,973%	50,00%	100,00%	26,95

Obs. Vide – memória de cálculo do serviços de vigilância.

Em 2014 houve alteração na metodologia de cálculo da hora extra no feriado trabalhado.

1.4.6.4 Fundamentação legal – Hora extra

Fundamentação legal – [art. 7º inciso XIII da Constituição Federal](#)).

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

(...)

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

Fundamentação legal – [art. 7º inciso XVI da Constituição Federal](#)).

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

(...)

XVI – remuneração do serviço extraordinário superior, no mínimo, em cinquenta por cento à do normal;

Fundamentação legal – [art. 58 da CLT](#)

Art. 58 – A duração normal do trabalho, para os empregados em qualquer atividade privada, não excederá de 8 (oito) horas diárias, desde que não seja fixado expressamente outro limite.

§ 1º Não serão descontadas nem computadas como jornada extraordinária as variações de horário no registro de ponto não excedentes de cinco minutos, observado o limite máximo de dez minutos diários.

§ 2º O tempo despendido pelo empregado até o local de trabalho e para o seu retorno, por qualquer meio de transporte, não será computado na jornada de trabalho, salvo quando, tratando-se de local de difícil acesso ou não servido por transporte público, o empregador fornecer a condução.

§ 3º Poderão ser fixados, para as microempresas e empresas de pequeno porte, por meio de acordo ou convenção coletiva, em caso de transporte fornecido pelo empregador, em local de difícil acesso ou não servido por transporte público, o tempo médio despendido pelo empregado, bem como a forma e a natureza da remuneração.

Fundamentação legal – [art. 59 da CLT](#)

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

§ 1º - Do acordo ou do contrato coletivo de trabalho deverá constar, obrigatoriamente, a importância da remuneração da hora suplementar, que será, pelo menos, [20% \(vinte por cento\)](#) superior à da hora normal.

Quando da adoção da unidade de medida por postos de trabalho ou horas de serviço, admite-se a flexibilização da execução da atividade ao longo do horário de expediente, vedando-se a realização de horas extras ou pagamento de adicionais não previstos nem estimados originariamente no instrumento convocatório conforme dispõe o § 2º do art. 11 da Instrução Normativa 02/2008.

[Súmula Nº 376 do TST](#)

HORAS EXTRAS. LIMITAÇÃO. ART. 59 DA CLT. REFLEXOS

(conversão das Orientações Jurisprudenciais nºs 89 e 117 da SBDI-1)

Res. 129/2005, DJ 20, 22 e 25.04.2005

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

(ex-OJ nº 117 da SBDI-1 – inserida em 20.11.1997)

*II – O valor das **horas extras** habitualmente prestadas integra o **cálculo** dos haveres trabalhistas, independentemente da limitação prevista no “caput” do art. 59 da CLT. (ex-OJ nº 89 da SBDI-1 – inserida em 28.04.1997)*

[Resp 516758](#)

Min. João Otávio de Noronha

Segunda Turma

DJ 25-10-2006

A verba percebida em face de rescisão do contrato de trabalho de prestação de horas extras tem natureza indenizatória, não sendo fato gerador de imposto de renda de pessoa física.

1.4.7 - INTERVALO INTRAJORNADA

1.4.7.1 Definição

Corresponde ao intervalo para repouso ou alimentação em qualquer trabalho contínuo, cuja duração exceda de 6 (seis) horas. Nos casos em que o intervalo para repouso ou alimentação não for concedido, o empregador ficará obrigado a remunerar este período nos termos da lei ou convenção coletiva. ([art. 71 da CLT](#), [Orientação Jurisprudencial – SDI1-342 – TST](#), [Orientação Jurisprudencial – SDI1-354 – TST](#). [Orientação Jurisprudencial nº 388 da SDI-1 do TST](#)).

1.4.7.2 Fundamentação legal

Fundamentação legal – [art. 71 da CLT](#)

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

§ 1º - Não excedendo de 6 (seis) horas o trabalho, será, entretanto, obrigatório um intervalo de 15 (quinze) minutos quando a duração ultrapassar 4 (quatro) horas.

§ 2º - Os intervalos de descanso não serão computados na duração do trabalho.

§ 3º O limite mínimo de uma hora para repouso ou refeição poderá ser reduzido por ato do Ministro do Trabalho, Indústria e Comércio, quando ouvido o Serviço de Alimentação de Previdência Social, se verificar que o estabelecimento atende integralmente às exigências concernentes à organização dos refeitórios, e quando os respectivos empregados não estiverem sob regime de trabalho prorrogado a horas suplementares.

§ 4º - quando o intervalo para repouso e alimentação, previsto neste artigo, não for concedido pelo empregador, este ficará obrigado a remunerar o período correspondente com um acréscimo de no mínimo 50% (cinquenta por cento) sobre o valor da remuneração da hora normal de trabalho. (incluído pela lei nº 8.923, de 27.7.1994)

Jurisprudência- [OJ-SDI1-342 do TST](#)

OJ-SDI1-342 INTERVALO INTRAJORNADA PARA REPOUSO E ALIMENTAÇÃO.

NÃO CONCESSÃO OU REDUÇÃO. PREVISÃO EM NORMA COLETIVA. INVALIDADE. EXCEÇÃO AOS CONDUTORES DE VEÍCULOS RODOVIÁRIOS, EMPREGADOS EM EMPRESAS DE TRANSPORTE COLETIVO URBANO (alterada em decorrência do julgamento do processo TST-IUJEEDEDRR 1226/2005-005-24-00.1) – Res. 159/2009, DEJT divulgado em 23, 24 e 25.11.2009

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

ii – ante a natureza do serviço e em virtude das condições especiais de trabalho a que são submetidos estritamente os condutores e cobradores de veículos rodoviários, empregados em empresas de transporte público coletivo urbano, é válida cláusula de acordo ou convenção coletiva de trabalho contemplando a redução do intervalo intrajornada, desde que garantida a redução da jornada para, no mínimo, sete horas diárias ou quarenta e duas semanais, não prorrogada, mantida a mesma remuneração e concedidos intervalos para descanso menores e fracionados ao final de cada viagem, não descontados da jornada.

Jurisprudência- [OJ-SDI1-354 do TST](#)

OJ-SDI1-354 INTERVALO INTRAJORNADA. ART. 71, § 4º, DA CLT. NÃO CONCESSÃO OU REDUÇÃO. NATUREZA JURÍDICA SALARIAL. DJ 14.03.2008

Possui natureza salarial a parcela prevista no art. 71, § 4º, da CLT, com redação introduzida pela Lei nº 8.923, de 27 de julho de 1994, quando não concedido ou reduzido pelo empregador o intervalo mínimo intrajornada para repouso e alimentação, repercutindo, assim, no cálculo de outras parcelas salariais.

Jurisprudência – [Orientação Jurisprudencial nº 388 da SDI-1 do TST.](#)

OJ-SDI1-388 JORNADA 12X36. JORNADA MISTA QUE COMPREENDA A TOTALIDADE DO PERÍODO NOTURNO. ADICIONAL NOTURNO. DEVIDO. (DEJT divulgado em 09, 10 e 11.06.2010)

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

Jurisprudência - Regime 12 x 36 horas

O sistema é favorável ao empregado, absorvendo expressivo número de horas de repouso e maior intervalo de tempo entre as jornadas, bem assim maior dos repousos, em dias alternados, em relação à prática do repouso semanal possível apenas após seis dias de trabalho. Nesse sistema o empregado trabalha em média 189 horas mensais considerando-se o mês com 4,5 semanas, (4,5 X 42h/média), deslocando-se para o trabalho em 16 dias por mês, contra a prestação de 198 horas (4,5 X 44h/sem) e trabalho em 23 dias no sistema tradicional. Trabalha-se, pois 7 (sete) dias a menos, com toda a conveniência para o empregado que não precisa perder tempo, nesses dias, em locomover-se para o trabalho. (TRT 2ª R., RO 00673200947102005, 6ª T, Rel. Rafael E. Pugliese Ribeiro DOESP 17.3.10)

*“Repouso remunerado - Trabalho em domingo ou feriado - Súmula 146/ TST - Lei 605/49. O descanso semanal remunerado é devido a todo empregado que trabalha durante os seis dias da semana, e tem seu pagamento embutido na Remuneração mensal, como previsto nos arts. 1º e 6º, da Lei 605/49. Ocorrendo, entretanto, a hipótese de prestação de trabalho, por solicitação de empregador, nesse dia, o empregado faz jus ao pagamento em dobro, a que alude a Súmula 146, deste Colendo TST, acrescido do valor do descanso, **se não for concedida folga compensatória** (TST, RR 1.987/89.2, Ac. 2ª T. 2.226/90.1).”*

1.4.7.3 Intervalo Intra jornada – Serviços de Limpeza

a) Fundamentação legal e/ou previsão na CCT - Jornada de Trabalho 12H x 36H - Serviços de Limpeza

Fundamentação legal e/ou previsão na CCT - Jornada de Trabalho 12H x 36H - Serviços de Limpeza	
Descrição	Percentual
<p>CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - ESCALA DE REVEZAMENTO COM COMPENSAÇÃO</p> <p>Nas atividades em que o trabalho for desenvolvido através de escala de revezamento com compensação, de doze horas de trabalho por trinta e seis horas consecutivas de descanso, jornada esta legal, não ensejará o pagamento de adicional por hora extra, desde que seja concedido intervalo para repouso e alimentação, de uma hora, nos termos do art. 71, da CLT. Os empregados sujeitos ao revezamento, ficam obrigados a marcar a sua freqüência unicamente no início e término do expediente.</p> <p>PARÁGRAFO ÚNICO: Consideram-se normais os dias de domingos laborados nesta jornada especial, não incidindo a dobra de seu valor, assegurada, toda via, a remuneração em dobro dos feriados trabalhados, nos termos da súmula nº.444 do TST.</p>	

b) Memória de cálculo – Intervalo intra jornada

Na composição dos valores de referência não previsão desse custo nos serviços de limpeza.

1.4.7.4. Intervalo Intra jornada – Serviços de Vigilância

O intervalo intra jornada para fins de cálculo do valor de referência é considerado como custo de reposição no intervalo em que o vigilante regular usufrui seu intervalo para descanso e refeição e será tratado mais adiante como Custo de Reposição do Intervalo Intra jornada.

Fundamentação legal e/ou previsão na CCT – Intervalo Intra jornada	
Descrição	
CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - JORNADA DE TRABALHO	
<p>Às empresas será vedado estabelecer escalas que não obedeçam às correlatas disposições da legislação atual, facultando-se, todavia, as escalas de 12x36; 12x48, 8x16 ou seja, os sistemas denominados seis-por-um ou cinco-por-dois. De igual sorte, para atender a peculiaridades de determinados postos ou para aqueles que exijam plantões especiais em decorrência de contrato com o cliente, ou por solicitação deste, serão permitidas outras escalas e horários compensatórios, mediante concordância expressa do empregado e comunicação ao sindicato obreiro ou à comissão paritária a que se refere à cláusula quinquagésima quinta, observando o limite legal.</p>	
<p><u>Parágrafo Primeiro - Cômputo de horas extras</u></p> <p>Nos termos do Art. 7º, inciso XIII, da Constituição Federal e decisão das Assembléias Gerais dos Sindicatos convenientes, a jornada de trabalho dos empregados abrangidos pela presente Convenção fica fixada, no mínimo, em 192 (cento e noventa e duas) horas mensais, já incluso o descanso semanal remunerado, sendo somente consideradas como extras todas as horas que ultrapassarem esse total no cômputo final, resultado da soma de todas as semanas e dias efetivamente trabalhados, em qualquer escala, no período compreendido para apuração do mês. Sobre as horas excedentes, isto é, extras, haverá acréscimo de 50% (cinquenta inteiros por cento).</p>	
<p><u>Parágrafo Segundo - Distribuição de Escalas</u></p> <p>É facultado, na distribuição das escalas de serviços, o trabalho aos domingos, sendo, todavia, assegurado que, consoante o disposto na CLT, um, em cada mês, seja reservado para folga do empregado. O vigilante fará jus ao acréscimo de 100% (cem inteiros por cento) sobre feriado ou</p>	

domingo, exceto se lhe foi dado à folga compensatório através de escala. Fica assegurada a remuneração em dobro dos feriados trabalhados, nos termos da Súmula nº 444 do Tribunal Superior do Trabalho.

Parágrafo Terceiro - Fechamento de Folha

É facultado às empresas estabelecer fechamento de suas folhas de pagamento até o dia 20 de cada mês, devendo ser respeitado o pagamento dos benefícios variáveis ocorridos antes do dia 20 de cada mês na folha de pagamento do mês subsequente.

Parágrafo Quarto- Salário Hora

Para cálculo da remuneração de dias e horas dos funcionários em geral, em especial vigilantes, este será à razão de 1/30 (hum trinta avos) para dias e 1/220 (hum duzentos e vinte avos) para horas.

Parágrafo Quinto - Proibição de compensação de Jornada

Para os vigilantes que trabalham em escala cujo total de horas trabalhadas no mês que não atinjam a jornada de 192 (cento e noventa e duas) horas trabalhadas, não poderá o empregador convocá-lo a complementação e compensação da jornada, sendo vedado ainda a alteração de escala visando a compensação.

1.4.8 OUTROS ITENS QUE COMPÕEM A REMUNERAÇÃO

1.4.8.1 Aspectos gerais

Correspondem a itens da composição da remuneração não previstos anteriormente.

Podem ser adicionais legais restritos, ou seja, aqueles que se aplicam a categoria profissionais específicas e delimitadas a algumas funções dessa mesma categoria. Exemplo: Adicional de risco de vida.

A Constituição Federal em [seu art. 7º inciso XXIII](#) estabelece ainda que os empregados submetidos à atividades consideradas penosas farão jus a um adicional nos termos da Lei. Lembrando que ainda não foi editada lei regulamentando esse adicional. Portanto a norma não é auto-aplicável.

Podem ser gratificações pagas pelo empregador ao empregado em decorrência de um evento ou circunstância ou por norma jurídica. Lembrando que a simples reiteração do pagamento da gratificação, tornando-a habitual produz sua integração ao salário, independentemente da intenção da liberalidade do empregador. (ver [Súmula nº 152 – TST](#) e [Súmula 207 – STF](#)).

As gratificações ajustadas a que se refere o [§ 1º do art. 457 da CLT](#) são aquelas exigíveis pelo empregado por estarem previsto no seu contrato de trabalho, cláusula de acordo coletivo, ou regulamento interno da empresa. As gratificações que não estão previstas no contrato de trabalho ou outros instrumentos, concedidas de forma tácita, se constatada a habitualidade e uniformidade independente da vontade do trabalhador, tais gratificações tem natureza salarial.

Os prêmios (ou bônus), na qualidade de contraprestação paga pelo empregador ao trabalhador têm caráter salarial. Sendo habitual, integra o salário do empregado, repercutindo em FGTS, aviso prévio, 13º salário, férias com 1/3 constitucional integrando o chamado salário-contribuição. ([Art. 28 § 9º da Lei nº 8.112/91](#), [Súmula 209 – STF](#)).

Os abonos são valores que o empregador concede ao trabalhador sem condicioná-los ao cumprimento de qualquer obrigação. O abono integra o salário para todos os efeitos legais. ([Súmula nº 241 – STF](#)).

1.4.8.2 Outros Adicionais - Serviços de Limpeza

a) Previsão na CCC/2013 - Gratificação – encarregado - serviços de limpeza

Previsão na CCT - Gratificação – Encarregado - Serviços de Limpeza	
Descrição	Percentual
<p>CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - GRATIFICAÇÃO DE ENCARREGADOS</p> <p>Os encarregados receberão mensalmente um percentual mínimo, calculado sobre o Piso Salarial da Categoria Profissional de Servente, conforme previsto na Cláusula Terceira, a título de gratificação, na seguinte forma:</p> <p>a) de 16 a 30 empregados: 25% (vinte e cinco por cento) b) de 31 a 60 empregados: 30% (trinta por cento) c) acima de 61 empregados: 40% (quarenta por cento)</p> <p>CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - LÍDERES DE TURMA</p> <p>Responsáveis por grupos de até 15 (quinze) empregados, serão considerados líderes de turma e farão jus a uma gratificação mensal de 15% (quinze por cento) do Piso Salarial da Categoria Profissional de Servente.</p> <p>PARÁGRAFO PRIMEIRO: Aqueles que até a presente data estiverem exercendo o cargo de encarregado, mesmo com até 15 (quinze) empregados, permanecerão como encarregados e farão jus ao piso de encarregado, como previsto no parágrafo primeiro, da Cláusula Terceira.</p> <p>PARÁGRAFO SEGUNDO: Os líderes de turma que permanecerem na função por mais de 6 (seis) meses, passam a serem efetivados na mesma, não podendo mais serem rebaixados.</p>	

b) Memória de Cálculo – Serviços de Limpeza

Memória de Cálculo - GRATIFICAÇÃO DA FUNÇÃO - ENCARREGADO			
Categoria	Base de cálculo	Percentual	Valor
Encarregado	810,00	25%	202,50
Encarregado - Fachada	810,00	15%	121,50

1.4.8.3 Outros Adicionais - Serviços de Vigilância

a) Previsão na CCT/2013 - adicional por tempo de serviços – Serviços de vigilância

Previsão na CCT - Adicional por Tempo de Serviços – Serviços de Vigilância	
Descrição	Percentual
Adicional de Tempo de Serviço CLÁUSULA QUINTA - TRIÊNIOS O adicional por tempo de serviço - triênios, na base de 2 % (dois inteiros por cento) do salário-base , continuarão sendo pago a todos os empregados, para cada período completo de 36 (trinta e seis) meses de serviço efetivo na empresa.	2%

b) Memória de Cálculo – Serviços de Vigilância

Memória de Cálculo - OUTROS ADICIONAIS - TRIÊNIOS			
Categoria	Base de cálculo	Percentual	Valor
Vigilante 12 x 36 D	987,07	2,00%	19,74
Vigilante 12 x 36 N	987,07	2,00%	19,74
Vigilante 44 SEM	987,07	2,00%	19,74

1.4.8.4 – Fundamentação Legal

Fundamentação legal – [Art. 28 § 9º da CLT](#),

Jurisprudência STF - [Súmula nº 241 – STF](#)).

“A contribuição previdenciária incide sobre o abono incorporado ao salário.”

Jurisprudência STF - [Súmula Nº 207](#)

“As gratificações habituais, inclusive a de natal, consideram-se tacitamente convencionadas, integrando o salário.”

Jurisprudência STF - ([Súmula 209 – STF](#)).

O salário-produção, como outras modalidades de salário-prêmio, é devido, desde que verificada a condição a que estiver subordinado, e não pode ser suprimido unilateralmente, pelo empregador, quando pago com habitualidade.

Jurisprudência- **Súmula nº 152 do TST**

SUM-152 GRATIFICAÇÃO. AJUSTE TÁCITO (mantida) – Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003

O fato de constar do recibo de pagamento de gratificação o caráter de liberalidade não basta, por si só, para excluir a existência de ajuste tácito (ex-Prejulgado nº 25).

Histórico:

Redação original – RA 102/1982, DJ 11.10.1982 e DJ 15.10.1982

Nº 152 O fato de constar do recibo de pagamento de gratificação o caráter de liberalidade não basta, por si só, para excluir a existência de um ajuste tácito (ex-Prejulgado nº 25).

Jurisprudência do TST – Adicional de risco de vida

ADICIONAL DE RISCO DE VIDA – VIGILANTE – DEFERIMENTO A PROPÓSITO DO USO OBRIGATÓRIO DE ARMA DE FOGO NA EXECUÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO – PRINCÍPIO CONSTITUCIONAL DA LEGALIDADE – VIOLAÇÃO QUE SE RECONHECE CONFIGURADA.

Atenta contra a literalidade do art. 7º, inciso XXIII, da Constituição Federal decisão favorável ao pagamento de adicional de risco de vida ao empregado exercente da função de vigilante, fundamentada unicamente no fato da utilização permanente de arma de fogo ao longo da execução do contrato de trabalho, como materialização do estado permanente de exposição do trabalhador ao risco da violência urbana. O art. 193 da CLT não se refere ao uso de arma de fogo como uma das condições de fato determinantes do pagamento da referida parcela, e o mencionado inciso XXIII do art. 7º constitucional, em sua parte final, prevê o pagamento do adicional em questão

na forma da lei. Por conseguinte, forçoso reconhecer que não há previsão legal expressa para a concessão do adicional pela causa de pedir indicada na hipótese, qual seja: o uso permanente de arma de fogo. Recurso de revista conhecido e provido.

(RR – 21853/2002-003-11-00.4 , Relator Ministro: Luiz Philippe Vieira de Mello Filho, Data de Julgamento: 09/04/2008, 1ª Turma, Data de Publicação: 25/04/2008).

Jurisprudência – TCU

9.3. alertar o Núcleo Estadual do Ministério da Saúde no Rio de Janeiro – NERJ/MS quanto às demais impropriedades detectadas na condução do Pregão Eletrônico nº 76/2006, em relação às seguintes questões:

9.3.1. previsão de pagamento de salários superiores aos fixados pela Convenção Coletiva de Trabalho da Categoria, sem a formalização, no processo licitatório, da devida fundamentação, em descumprimento ao art. 40, inciso X, da Lei nº 8.666/93, e entendimento deste Tribunal firmado pelo Acórdão TCU nº 1.122/2008;

9.3.4. inclusão de disposições nos instrumentos contratuais que permitam a caracterização exclusiva do objeto como fornecimento de mão de obra, decorrente de descumprimento do art. 4º, inciso II, do Decreto nº 2.271/1997; (Acórdão 3006/2010 – Plenário)

Lei nº 12.740/2012

Art. 1º O art. 193 da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, passa a vigorar com as seguintes alterações:

"Art. 193. São consideradas atividades ou operações perigosas, na forma da regulamentação aprovada pelo Ministério do Trabalho e Emprego, aquelas que, por sua natureza ou métodos de trabalho, impliquem risco acentuado em virtude de exposição permanente do trabalhador a:

I - inflamáveis, explosivos ou energia elétrica;

II - roubos ou outras espécies de violência física nas atividades profissionais de segurança pessoal ou patrimonial.

.....

§ 3º Serão descontados ou compensados do adicional outros da mesma natureza eventualmente já concedidos ao vigilante por meio de acordo coletivo." (NR)

1.4.9 REMUNERAÇÃO – SALÁRIO COM ADICIONAIS –

1.4.9.1 Salário complessivo

Consiste naquele salário em que todas as quantias a que faz jus o empregado são englobadas em um valor unitário, indiviso, monolítico, sem discriminação das verbas pagas, como salário, horas extras e outros adicionais.

Ressalto que a lei brasileira e a jurisprudência do TST veda ao empregador efetuar o pagamento do chamado salário complessivo. ([Súmula nº 91 TST](#)).

1.4.9.2 Fundamentação legal e/ou previsão na CCT - salário complessivo

SUM-91 SALÁRIO COMPLESSIVO (mantida) – Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003

Nula é a cláusula contratual que fixa determinada importância ou percentagem para atender englobadamente vários direitos legais ou contratuais do trabalhador.

Histórico:

Redação original – RA 69/1978, DJ 26.09.1978

1.4.9.3 Salário com adicionais – Serviços de vigilância –

Memória de Cálculo - SALARIO COM ADICIONAIS						
Categoria	Salário Base	risco de vida	Ad. Noturno	H.Extra	Ad. Triênio	TOTAL
Vigilante 12 x 36 D	987,07	296,12	-	14,97	19,74	1.317,90
Vigilante 12 x 36 N	987,07	296,12	280,90	19,14	19,74	1.602,97
Vigilante 44 SEM	987,07	296,12	-		19,74	1.302,93

1.4.9.4 Salário com adicionais – Serviços de limpeza

Memória de Cálculo - SALARIO COM ADICIONAIS							
Categoria	Salário Base	periculos.	insalub.	noturno	Gratif.	H. extra	TOTAL
Servente - AI 44 D	810,00	-	-	-			810,00
Servente - AI 44 N	810,00	-	-	304,50			1.114,50
Servente - AI 12 X 36 D	810,00					12,04	822,04
Servente - AI 12 X 36 N	810,00	-	-	225,99		15,40	1.051,39
Limpador de Fachada	810,00	243,00	-	-			1.053,00
Servente - MED 44	810,00	-	162,00	-			972,00
Servente - MED 12 X 36 D	810,00		162,00			14,45	986,45
Servente - MED 12 X 36 N	810,00	-	162,00	271,19		18,48	1.261,67
Encarregado - AI 44D	1.012,57	-	-	-	202,50		1.215,07
Encarregado - AI 44N	1.012,57	-	-	456,77	202,50		1.671,84
Encarregado - AI 12 X 36 D	1.012,57				202,50	18,06	1.233,13
Encarregado - AI 12 X 36 N	1.012,57	-	-	339,00	202,50	23,10	1.577,18
Encarregado - Fachada	1.012,57	303,77	-	-	121,50		1.437,84
Encarregado - MED 44 D	1.012,57		202,51		202,50		1.417,58
Encarregado - MED 12 X 36 D	1.012,57		202,51		202,50	21,07	1.438,66
Encarregado - MED 12 X 36 N	1.012,57	-	202,51	395,51	202,50	26,95	1.840,04

1.4.10 DISTINÇÃO ENTRE VERBAS SALARIAIS E NÃO SALARIAIS

1.4.10.1 Aspectos Gerais

A distinção entre verbas salariais e não salariais tem fundamental importância pelo fato de que apenas as verbas que tenham natureza salarial incidirão os encargos legais, devidos ao INSS, ao FGTS, etc. Além disso, somente as verbas tidas por salariais compõem a base de cálculo de outras diversas obrigações devidas pelo empregador ao empregado.

Para a configuração da natureza salarial de uma utilidade fornecida ao empregado dois pressupostos básicos devem estar presentes:

- A habitualidade conforme preceitua o [art.458 da CLT](#);
- A gratuidade.

O Quadro a seguir apresenta exemplos de verbas salariais e de verbas não salariais.

Quadro 1 – Uma análise comparativa – verbas salariais versus não salariais

Verbas Salariais	Verbas NÃO salariais
<p>Podem ser classificadas em tipificadas, não tipificadas e dissimuladas.</p> <p>a) tipificadas – são aquelas prevista em regra legal: salário básico, abonos, percentagens, inclusive os adicionais; gratificações habituais, inclusive o 13º salário; comissões;</p> <p>b) não tipificadas – são instituídas pela criatividade privada, (liberalidade do empregador), mas submetem-se às regras jus trabalhistas cabíveis. Exemplo: prêmios e abonos.</p> <p>c) Dissimuladas – assumem a função salarial de forma disfarçada. Exemplo diárias e ajuda de custo.</p>	<p>As parcelas não salariais podem ser classificadas de acordo com (02) critérios:</p> <p>1) Segundo a natureza jurídica da parcela. São classificadas em parcelas de natureza indenizatória, parcelas de natureza meramente instrumental, parcelas pagas a título de direito intelectual, parcela de participação nos lucros, parcelas previdenciárias e parcelas pagas ao empregado por terceiros.</p> <p>2) Segundo a figura do devedor principal da respectiva parcela (ou a sua origem). São as mesmas da classificação anterior, apenas agrupadas de acordo com a figura do devedor principal.</p> <p>Podem ser classificadas em (03) grandes grupos:</p> <p>1) parcelas não salariais devidas e pagas pelo empregador. Exemplo: ajuda de custo, diárias e vale transporte, indenização de aviso prévio não laborado e férias não gozadas, vestuário, equipamentos, direitos autorais, participação nos lucros, etc.</p> <p>2) parcelas não salariais pagas através do empregador, embora não devidas por ele. Exemplo: direitos previdenciários</p>

Verbas Salariais	Verbas NÃO salariais
	<p>como salário-família e salário-maternidade.</p> <p>3) parcelas pagas por terceiros ao empregado em função do contrato de trabalho. Exemplo: gorjetas.</p>
	<p>Indenizações – Podemos classificá-las em (02) tipos principais:</p> <p>a) Indenizações por despesas reais, já feitas ou a se fazer: Exemplo: diárias e ajuda de custo.</p> <p>b) Indenizações construídas a outros títulos, seja para ressarcir direito trabalhista não fruídos em sua integralidade, seja para reparar garantia jurídica que não foi respeitada, tais como indenização de férias não gozadas, de aviso prévio indenizado, entre outras.</p>
	<p>Benefícios previdenciários – são parcelas previdenciárias. Podem ser de dois tipos:</p> <p>a) parcelas oriundas da Previdência Oficial pagas ao empregado através do empregador. Exemplo: salário-família e salário maternidade.</p> <p>b) parcelas oriundas da Previdência privada complementar pagas diretamente pela empresa ou por entes previdenciários privados específicos mas com garantia assumida pelo empregador.</p> <p>Existem outras parcelas próximas às parcelas previdenciárias oficiais, mas não se confundem com estas, tais como, créditos do PIS/PASEP e</p>

Verbas Salariais	Verbas NÃO salariais
	<p>seguro-desemprego.</p> <p>Pagamentos de benefícios previdenciários, tais como, auxílio-doença, aposentadoria, etc. Tais pagamentos não representam contraprestação de serviços prestados</p>
<p>Utilidades consideradas como salários</p> <p>São consideradas de natureza salarial as utilidades fornecidas PELA prestação do serviço. Nesse caso terá natureza de contraprestação, de retribuição, decorrente do trabalho realizado pelo empregado. A utilidade é considerada como contraprestação pelo trabalho executado. Vide art. 458 da CLT.</p> <p>As utilidades que configurem salário haverá incidência das contribuições previdenciárias, FGTS, etc</p> <p>Nos termos do § 1º do art. 457 da CLT integram o salário não só a importância fixa estipulada, como também as comissões, percentagens, gratificações ajustadas, diárias para viagens e abonos pagos pelo empregador.</p>	<p>Utilidades NÃO consideradas como salários</p> <p>Utilidades concedidas ao empregado que não serão considerados como salários nos termos do § 2º do art.458 da CLT:</p> <p>I – vestuários, equipamentos e outros acessórios;</p> <p>II – educação, incluindo-se matrícula, mensalidade, anuidades, livros e material didático;</p> <p>III – transporte servido ou não por transporte público;</p> <p>IV – assistência médica, hospitalar e odontológica;</p> <p>V- seguros de vida e de acidentes pessoais;</p> <p>VI – previdência privada.</p> <p>Utilidades fornecidas PARA a prestação dos serviços, como por exemplo o fornecimento de equipamentos de proteção individual que visa à segurança do trabalhador na execução dos serviços. Nesse caso a utilidade é considerado meio para a execução do trabalho.</p>
	<p>Complementações previdenciárias – Pagamento que o empregador efetua a empregado para cobrir a diferença entre o que ele receberá da Previdência Social e o que ganharia caso estivesse em serviço. Exemplo: complementação da aposentadoria, do auxílio-doença, etc.,</p>
<p>Abono - correspondente a um</p>	<p>Recolhimentos parafiscais –</p>

Verbas Salariais	Verbas NÃO salariais
adiantamento em dinheiro de parte do salário. Os abonos têm natureza salarial, muito embora a lei que o instituiu afaste esse caráter salarial.	pagamentos de natureza tributária que o empregador faz ao Poder Público, integrantes de suas obrigações fiscais.
<p>Adicionais - é um acréscimo salarial que tem como causa o trabalho em condições perigosas, insalubres, quando a lei estabelece a obrigatoriedade do pagamento. Os adicionais podem ser recebidos de forma cumulativa, exceto os adicionais de insalubridade e periculosidade conforme preceitua o art. 193 § 2º da CLT.</p> <p>Exemplos: adicional de horas extras, adicional noturno, adicional de insalubridade, adicional de periculosidade, adicional de transferência, etc.</p> <p>Esses adicionais, se pagos com habitualidade, integram as férias, o 13º salário, o aviso prévio, o FGTS, a indenização.</p>	<p>Direitos intelectuais – (Direitos autorais). São parcelas pagas diretamente pelo empregador ao empregado em decorrência de um direito específico adquirido pelo trabalhador ao longo do contrato.</p> <p>Fundamento Legal –</p> <p>Direitos do autor – art. 5º, incisos XXVII e XVIII da CF, Lei 9.610/1998;</p> <p>Direitos de propriedade industrial – art. 5º, incisos XXIX da CF, Lei 9.279/96.</p> <p>Direitos intelectuais relativos a <i>software</i> – Lei 9.609/98.</p>
<p>Gratificações - são liberalidades do empregador para incentivar o trabalhador a ter mais dedicação no trabalho.</p> <p>Pago com habitualidade têm natureza salarial conforme preceitua o art. 457 § 1º da CLT.</p>	<p>Participação nos lucros – A Constituição Federal em seu art. 7º, inciso XI assegura a participação nos lucros ou resultados, desvinculada da remuneração. A participação nos lucros está disciplinada na Lei nº 10.101 de 19 de dezembro de 2000.</p>
<p>Diárias – consideradas salário</p> <p>são pagamentos efetuados pelo empregador ao empregado para este fazer face a despesas decorrentes de pousada, alimentação e locomoção urbana nos caso de deslocamentos para executar determinados serviços em outra localidade.</p> <p>Nos termos da Instrução Normativa nº 8, de 1º de novembro de 1991 temos o seguinte:</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Serão consideradas como de <u>natureza salarial</u> as diárias de viagens quando, , não sujeitas a prestação de contas, 	<p>Diárias – NÃO consideradas salário</p> <p>Em regra tem caráter indenizatório, não constituindo salário. Consistem em ressarcimento de despesas feitas ou a se fazer em função do estrito cumprimento do contrato de trabalho. Integrarão o salário, pelo seu valor total e para efeitos indenizatórios, as diárias de viagem que excedam 50% do salário do trabalhador. (Súmula 101 do TST).</p>

Verbas Salariais	Verbas NÃO salariais
<p><u>excederem a 50% do salário mensal do trabalhador;</u></p>	<p>Nos termos da Instrução Normativa nº 8, de 1º de novembro de 1991 temos o seguinte:</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ <u>NÃO</u> serão consideradas de <u>natureza salarial</u> as diárias de viagens <u>quando, sujeitas a prestação de contas</u>, mesmo se o total dos gastos efetivamente dispendidos exceder a 50% do salário mensal do trabalhador; ➤ <u>NÃO excedendo a 50% do salário mensal</u> do trabalhador, <u>não há que se falar em natureza de salário</u>, haja ou não prestação de contas
<p>Parcelas do Programa de Alimentação do Trabalhador – PAT – computadas como salário</p> <p>Parcelas do PAT não aprovadas pelo Ministério do Trabalho. Nesse caso terá caráter salarial, integrando a remuneração do empregado para todos os fins conforme Súmula 241 do TST.</p> <p>Maiores detalhes vide a Portaria nº 3, de 01.03.2002. Portaria nº 66, de 19.12.2003, IN SRF Nº 267 de 23.12.2002.</p>	<p>Parcelas do Programa de Alimentação do Trabalhador – PAT não são computadas no salário, nem se incorporam à remuneração. (Lei nº 6.321/76). Para tanto deve ser aprovado pelo Ministério do Trabalho, caso contrário terá caráter salarial, integrando a remuneração do empregado para todos os fins conforme Súmula 241 do TST.</p>
<p>Prêmios – é um salário vinculado a fatores de ordem pessoal concedido ao empregado como recompensa pela sua eficiência e produção.</p> <p>Se o prêmio é pago com habitualidade, terá natureza salarial, integrando as demais verbas trabalhistas pela média de seu valor.</p> <p>Os prêmios integram a remuneração base para recolhimento do FGTS e das contribuições previdenciárias, bem como para o cálculo de indenização, de 13º salário, de repouso semanal, de férias, etc.</p> <p>Exemplo: prêmio por assiduidade.</p>	<p>Parcelas meramente instrumentais – são aquelas utilidade em forma de bens ou serviços ofertadas pelo empregador ao trabalhador como mecanismo para viabilizar a realização dos serviços contratados.</p> <p>Utilidades fornecidas PARA a prestação dos serviços, como por exemplo o fornecimento de uniformes e de equipamentos de proteção individual que visa à segurança do trabalhador na execução dos serviços. Nesse caso a utilidade é considerado <u>meio</u> para a execução do trabalho.</p> <p>Incluem-se também as utilidades que, embora não sejam instrumentais, têm</p>

Verbas Salariais	Verbas NÃO salariais
	<p>sua natureza salarial vedada pela norma jurídica, tais como educação, saúde, transporte, seguro de vida e acidentes pessoais, previdência privada.</p> <p>Vale transporte – não tem natureza salarial. (Lei nº 7.418/85 e Lei 7.619/87)</p> <p>Educação – Fornecimento de escola, incluindo matrícula, anuidade, livros e material didático não possui natureza salarial.</p> <p>Seguros de vida e de acidentes pessoais não possuem natureza salarial. Quando o trabalhador utiliza o seu próprio veículo como instrumento para a efetiva prestação do serviço estará presente o caráter indenizatório do dispêndio.</p>
<p>SALÁRIO DE CONTRIBUIÇÃO –</p> <p>É a base de cálculo sobre a qual incidirão as alíquotas da contribuição previdenciária.</p> <p>O conceito de salário-de-contribuição é importante para fins de incidência dos encargos previdenciários e FGTS. (vide art. 28 da Lei 8.212/91).</p> <p><i>Art. 28. Entende-se por salário-de-contribuição:</i></p> <p><i>I – para o empregado e trabalhador avulso: <u>a remuneração auferida em uma ou mais empresas, assim entendida a <u>totalidade dos rendimentos pagos, devidos ou creditados a qualquer título, durante o mês, destinados a retribuir o trabalho, qualquer que seja a sua forma, inclusive as gorjetas, os ganhos habituais sob a forma de</u></u></i></p>	<p>NÃO INTEGRAM O SALÁRIO DE CONTRIBUIÇÃO: (vide art. 28 da Lei 8.212/91).</p> <p>Nesse caso não incidem os encargos previdenciários e FGTS.</p> <p>Não integram o salário-de-contribuição :</p> <p>a) os benefícios da previdência social, nos termos e limites legais, salvo o salário-maternidade</p> <p>b) as ajudas de custo;</p> <p>c) a parcela “in natura” recebida de acordo com os programas de alimentação aprovados pelo Ministério do Trabalho e da Previdência Social;</p> <p>d) as importâncias recebidas a título de férias indenizadas e respectivo adicional constitucional, inclusive o</p>

Verbas Salariais	Verbas NÃO salariais
<p><u>utilidades e os adiantamentos decorrentes de reajuste salarial,</u> 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;</p> <p>§ 1º 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, na forma estabelecida <u>em regulamento.</u></p> <p>§ 2º O salário-maternidade é considerado salário-de-contribuição.</p> <p>§ 3º O limite mínimo do salário-de-contribuição corresponde ao piso salarial, legal ou normativo, da categoria ou, inexistindo este, ao salário mínimo, tomado no seu valor mensal, diário ou horário, conforme o ajustado e o tempo de trabalho efetivo durante o mês.</p> <p>§ 7º O décimo-terceiro salário (gratificação natalina) integra o salário-de-contribuição, exceto para o cálculo de benefício, na forma estabelecida em regulamento.</p> <p>§ 8º Integram o salário-de-contribuição pelo seu valor total:</p> <p>a) o total das diárias pagas, quando excedente a cinquenta por cento da remuneração mensal;)</p>	<p>valor correspondente à dobra da remuneração de férias;</p> <p>e) multa do FGTS (40%) (inciso I do art. 10 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias;</p> <p>f) importâncias relativas à indenização por tempo de serviço, anterior a 5 de outubro de 1988, do empregado não optante pelo FGTS;</p> <p>g) importâncias recebidas a título da indenização de rescisão sem justa causa de contratos a prazo determinado. (art. 479 da CLT;)</p> <p>h) importâncias recebidas a título de incentivo à demissão;</p> <p>i) importâncias recebidas a título de abono de férias (quando o empregado “vende” 1/3 de suas férias) (art. 144 da CLT).</p> <p>j) importâncias recebidas a título de ganhos eventuais e os abonos expressamente desvinculados do salário;</p> <p>k) importâncias referentes a indenização adicional. (art. 9º da Lei nº 7.238, de 29 de outubro de 1984;</p> <p>l) a parcela recebida a título de vale-transporte, na forma da legislação própria;</p> <p>m) a ajuda de custo, em parcela única, recebida exclusivamente em decorrência de mudança de local de trabalho do empregado, na forma do art. 470 da CLT;))</p> <p>n) as diárias para viagens, desde que não excedam a 50% (cinquenta por</p>

Verbas Salariais	Verbas NÃO salariais
	<p>cento) da remuneração mensal;</p> <p>o) a participação nos lucros ou resultados da empresa, quando paga ou creditada de acordo com lei específica;</p> <p>p) o abono do Programa de Integração Social-PIS e do Programa de Assistência ao Servidor Público-PASEP;</p> <p>q) os valores correspondentes a transporte, alimentação e habitação fornecidos pela empresa ao empregado contratado para trabalhar em localidade distante da de sua residência, em canteiro de obras ou local que, por força da atividade, exija deslocamento e estada, observadas as normas de proteção estabelecidas pelo Ministério do Trabalho;</p> <p>r) a importância paga ao empregado a título de complementação ao valor do auxílio-doença, desde que este direito seja extensivo à totalidade dos empregados da empresa</p> <p>s) o valor relativo à assistência prestada por serviço médico ou odontológico, próprio da empresa ou por ela conveniado, inclusive o reembolso de despesas com medicamentos, óculos, aparelhos ortopédicos, despesas médico-hospitalares e outras similares, desde que a cobertura abranja a totalidade dos empregados e dirigentes da empresa;</p> <p>t) o valor correspondente a vestuários, equipamentos e outros acessórios fornecidos ao empregado e utilizados no local do trabalho para prestação dos respectivos serviços;</p>

Verbas Salariais	Verbas NÃO salariais
	<p>u) o ressarcimento de despesas pelo uso de veículo do empregado e o reembolso creche pago em conformidade com a legislação trabalhista, observado o limite máximo de seis anos de idade, quando devidamente comprovadas as despesas realizadas;</p> <p>v) o valor relativo a plano educacional que vise à educação básica, nos termos do art. 21 da Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996, e a cursos de capacitação e qualificação profissionais vinculados às atividades desenvolvidas pela empresa, desde que não seja utilizado em substituição de parcela salarial e que todos os empregados e dirigentes tenham acesso ao mesmo;</p> <p>x) os valores recebidos em decorrência da cessão de direitos autorais;</p>

1.4.10.2 Fundamentação Legal e Jurisprudencial

Fundamentação Legal – [art. 76 da CLT](#)

Art. 76 – Salário mínimo é a contraprestação mínima devida e paga diretamente pelo empregador a todo trabalhador, inclusive ao trabalhador rural, sem distinção de sexo, por dia normal de serviço, e capaz de satisfazer, em determinada época e região do País, as suas necessidades normais de alimentação, habitação, vestuário, higiene e transporte.

Fundamentação Legal – [art. 143 a 145 da CLT](#)

Art. 143 – É facultado ao empregado converter 1/3 (um terço) do período de férias a que tiver direito em abono pecuniário, no valor da remuneração que lhe seria devida nos dias correspondentes. ([Redação dada pelo Decreto-lei nº 1.535, de 13.4.1977](#))

§ 1º - O abono de férias deverá ser requerido até 15 (quinze) dias antes do término do período aquisitivo. ([Incluído pelo Decreto-lei nº 1.535, de 13.4.1977](#))

§ 2º - Tratando-se de férias coletivas, a conversão a que se refere este artigo deverá ser objeto de acordo coletivo entre o empregador e o sindicato representativo da respectiva categoria profissional, independentemente de requerimento individual a concessão do abono. ([Incluído pelo Decreto-lei nº 1.535, de 13.4.1977](#))

§ 3º O disposto neste artigo não se aplica aos empregados sob o regime de tempo parcial. ([Incluído pela Medida Provisória nº 2.164-41, de 2001](#))

Art. 144. O abono de férias de que trata o artigo anterior, bem como o concedido em virtude de cláusula do contrato de trabalho, do regulamento da empresa, de convenção ou acordo coletivo, desde que não excedente de vinte dias do salário, não integrarão a remuneração do empregado para os efeitos da legislação do trabalho. ([Redação dada pela Lei nº 9.528, de 1998](#))

Art. 145 – O pagamento da remuneração das férias e, se for o caso, o do abono referido no art. 143 serão efetuados até 2 (dois) dias antes do início do respectivo período. ([Redação dada pelo Decreto-lei nº 1.535, de 13.4.1977](#))

Parágrafo único – O empregado dará quitação do pagamento, com indicação do início e do termo das férias. ([Incluído pelo Decreto-lei nº 1.535, de 13.4.1977](#))

Fundamentação Legal – [art. 15 da Lei nº 8.036/90](#)

Art. 15. Para os fins previstos nesta lei, todos os empregadores ficam obrigados a depositar, até o dia 7 (sete) de cada mês, em conta bancária vinculada, a importância correspondente a 8 (oito) por cento da remuneração paga ou devida, no mês anterior, a cada trabalhador, incluídas na remuneração as parcelas de que tratam os [arts. 457 e 458 da CLT](#) e a gratificação de Natal a

que se refere a [Lei nº 4.090, de 13 de julho de 1962](#), com as modificações da [Lei nº 4.749, de 12 de agosto de 1965](#).

Fundamentação Legal – [art. 457 e 458 da CLT](#)

Art. 457 – Compreendem-se na remuneração do empregado, para todos os efeitos legais, além do salário devido e pago diretamente pelo empregador, como contraprestação do serviço, as gorjetas que receber. [\(Redação dada pela Lei nº 1.999, de 1.10.1953\)](#)

§ 1º - Integram o salário não só a importância fixa estipulada, como também as comissões, percentagens, gratificações ajustadas, diárias para viagens e abonos pagos pelo empregador. [\(Redação dada pela Lei nº 1.999, de 1.10.1953\)](#)

§ 2º - Não se incluem nos salários as ajudas de custo, assim como as diárias para viagem que não excedam de 50% (cinquenta por cento) do salário percebido pelo empregado. [\(Redação dada pela Lei nº 1.999, de 1.10.1953\)](#)

§ 3º - Considera-se gorjeta não só a importância espontaneamente dada pelo cliente ao empregado, como também aquela que cobrada ao cliente, como adicional nas contas, a qualquer título, e destinada a distribuição aos empregados. [\(Redação dada pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967\)](#)

Art. 458 – 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. [\(Redação dada pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967\)](#)

§ 1º Os atribuídos às prestações “in natura” deverão ser justos e razoáveis, não podendo exceder, em cada caso, os dos percentuais das parcelas componentes do salário-mínimo (arts. 81 e 82). [\(Incluído pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967\)](#)

§ 2º Para os efeitos previstos neste artigo, não serão consideradas como salário as seguintes utilidades concedidas pelo empregador: [\(Redação dada pela Lei nº 10.243, de 19.6.2001\)](#)

I – vestuários, equipamentos e outros acessórios fornecidos aos empregados e utilizados no local de trabalho, para a prestação do serviço; [\(Incluído pela Lei nº 10.243, de 19.6.2001\)](#)

II – educação, em estabelecimento de ensino próprio ou de terceiros, compreendendo os valores relativos a matrícula, mensalidade, anuidade, livros e material didático; [\(Incluído pela Lei nº 10.243, de 19.6.2001\)](#)

III – transporte destinado ao deslocamento para o trabalho e retorno, em percurso servido ou não por transporte público; [\(Incluído pela Lei nº 10.243, de 19.6.2001\)](#)

IV – assistência médica, hospitalar e odontológica, prestada diretamente ou mediante seguro-saúde; [\(Incluído pela Lei nº 10.243, de 19.6.2001\)](#)

V – seguros de vida e de acidentes pessoais; [\(Incluído pela Lei nº 10.243, de 19.6.2001\)](#)

VI – previdência privada; [\(Incluído pela Lei nº 10.243, de 19.6.2001\)](#)

VII – **(VETADO)** [\(Incluído pela Lei nº 10.243, de 19.6.2001\)](#)

§ 3º - A habitação e a alimentação fornecidas como salário-utilidade deverão atender aos fins a que se destinam e não poderão exceder,

respectivamente, a 25% (vinte e cinco por cento) e 20% (vinte por cento) do salário-contratual. [\(Incluído pela Lei nº 8.860, de 24.3.1994\)](#)

§ 4º - Tratando-se de habitação coletiva, o valor do salário-utilidade a ela correspondente será obtido mediante a divisão do justo valor da habitação pelo número de cohabitantes, vedada, em qualquer hipótese, a utilização da mesma unidade residencial por mais de uma família. [\(Incluído pela Lei nº 8.860, de 24.3.1994\)](#)

Jurisprudência – [Súmula 191 – TST](#)

SUM-191 ADICIONAL. PERICULOSIDADE. INCIDÊNCIA (nova redação) – Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003

O adicional de periculosidade incide apenas sobre o salário básico e não sobre este acrescido de outros adicionais. Em relação aos eletricitários, o cálculo do adicional de periculosidade deverá ser efetuado sobre a totalidade das parcelas de natureza salarial.

Histórico:

Redação original – Res. 13/1983, DJ 09.11.1983

Nº 191 O adicional de periculosidade incide, apenas, sobre o salário básico, e não sobre este acrescido de outros adicionais.

Jurisprudência – [Súmula 318 – TST](#)

SUM-318 DIÁRIAS. BASE DE CÁLCULO PARA SUA INTEGRAÇÃO NO SALÁRIO (mantida) – Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003

Tratando-se de empregado mensalista, a integração das diárias no salário deve ser feita tomando-se por base o salário mensal por ele percebido e não o valor do dia de salário, somente sendo devida a referida integração quando o valor das diárias, no mês, for superior à metade do salário mensal.

Histórico:

Redação original – Res. 10/1993, DJ 29.11, e 01 e 03.12.1993

Nº 318 Diárias. Base de cálculo para sua integração ao salário Súmula A-94

Tratando-se de empregado mensalista, a integração das diárias ao salário deve ser feita tomando-se por base o salário mensal por ele percebido, e não o salário dia, somente sendo devida a referida integração quando o valor das diárias, no mês, for superior à metade do salário mensal.

1.4.11 UTILIDADES

1.4.11.1 Aspectos Gerais

A [Constituição Federal no § 11 do art. 201](#) dispõe que os ganhos habituais do empregado, a qualquer título, serão incorporados ao salário para efeito da contribuição previdenciária. Nos termos do [inciso I do art. 28 da Lei 8.112/91](#) o conceito de “ganhos habituais” está associado ao conceito de utilidade. Ressaltamos, contudo, que o conceito de habitualidade não é definido em lei, logo deve ser interpretado no caso concreto.

São formas de prestação *in natura* que a empresa, por força de contrato de trabalho ou do costume, são fornecidas habitualmente ao empregado, tais como, alimentação, habitação, vestuário, etc. ([art. 457 da CLT](#)).

A 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* fornecidas habitualmente ao trabalhador. Ressalto que não pode a totalidade do salário ser pago em utilidades. Nos termos do [art. 82 da CLT](#) exige-se que pelo menos 30% do salário seja efetuado em dinheiro.

Nos termos do [§ 3º do art. 458 da CLT](#) os percentuais máximos para efeito de descontos nos salários relativo ao fornecimento de utilidades são de 20% o percentual correspondente à alimentação e de 25% o referente à habitação, incidindo sobre o salário contratual.

Ressaltamos que esses percentuais fixados em lei relativos ao salário *in natura* são aplicáveis apenas nos caso em empregado recebe salário mínimo, apurando-se nos demais casos, o real valor das utilidades. ([Súmula nº 258 TST](#)).

1.4.11.2 Fundamentação Legal e Jurisprudencial

Fundamentação Legal – [Constituição Federal - § 11 do art. 201](#)

Art. 201. A previdência social será organizada sob a forma de regime geral, de caráter contributivo e de filiação obrigatória, observados critérios que preservem o equilíbrio financeiro e atuarial, e atenderá, nos termos da lei, a: [\(Redação dada pela Emenda Constitucional nº 20, de 1998\)](#)

§ 11. Os ganhos habituais do empregado, a qualquer título, serão incorporados ao salário para efeito de contribuição previdenciária e conseqüente repercussão em benefícios, nos casos e na forma da lei. [\(Incluído dada pela Emenda Constitucional nº 20, de 1998\)](#)

Fundamentação Legal – [inciso I do art. 28 da Lei 8.112/91](#)

Art. 28. Entende-se por salário-de-contribuição:

I – para o empregado e trabalhador avulso: a remuneração auferida em uma ou mais empresas, assim entendida a totalidade dos rendimentos pagos, devidos ou creditados a qualquer título, durante o mês, 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; [\(Redação dada pela Lei nº 9.528, de 10.12.97\)](#)

Fundamentação Legal – [art. 193 § 2º da CLT](#)

Art. 193 – São consideradas atividades ou operações perigosas, na forma da regulamentação aprovada pelo Ministério do Trabalho, aquelas que, por sua natureza ou métodos de trabalho, impliquem o contato permanente com inflamáveis ou explosivos em condições de risco acentuado. [\(Redação dada pela Lei nº 6.514, de 22.12.1977\)](#)

§ 1º - O trabalho em condições de periculosidade assegura ao empregado um adicional de 30% (trinta por cento) sobre o salário sem os acréscimos

resultantes de gratificações, prêmios ou participações nos lucros da empresa. [\(Incluído pela Lei nº 6.514, de 22.12.1977\)](#)

§ 2º - O empregado poderá optar pelo adicional de insalubridade que porventura lhe seja devido. [\(Incluído pela Lei nº 6.514, de 22.12.1977\)](#)

Fundamentação Legal – [art. 458 § 3º da CLT](#)

§ 3º - A habitação e a alimentação fornecidas como salário-utilidade deverão atender aos fins a que se destinam e não poderão exceder, respectivamente, a 25% (vinte e cinco por cento) e 20% (vinte por cento) do salário-contratual. [\(Incluído pela Lei nº 8.860, de 24.3.1994\)](#)

Fundamentação Legal – [art. 82 da CLT](#)

Art. 82 – Quando o empregador fornecer, in natura, uma ou mais das parcelas do salário mínimo, o salário em dinheiro será determinado pela fórmula $Sd = Sm - P$, em que Sd representa o salário em dinheiro, Sm o salário mínimo e P a soma dos valores daquelas parcelas na região, zona ou subzona.

Parágrafo único – O salário mínimo pago em dinheiro não será inferior a 30% (trinta por cento) do salário mínimo fixado para a região, zona ou subzona.

Jurisprudência – [Súmula 258 – TST](#)

SUM-258 SALÁRIO-UTILIDADE. PERCENTUAIS (nova redação) – Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003

Os percentuais fixados em lei relativos ao salário “in natura” apenas se referem às hipóteses em que o empregado percebe salário mínimo, apurando-se, nas demais, o real valor da utilidade.

Histórico:

Redação original – Res. 6/1986, DJ 31.10.1986, 03 e 04.11.1986

Nº 258 Salário – utilidade – Percentuais.

Os percentuais fixados em lei relativos ao salário in natura apenas pertinem às hipóteses em que o empregado percebe salário-mínimo, apurando-se, nas demais, o real valor da utilidade.

Jurisprudência – [Súmula 101 – TST](#)

SUM-101 DIÁRIAS DE VIAGEM. SALÁRIO (incorporada a Orientação Jurisprudencial nº 292 da SBDI-1) – Res. 129/2005, DJ 20, 22 e 25.04.2005

Integram o salário, pelo seu valor total e para efeitos indenizatórios, as diárias de viagem que excedam a 50% (cinquenta por cento) do salário do empregado, enquanto perdurarem as viagens. (primeira parte – ex-Súmula nº 101 – RA 65/1980, DJ 18.06.1980; segunda parte – ex-OJ nº 292 da SBDI-1 – inserida em 11.08.2003)

Histórico:

Súmula mantida – Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003

Nº 101 Diárias de viagem. Salário

Integram o salário, pelo seu valor total e para efeitos indenizatórios, as diárias de viagem que excedam a 50% (cinquenta por cento) do salário do empregado.

Redação original – RA 65/1980, DJ 18.06.1980

Nº 101 Integram o salário, pelo seu valor total e para efeitos indenizatórios, as diárias de viagem que excedam a 50% do salário do empregado.

NORMATIVOS DO MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO –

[INSTRUÇÃO NORMATIVA N. 8, DE 1.º DE NOVEMBRO DE 1991](#)

Dispõe sobre as diárias de viagem.

Art. 1.º Consideram-se como de natureza salarial as diárias de viagem quando, não sujeitas a prestação de contas, excederem a 50% (cinquenta por cento) do salário mensal do empregado, no mês em que forem pagas.

Parágrafo único. Não serão consideradas de natureza salarial as diárias de viagem quando sujeitas a prestação de contas, mesmo se o total dos gastos efetivamente incorridos exceder a 50% (cinquenta por cento) do salário do empregado, no mês respectivo.

Art. 2.º Caracterizada a natureza salarial das diárias, a fiscalização do trabalho verificará se o montante respectivo foi computado na gratificação de Natal (13.º salário), nas férias, no repouso semanal remunerado, na base de cálculo dos adicionais compulsórios bem como na base de incidência do FGTS.

1.4.12 PAGAMENTO DO SALÁRIO

a) Aspectos Gerais

A periodicidade para o pagamento dos salário deve ocorrer em períodos máximos de um mês, salvo comissões, porcentagens e gratificações, as quais podem ultrapassar esse período conforme preceitua o [art. 459 da CLT](#).

O pagamento do salário deverá ser efetuado até o 5º dia útil do mês subsequente ao do vencimento. ([§ único do ar. 459 da CLT](#)).

O pagamento do salário do empregado poderá ser efetuado em conta bancária do empregado, desde que autorizado pelo empregado. Também poderá ser feito por cheque. Se analfabeto o pagamento deverá ser feito em dinheiro. (Portaria nº 3.281, de 07 de dezembro de 1984).

O pagamento do salário será feito mediante recibo, fornecendo-se cópia ao empregado, com a identificação da empresa e do qual constarão a remuneração com a discriminação das parcelas, a quantia líquida paga, os dias trabalhados ou o total da produção, as horas extras e os descontos efetuados, inclusive para a Previdência Social e o valor correspondente ao FGTS. ([Precedente Normativo Nº 93 do TST](#)).

A empresa que estiver em débito salarial com seus empregados sofrerá as seguintes sanções previstas no [art. 1º do Decreto-Lei nº 368, de 19 de dezembro de 1968](#). Considera-se débito salarial a empresa que não paga, no prazo e nas condições da lei ou do contrato, o salário devido a seus empregados.

As sanções previstas no Decreto 368/68 são as seguintes:

- I – pagar honorário, gratificação, pro labore ou qualquer outro tipo de retribuição ou retirada a seus diretores, sócios, gerentes ou titulares da firma individual;
- II – distribuir quaisquer lucros, bonificações, dividendos ou interesses a seus sócios, titulares, acionistas, ou membros de órgãos dirigentes, fiscais ou consultivos;
- III – ser dissolvida.

A comprovação do pagamento do salário poderá ser feita mediante recibo ou comprovante de depósito bancário. Lembrando que para fins de processo judicial não se admite a prova exclusivamente testemunhal para pagamento de salário.

É garantida constitucionalmente a irredutibilidade salarial, salvo hipótese estabelecida mediante acordo ou convenção coletiva. Nessa hipótese poderá ocorrer a redução geral dos salários ou a redução da jornada de trabalho e da respectiva remuneração. ([art. 7º, inciso VI da Constituição Federal](#)).

Só serão permitidos os descontos nos salários previstos em lei ou instrumentos de negociação coletiva conforme preceitua o [art. 462 da CLT](#).

Os descontos legalmente permitidos são os seguintes:

- a) Contribuições previdenciárias;
- b) Imposto de renda;
- c) Pagamento de prestações alimentícias;
- d) Pagamento de pena criminal pecuniária;
- e) Pagamento de custas judiciais;
- f) Pagamento de aquisição de moradia pelo SFH;
- g) Retenção salarial por falta de aviso prévio do empregado que pede demissão;
- h) Contribuição sindical;
- i) Vale transporte;
- j) Outros descontos previstos em instrumento de negociação coletiva.

São admitidos outros descontos salariais efetuados pelo empregador com anuência do empregado mediante autorização prévia e por escrito. Exemplos: descontos referente a planos de assistência médica e odontológica, de seguro, de previdência privada ou entidade cooperativa, cultural, ou recreativo-associativa de seus trabalhadores.

Os descontos efetuados com base em cláusula de acordo entre as partes não podem ser superiores a 70% do salário base recebido pelo empregado. Tal limite objetiva assegurar um mínimo de salário em espécie

para o trabalhador. ([Orientação Jurídica- Seção de Dissídios Coletivos – OJ-SDC-18- TST](#))

a) Pagamento do Salário - Vigilância

Previsão na CCT - Pagamento do Salário – Serviços de Vigilância	
Descrição	Percentual
<p>CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - JORNADA DE TRABALHO</p> <p><u>Parágrafo Terceiro - Fechamento de Folha</u></p> <p>É facultado às empresas estabelecer fechamento de suas folhas de pagamento até o dia 20 de cada mês, devendo ser respeitado o pagamento dos benefícios variáveis ocorridos antes do dia 20 de cada mês na folha de pagamento do mês subsequente.</p> <p>CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - COMPROVANTE DE PAGAMENTO</p> <p>Será obrigatório o fornecimento de comprovante mensal do pagamento de salário, contendo discriminação de todas as verbas pagas e as respectivas deduções ocorridas no período independente do parágrafo primeiro.</p> <p><u>Parágrafo Primeiro:</u></p> <p>As empresas que efetuarem o pagamento de salário através de crédito e/ou depósito de conta corrente bancária, e/ou cartão salário, e/ou outra modalidade eletrônica de crédito, ficam desobrigadas de colher a assinatura do empregado, valendo como prova de pagamento, o comprovante do depósito ou o extrato de conta corrente ou, ainda, o extrato da conta corrente eletrônica.</p> <p><u>Parágrafo Segundo:</u></p> <p>As empresas ficam obrigadas a informar no comprovante de pagamento a sua razão social, endereço e CNPJ e seu posto de trabalho no período de 06 (seis) meses, além de ficar obrigadas a promover a entrega do comprovante de pagamento ao trabalhador que estiver lotado em município diverso da sede em até 25 dias após o efetivo pagamento ou depósito do salário. O posto de trabalho deverá constar no contracheque, tendo as empresas o período de 06 (seis) meses para se adaptarem.</p>	

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - COMPROVANTE DE PAGAMENTO

Será obrigatório o fornecimento de comprovante mensal do pagamento de salário, contendo discriminação de todas as verbas pagas e as respectivas deduções ocorridas no período independente do parágrafo primeiro.

Parágrafo Primeiro:

As empresas que efetuarem o pagamento de salário através de crédito e/ou depósito de conta corrente bancária, e/ou cartão salário, e/ou outra modalidade eletrônica de crédito, ficam desobrigadas de colher a assinatura do empregado, valendo como prova de pagamento, o comprovante do depósito ou o extrato de conta corrente ou, ainda, o extrato da conta corrente eletrônica.

Parágrafo Segundo:

As empresas ficam obrigadas a informar no comprovante de pagamento a sua razão social, endereço e CNPJ e seu posto de trabalho no período de 06 (seis) meses, além de ficar obrigadas a promover a entrega do comprovante de pagamento ao trabalhador que estiver lotado em município diverso da sede em até 25 dias após o efetivo pagamento ou depósito do salário. O posto de trabalho deverá constar no contracheque, tendo as empresas o período de 06 (seis) meses para se adaptarem.

b) Pagamento do Salário - Limpeza

Previsão na CCT - Pagamento do Salário – Serviços de Limpeza	
Descrição	Percentual
<p>CLÁUSULA QUINTA - PRAZO PARA PAGAMENTO DO REAJUSTE</p> <p>As empresas poderão pagar os novos salários, válidos a partir de Março/2013, no contra cheque do mês de Abril/2013, de forma a operacionalizarem o repasse dos novos custos aos seus contratos de prestação de serviços.</p> <p>CLÁUSULA SEXTA - DATA DO PAGAMENTO</p> <p>A empresa que não efetuar o pagamento dos salários dos seus empregados até às 16:00 horas do quinto dia útil do mês subsequente, pagará os salários e respectivas vantagens, acrescidos de multa de 2% (dois por cento), mais um dia de salário por dia de atraso. O pagamento deverá ser efetuado até às 16:00 horas.</p> <p>CLÁUSULA OITAVA - CONTRA-CHEQUE</p> <p>As empresas pagarão o salário por meio de contra-cheque, discriminando, além do salário profissional, as horas extras, os adicionais, os benefícios e descontos efetuados.</p> <p>PARÁGRAFO ÚNICO: As empresas que efetuarem o pagamento de salário através de crédito e/ou depósito em conta corrente bancária, e/ou cartão salário, e/ou outra modalidade eletrônica de crédito, ficam desobrigadas de colher a assinatura do empregado, valendo como prova de pagamento, o comprovante de depósito ou extrato da conta corrente ou, ainda, o extrato da conta corrente eletrônica.</p> <p>CLÁUSULA NONA - SUBSTITUIÇÕES</p> <p>O empregado admitido para substituir um demitido, receberá salário igual ao empregado de menor salário do mesmo cargo ou função, não considerando vantagens pessoais, conforme Instrução Normativa nº 01 do TST.</p> <p>CLÁUSULA DÉCIMA - PAGAMENTO DE ADICIONAIS E DESCONTOS</p> <p>As partes convenientes acordam que, devido às peculiaridades do setor econômico, as horas extras, adicional noturno, faltas e atrasos ocorridos no mês, poderão ser processados na folha de pagamento do mês seguinte ao da respectiva ocorrência.</p>	

1.4.13 IMPENHORABILIDADE DO SALÁRIO

A impenhorabilidade do salário é uma das garantias de proteções jurídicas contra credores do empregado. Isto quer dizer que as verbas salariais não podem sofrer constrição extrajudicial ou judicial, não podendo cumprir papel de lastro a qualquer tipo de crédito contra o empregado, nem receber restrições a seu recebimento direto pelo próprio trabalhador. ([art. 649, IV, CPC](#))

Fundamento Legal – ([art. 649, IV, Código de Processo Civil](#))

Art. 649. São absolutamente impenhoráveis:

IV – os vencimentos, subsídios, soldos, salários, remunerações, proventos de aposentadoria, pensões, pecúlios e montepios; as quantias recebidas por liberalidade de terceiro e destinadas ao sustento do devedor e sua família, os ganhos de trabalhador autônomo e os honorários de profissional liberal, observado o disposto no § 3º deste artigo; ([Redação dada pela Lei nº 11.382, de 2006](#)).

§ 2º O disposto no inciso IV do caput deste artigo não se aplica no caso de penhora para pagamento de prestação alimentícia. ([Incluído pela Lei nº 11.382, de 2006](#)).

Jurisprudência – [OJ – SDCT- 18 – TST](#)

OJ-SDC-18 DESCONTOS AUTORIZADOS NO SALÁRIO PELO TRABALHADOR. LIMITAÇÃO MÁXIMA DE 70% DO SALÁRIO BASE (INSERIDA EM 25.05.1998)

Os descontos efetuados com base em cláusula de acordo firmado entre as partes não podem ser superiores a 70% do salário base percebido pelo empregado.

Fundamentação Legal – [art. 462 da CLT](#)

Art. 462 – Ao empregador é vedado efetuar qualquer desconto nos salários do empregado, salvo quando este resultar de adiantamentos, de dispositivos de lei ou de contrato coletivo.

Fundamentação Legal – [art. 7º, inciso VI da Constituição Federal](#)

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

VI – irredutibilidade do salário, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo;

Fundamentação Legal – [art. 1º do Decreto-lei nº 368, de 19 de dezembro de 1968](#)

Art. 1º - A empresa em débito salarial com seus empregados não poderá:

I – pagar honorário, gratificação, pro labore ou qualquer outro tipo de retribuição ou retirada a seus diretores, sócios, gerentes ou titulares da firma individual;

II – distribuir quaisquer lucros, bonificações, dividendos ou interesses a seus sócios, titulares, acionistas, ou membros de órgãos dirigentes, fiscais ou consultivos;

III – ser dissolvida.

Parágrafo único. Considera-se em débito salarial a empresa que não paga, no prazo e nas condições da lei ou do contrato, o salário devido a seus empregados.

Fundamentação Legal – [art. 459 da CLT](#)

Art. 459 – O pagamento do salário, qualquer que seja a modalidade do trabalho, não deve ser estipulado por período superior a 1 (um) mês, salvo no que concerne a comissões, percentagens e gratificações.

§ 1º Quando o pagamento houver sido estipulado por mês, deverá ser efetuado, o mais tardar, até o quinto dia útil do mês ao vencido. [\(Redação dada pela Lei nº 7.855, de 24.10.1989\)](#)

Fundamentação Legal - Constituição Federal em seu [art. 7º, inciso XI](#)

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

XI – participação nos lucros, ou resultados, desvinculada da remuneração, e, excepcionalmente, participação na gestão da empresa, conforme definido em lei;

Fundamentação Legal - [art. 3º da Lei nº 6.321, de 14 de abril de 1976](#)

Art 3º Não se inclui como salário de contribuição a parcela paga in natura , pela empresa, nos programas de alimentação aprovados pelo Ministério do Trabalho.

Jurisprudência – TST

SUM-241 SALÁRIO-UTILIDADE. ALIMENTAÇÃO (mantida) – Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003

O vale para refeição, fornecido por força do contrato de trabalho, tem caráter salarial, integrando a remuneração do empregado, para todos os efeitos legais.

Súmula A-70 Histórico:

Redação original – Res. 15/1985, DJ 05, 06 e 09.12.1985

Jurisprudência – TST – [Precedente Normativo Nº 93](#)

PN-93 COMPROVANTE DE PAGAMENTO (positivo) Precedentes Normativos G-14

O pagamento do salário será feito mediante recibo, fornecendo-se cópia ao empregado, com a identificação da empresa, e do qual constarão a remuneração, com a discriminação das parcelas, a quantia líquida paga, os dias trabalhados ou o total da produção, as horas extras e os descontos efetuados, inclusive para a Previdência Social, e o valor correspondente ao FGTS.

Fundamentação Legal – [art. 457 da CLT](#)

Art. 457 – Compreendem-se na remuneração do empregado, para todos os efeitos legais, além do salário devido e pago diretamente pelo empregador, como contraprestação do serviço, as gorjetas que receber.

Instrução Normativa nº 02/2008

*Salário: é o valor a ser efetivamente pago ao profissional envolvido diretamente na execução contratual, não podendo ser inferior ao estabelecido em acordo ou convenção coletiva, sentença normativa ou lei, ou ainda, quando da não existência destes, poderá ser aquele praticado no mercado ou apurado em publicações ou pesquisas setoriais para a categoria profissional correspondente; **(inciso X – Anexo I da Instrução Normativa nº 02/2008)***

Fundamentação Legal – [art. 511 e art. 570 – CLT](#)

Definição de Categoria Profissional nos termos da CLT

Art. 511. (...) omissis

§ 2º A similitude de condições de vida oriunda da profissão ou trabalho em comum, em situação de emprego na mesma atividade econômica ou em atividades econômicas similares ou conexas, compõe a expressão social elementar compreendida como categoria profissional.

§ 3º Categoria profissional diferenciada é a que se forma dos empregados que exerçam profissões ou funções diferenciadas por força de estatuto profissional especial ou de condições de vida singulares.

§ 4º Os limites de identidade, similaridade ou conexidade fixam as dimensões dentro das quais a categoria econômica ou profissional é homogênea e a associação é natural.

Art. 570. Os sindicatos constituir-se-ão, normalmente, por categorias econômicas ou profissionais, específicas, na conformidade da discriminação do quadro das atividades e profissões a que se refere o art. 577 ou segundo as subdivisões que, sob proposta da Comissão do Enquadramento Sindical, de que trata o art. 576, forem criadas pelo ministro do Trabalho, Indústria e Comércio.

Fundamento Legal – salário-de-contribuição – [art. 28 da Lei nº 8.112/91](#)

CAPÍTULO II – MÓDULO 2 - BENEFÍCIOS MENS AIS E DIÁRIOS

2.1 Definição

São os custos relativos aos benefícios concedidos aos empregados estabelecidos na legislação e/ou Acordos/Convenções Coletivas, tais como, transporte, auxílio alimentação, assistência médica e familiar, seguro de vida, invalidez e funeral, entre outros.

O custo dos benefícios diários acordados é composto pela soma do custo do vale transporte, do auxílio transporte e do vale refeição e outros estabelecidos em lei ou convenção coletiva.

2.2. Composição

II	Benefícios Mensais e Diários	Valor (R\$)
A	Transporte	
B	Auxílio alimentação (Vales, cesta básica etc.)	
C	Assistência médica e familiar	
D	Auxílio creche	
E	Seguro de vida, invalidez e funeral	
F	Outros (especificar)	
	Total de Benefícios mensais e diários	

2.2.1 TRANSPORTE

2.2.1.1 Definição

Valor referente aos custos de transporte do empregado, proporcionado pelo empregador por meio de transporte próprio ou por meio de fornecimento de vales transportes.

2.2.1.2 Prazo para fornecimento

Nos termos do [art. 2º do Decreto 95.247/87](#) a empresa deverá fornecer vale transporte de forma antecipado ao mês trabalhado.

O Vale transporte não tem natureza salarial, não constitui base de incidência da contribuição previdenciária ou do FGTS e também não é considerado para efeito de pagamento do 13º Salário conforme dispõe o [art. 2º da Lei 7.418/85](#), [art. 6º do Decreto 95.247/87](#).

2.2.1.3 Base de cálculo e Custeio

O Vale transporte será custeado pelo beneficiário na parcela equivalente a 6% (seis por cento) de seu salário base, excluídos quaisquer adicionais ou vantagens. [art. 4º parágrafo único da Lei 7.418/85](#), ([art. 9º do Decreto 95.247/87](#).)

2.2.1.4 Valor do vale transporte

Para fins de cálculo do valor do vale-transporte será adotada a tarifa integral do deslocamento do trabalhador, sem descontos, mesmo que previsto na legislação local. [art. 5º § 3º da Lei 7.418/85](#),

Na elaboração dos valores de referência de vigilância e limpeza o valor da tarifa de transporte público utilizou os dados constantes e divulgados

pela Associação Nacional de Transportes Públicos no seu sítio eletrônico:
http://portal1.antp.net/site/simob/Lists/trfs/trfs_atuais.aspx

2.2.1.5 Fundamentação Legal

Fundamentação Legal - [art. 2º da Lei 7.418/85](#)

Art. 2º - O Vale-Transporte, concedido nas condições e limites definidos, nesta Lei, no que se refere à contribuição do empregador: [\(Artigo renumerado pela Lei 7.619, de 30.9.1987\)](#)

- a) não tem natureza salarial, nem se incorpora à remuneração para quaisquer efeitos;*
 - b) não constitui base de incidência de contribuição previdenciária ou de Fundo de Garantia por Tempo de Serviço;*
 - c) não se configura como rendimento tributável do trabalhador.*
- Parágrafo único. [\(Vide Medida Provisória nº 280, de 2006\)](#)*

Fundamentação Legal - Parágrafo único do [art. 4º da Lei 7.418/85](#)

Parágrafo único – O empregador participará dos gastos de deslocamento do trabalhador com a ajuda de custo equivalente à parcela que exceder a 6% (seis por cento) de seu salário básico.

Fundamentação Legal - [art. 5 § 3º da Lei 7.418/85](#)

§ 3º - Para fins de cálculo do valor do Vale-Transporte, será adotada a tarifa integral do deslocamento do trabalhador, sem descontos, mesmo que previstos na legislação local.

Fundamentação Legal - [art. 2º do Decreto 95.247/87](#)

Art. 2º O Vale-Transporte constitui benefício que o empregador antecipará ao trabalhador para utilização efetiva em despesas de deslocamento residência-trabalho e vice-versa.

Fundamentação Legal – [art. 6º do Decreto 95.247/87](#)

Art. 6º O Vale-Transporte, no que se refere à contribuição do empregador:

I – não tem natureza salarial, nem se incorpora à remuneração do beneficiário para quaisquer efeitos;

II – não constitui base de incidência de contribuição previdenciária ou do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço;

III – não é considerado para efeito de pagamento da Gratificação de Natal (Lei nº 4.090, de 13 de julho de 1962, e art. 7º do Decreto-lei nº 2.310, de 22 de dezembro de 1986);

IV – não configura rendimento tributável do beneficiário.

Fundamentação Legal – [art. 9º do Decreto 95.247/87](#)

Art. 9º O Vale-Transporte será custeado:

I – pelo beneficiário, na parcela equivalente a 6% (seis por cento) de seu salário básico ou vencimento, excluídos quaisquer adicionais ou vantagens;

II – pelo empregador, no que exceder à parcela referida no item anterior.

Fundamentação Legal - [art. 458 § 2º, inciso III da CLT](#)

Art. 458 (omissis)

*§ 2º Para os efeitos previstos neste artigo, **não serão consideradas como salário** as seguintes utilidades concedidas pelo empregador:*

(...)

III – transporte destinado ao deslocamento para o trabalho e retorno, em percurso servido ou não por transporte público;

Fundamentação Legal – [art. 4º do Decreto 95.247/87](#)

Art. 4º Está exonerado da obrigatoriedade do Vale-Transporte o empregador que proporcionar, por meios próprios ou contratados, em veículos adequados ao transporte coletivo, o deslocamento, residência-trabalho e vice-versa, de seus trabalhadores.

Parágrafo único. Caso o empregador forneça ao beneficiário transporte próprio ou fretado que não cubra integralmente os deslocamentos deste, o Vale-Transporte deverá ser aplicado para os segmentos da viagem não abrangidos pelo referido transporte.

Fundamentação Legal - [art. 8º da Lei 7.418/85](#)

Art. 8º - Asseguram-se os benefícios desta Lei ao empregador que proporcionar, por meios próprios ou contratados, em veículos adequados ao

transporte coletivo, o deslocamento integral de seus trabalhadores. [\(Artigo renumerado pela Lei 7.619, de 30.9.1987\)](#)

JURISPRUDENCIA - TCU

Voto do Ministro Relator

A empresa Capital – Empresa de Serviços Gerais Ltda. Foi desclassificada no pregão eletrônico 12/2008, promovido pelo Ministério do Meio Ambiente, porque sua proposta de preços não estava de acordo com as condições estabelecidas no respectivo edital.

Feita a oitiva a que se refere o art. 276, caput, do Regimento Interno, as justificativas da pregoeira foram consideradas consistentes e regular o processamento da licitação.

A pretensão da Representante é que o valor do vale transporte a ser descontado do beneficiário seja de 6% do valor do salário mensal, independentemente da quantidade de dias trabalhados.

A concessão do vale transporte, instituído pela Lei 7.418/1985, alterada pela Lei 7.619/1987, foi regulamentada pelo Decreto 95.247/1987 que, no art. 10, estabelece o desconto proporcional à quantidade de vales concedida para o período a que se refere o salário, in verbis:

“Art. 10. O valor da parcela a ser suportada pelo beneficiário será descontada proporcionalmente à quantidade de Vale-Transporte concedida para o período a que se refere o salário ou vencimento e por ocasião de seu pagamento, salvo estipulação em contrário, em convenção ou acordo coletivo de trabalho, que favoreça o beneficiário.”

O próprio dispositivo regulamentar autoriza alternativa ao desconto proporcional, desde que estipulada em convenção ou acordo coletivo de trabalho e que “favoreça o beneficiário”. A Representante não demonstrou a existência de convenção ou acordo coletivo de trabalho ou outra condição mais favorável ao trabalhador do que a fixada no decreto regulamentar, aplicado na planilha de cálculos do pregão eletrônico 12/2008, promovido pelo Ministério do Meio Ambiente.

Mesmo já terminada a instrução do Processo, nos termos do art. 160 e seus parágrafos do Regimento Interno, autorizei a juntada dos elementos fls. 221/42, do volume 1. Parte desses elementos já havia sido apresentada e consta do volume principal, às fls. 183/99, tendo sido analisada pela Unidade técnica. Consta, também, resposta à consulta da Representante ao MPOG. O ministério informa não ser Órgão competente para orientar sobre questões trabalhistas e que não vê necessidade de ratificar parecer do Ministério do Trabalho, que respaldaria a pretensão da Representante.

A esse respeito, retorno ao decreto regulamentador da concessão do vale transporte, que autoriza o desconto proporcional à quantidade de vales concedida ou, então, sendo de outra forma, deve favorecer o beneficiário. A convenção coletiva de trabalho (fls. 121/2, v.p.) estabelece que “a base de cálculo para desconto do vale-transporte compreenderá o salário-base do empregado”. Não há, nessa cláusula, inovação que afaste a aplicação do desconto proporcional previsto art. 10 do Decreto 95.247/1987.

Assim, a atuação da pregoeira está de acordo com o edital e com as normas legais e regulamentares que regem a concessão do vale transporte.

Ante o exposto, demonstrada a improcedência dos argumentos da Representante, acolho a proposição da Unidade técnica e Voto por que o Tribunal de Contas da União aprove o Acórdão que ora submeto à apreciação da Primeira Câmara.

TCU, Sala das Sessões Ministro Luciano Brandão Alves de Souza, em 3 de fevereiro de 2009.

WALTON ALENCAR RODRIGUES

Relator

Acórdão

VISTOS, relatados e discutidos estes autos de representação contra ato de pregoeira no âmbito do pregão eletrônico 12/2008, promovido pelo Ministério do Meio Ambiente,

ACORDAM os Ministros do Tribunal de Contas da União, reunidos em sessão da Primeira Câmara, com fundamento nos artigos 237, inciso VII, e 276 do Regimento Interno do TCU, c/c §1º do art. 113, da Lei 8.666/1993, e diante das razões expostas pelo Relator, em:

9.1. conhecer da representação e considerá-la improcedente;

*9.2. acolher as razões de justificativa apresentadas por Márcia Cristina Peixoto, pregoeira do Ministério do Meio Ambiente, e indeferir o pedido de suspensão cautelar do pregão eletrônico 12/2008; **(Acórdão 282/2009 – 1ª Câmara)***

2.2.1.6 Vale Transporte – Serviços de Vigilância

a) Aspectos Gerais

Os custos de transporte foram calculados com base no número de dias de utilização do transporte público, tarifas de transporte e o desconto máximo em relação ao Salário base, previsto no Acordo Coletivo.

O custo total das passagens é calculado como:

(Custo total das passagens) = (dias de trabalho no mês) X (Número de passagens por dia) X (custo da passagem)

O Custo da passagem é a tarifa predominante na capital, cujos valores são disponibilizados pela ANTP (Associação Nacional dos Transportes Públicos) e em caráter emergencial, quando não atualizado pela ANTP, os dados são retirados da imprensa.

Para cálculo do desconto (em reais) do vale transporte, foi estabelecido o Salário de referência para transportes (salário base) de cada tipo de jornada e multiplicado pela alíquota de desconto máximo de vale transporte previsto em Acordo Coletivo, segundo a fórmula:

(desconto máximo relativo ao vale transporte) = (Salário de referência para transportes) X (alíquota de desconto máximo de vale transporte)

O custo final das passagens é o custo total das passagens subtraído do desconto do vale transporte:

(Custo das passagens) = (Custo total das passagens) – (Desconto do vale Transporte)

b) Previsão na CCT – Vale Transporte- Serviços de Vigilância

Previsão na CCT – Vale Transporte- Serviços de Vigilância	
Descrição	Valor (R\$)
<p>CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - VALE TRANSPORTE</p> <p>Em cumprimento às disposições da Lei 7.418 de 16/12/85, com a redação dada pela Lei 7.619 de 30/09/87, regulamentada pelo Decreto 95.247 de 16/11/87, as Empresas pagarão aos seus empregados o vale-transporte de modo que o empregado não seja obrigado a adiantar a suas expensas os valores destinados a sua locomoção em função do serviço.</p> <p><u>Parágrafo Primeiro</u></p> <p>Tendo em vista que dispõe o parágrafo único do artigo 4º, da Lei 7.418, de 16/12/85, o valor da participação das Empresas nos gastos de deslocamento do trabalhador será equivalente à parcela que exceder a 6 % (seis inteiros por cento) do salário básico do empregado.</p> <p><u>Parágrafo Segundo</u></p> <p>Em caso de comprovada necessidade, nas hipóteses previstas no artigo 5º do Decreto nº 95.247/87 que regulamenta a Lei 7.418/85, as empresas poderão efetuar o pagamento do vale transporte em dinheiro, observadas as determinações legais.</p> <p>O vale transporte concedido em dinheiro nos termos do parágrafo anterior, não tem natureza salarial para nenhum efeito legal, não se incorpora à remuneração do beneficiário para quaisquer efeitos, não constitui base de incidência de contribuição previdenciária ou do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, não será considerado para efeito de Pagamento de Gratificação de Natal (13º salário) e não configura rendimento tributário do beneficiário, desde que, haja a dedução de 6% (seis inteiros por cento) referente ao ônus que cabe ao empregado.</p>	legislação

c) Vale transporte – Serviços de Vigilância – memória de cálculo

c.1) Memória de Cálculo – CUSTOS DAS PASSAGENS

Memória de Cálculo - CUSTOS DAS PASSAGENS				
Categoria	Vr. Unitário	dias de trabalho	vales/dia	Custo total
Vigilante 12 x 36 D	2,75	15,2188	2,00	83,70
Vigilante 12 x 36 N	2,75	15,2188	2,00	83,70
Vigilante 44 SEM	2,75	20,8363	2,00	114,60

(Custo total das passagens) = (dias de trabalho no mês) X (Número de passagens por dia) X (custo da passagem)

Exemplo: **R\$ 83,70** = (15,2188) x (2) x (R\$ 2,75)

c) Memória de Cálculo – DESCONTO DE VALE TRANSPORTE

Memória de Cálculo - DESCONTO DE VALE TRANSPORTE				
Categoria	Base de cálculo	Desconto (6%)	Valor	
Vigilante 12 x 36 D	987,07	6%	59,22	
Vigilante 12 x 36 N	987,07	6%	59,22	
Vigilante 44 SEM	987,07	6%	59,22	

(desconto máximo relativo ao vale transporte) = (Salário de referência para transportes) X (alíquota de desconto máximo de vale transporte)

(A) Base de Cálculo – Salário Base fixado na CCT 2012 no valor de R\$ 987,07 para o vigilante.

(B) Desconto – 6%

(C) Valor do Desconto = (A) x (B)

Exemplo: **R\$ 59,22** = R\$ 987,07 x 6%

c) Memória de Cálculo – CUSTO EFETIVO DO VALE TRANSPORTE

Memória de Cálculo - CUSTO EFETIVO DO VALE TRANSPORTE				
Categoria	Custo total	Desconto	Custo efetivo	
Vigilante 12 x 36 D	83,70	59,22	24,48	
Vigilante 12 x 36 N	83,70	59,22	24,48	
Vigilante 44 SEM	114,60	59,22	55,38	

(Custo das passagens) = (Custo total das passagens) – (Desconto do vale Transporte)

(A) - (Custo total das passagens) – vide memória de cálculo na alínea “a”

(B) - Desconto - vide memória de cálculo na alínea “b”

(C) (Custo das passagens) = (Custo total das passagens) – (Desconto do vale Transporte)

Exemplo: R\$ 24,48 = R\$ 83,70 – R\$ 59,22

2.2.1.7 Vale Transporte – Serviços de limpeza

a) Previsão na CCT – Vale Transporte

Previsão na CCT/2013 – Vale Transporte - Serviços de limpeza	
Descrição	Valor (R\$)
CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - VALE-TRANSPORTE As empresas ficam obrigadas a conceder o Vale-Transporte, instituído pela Lei nº 7.418/85, com alteração da Lei nº 7.619/87, da forma regulamentada pelo Decreto 95.247/87. PARÁGRAFO ÚNICO: Ocorrendo majoração de tarifa, as empresas obrigam-se a complementar a diferença devida ao empregado.	Legislação

b) Vale transporte – Serviços de Limpeza – memória de cálculo

b.1) Memória de Cálculo – CUSTOS DAS PASSAGENS

Memória de Cálculo - CUSTOS DAS PASSAGENS				
Categoria	Vr. Unitário	dias de trabalho	vales/dia	Custo total
Servente - AI 44 D	2,75	20,8363	2,00	114,60
Servente - AI 44 N	2,75	20,8363	2,00	114,60
Servente - AI 12 X 36 N	2,75	15,2188	2,00	83,70
Limpador de Fachada	2,75	20,8363	2,00	114,60
Servente - MED 44	2,75	20,8363	2,00	114,60
Servente - MED 12 X 36 N	2,75	15,2188	2,00	83,70

b.2) Memória de Cálculo – DESCONTO DE VALE TRANSPORTE

Memória de Cálculo - DESCONTO DE VALE TRANSPORTE			
Categoria	Base de cálculo	Desconto (6%)	Valor
Servente - AI 44 D	810,00	6%	48,60
Servente - AI 44 N	810,00	6%	48,60
Servente - AI 12 X 36 N	810,00	6%	48,60
Limpador de Fachada	810,00	6%	48,60
Servente - MED 44	810,00	6%	48,60
Servente - MED 12 X 36 N	810,00	6%	48,60

b.3) Memória de Cálculo – CUSTO EFETIVO DO VALE TRANSPORTE

Memória de Cálculo - CUSTO EFETIVO DO VALE TRANSPORTE			
Categoria	Custo total	Desconto	Custo efetivo
Servente - AI 44 D	114,60	48,60	66,00
Servente - AI 44 N	114,60	48,60	66,00
Servente - AI 12 X 36 N	83,70	48,60	35,10
Limpador de Fachada	114,60	48,60	66,00
Servente - MED 44	114,60	48,60	66,00
Servente - MED 12 X 36 N	83,70	48,60	35,10

2.2.1.8 Auxílio Transporte

Nos casos em que o empregador proporcionar por meio próprios ou contratados o deslocamento , residência-trabalho ou vice-versa de seus trabalhadores, o empregado ficará exonerado da obrigatoriedade do Vale-transporte. ([art. 4º do Decreto 95.247/87](#)).

2.2.2 AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO (VALES, CESTA BÁSICA ETC.)

2.2.2.1 Aspectos Gerais

Consiste em auxílio geralmente previsto nos Acordos, Convenções ou Sentenças Normativas em Dissídios Coletivos.

O auxílio alimentação não tem natureza salarial nos casos de empresas integrantes dos programas de alimentação do trabalhador previamente aprovados pelo Ministério do Trabalho e da Previdência Social.

O Custo da cesta básica, quando previsto em Acordo Coletivo, é dado por:

(custo da cesta básica) = (custo mensal da cesta básica) X (1 – alíquota de compartilhamento).

A alíquota de compartilhamento se refere ao percentual do custo arcado pelo trabalhador, sendo o restante a parcela arcada pela empresa contratada.

Quando o Acordo Coletivo apresentar o valor mensal do vale refeição, este será inserido em Auxílio alimentação mensal.

2.2.2.2 Valor do auxílio alimentação

O valor do auxílio alimentação, em grande parte, é determinado em convenções coletivas de trabalho da categoria ou acordo coletivos.

Nos casos de programas de alimentação do trabalhador a participação do trabalhador no custeio do auxílio está limitada a 20% do custo direto da refeição. (art. 2º § 1º do [Decreto 5/1991](#))

2.2.2.3 Fundamentação Legal

Auxílio Alimentação nos termos da CLT – [art. 458 §§ 2º e 3º da CLT](#)

Art. 458 (omissis)

§ 2º Para os efeitos previstos neste artigo, não serão consideradas como salário as seguintes utilidades concedidas pelo empregador: [\(Redação dada pela Lei nº 10.243, de 19.6.2001\)](#)

§ 3º - A habitação e a alimentação fornecidas como salário-utilidade deverão atender aos fins a que se destinam e não poderão exceder, respectivamente, a 25% (vinte e cinco por cento) e 20% (vinte por cento) do salário-contratual.

Auxílio Alimentação nos termos do Programa de alimentação – PAT ([Lei 6.321/76](#))

Art 3º Não se inclui como salário de contribuição a parcela paga in natura , pela empresa, nos programas de alimentação aprovados pelo Ministério do Trabalho.

Auxílio Alimentação nos termos do Programa de alimentação – PAT ([Decreto 5/1991](#))

Art. 6º Nos programas de alimentação do trabalhador, previamente aprovados pelo Ministério do Trabalho e da Previdência Social, a parcela paga in natura pela empresa não tem natureza salarial, não se incorpora à remuneração para quaisquer efeitos, não constitui base de incidência de contribuição previdenciária ou do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço e nem se configura como rendimento tributável do trabalhador.

Art. 2º Para os efeitos do art. 2º da Lei nº 6.321, de 14 de abril de 1976, os trabalhadores de renda mais elevada poderão ser incluídos no programa de alimentação, desde que esteja garantido o atendimento da totalidade dos trabalhadores contratados pela pessoa jurídica beneficiária que percebam até 5 (cinco) salários-mínimos.

§ 1º A participação do trabalhador fica limitada a 20% (vinte por cento) do custo direto da refeição.

Art. 6º Nos programas de alimentação do trabalhador, previamente aprovados pelo Ministério do Trabalho e da Previdência Social, a parcela paga in natura

pela empresa não tem natureza salarial, não se incorpora à remuneração para quaisquer efeitos, não constitui base de incidência de contribuição previdenciária ou do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço e nem se configura como rendimento tributável do trabalhador.

JURISPRUDÊNCIA – [OJ-SDI1-133 TST](#)

OJ-SDI1-133 AJUDA ALIMENTAÇÃO. PAT. LEI Nº 6.321/76. NÃO INTEGRAÇÃO AO SALÁRIO (inserida em 27.11.1998)

A ajuda alimentação fornecida por empresa participante do programa de alimentação ao trabalhador, instituído pela Lei nº 6.321/76, não tem caráter salarial. Portanto, não integra o salário para nenhum efeito legal.

2.2.2.4. Vale Alimentação – Serviços de Vigilância

Fundamentação legal e/ou previsão na CCT – Vale Refeição – Vigilância	
Descrição	Valor (R\$)
<p>CLÁUSULA SÉTIMA - TIQUETE REFEIÇÃO/ALIMENTAÇÃO</p> <p>O Tíquete refeição/alimentação, a partir de 1º de março de 2013, terá valor unitário de R\$ 10,10 (dez reais e dez centavos) devendo ser fornecido para cada escala de plantão de até 12 horas efetivamente trabalhadas, a todos os empregados em exercício de suas funções, na forma estabelecida pela legislação do PAT - PROGRAMA DE ALIMENTAÇÃO DO TRABALHADOR. Nas jornadas superiores a 12 horas, o empregado receberá mais um vale refeição adicional.</p> <p><u>Parágrafo Primeiro – Vale Refeição</u></p> <p>-</p> <p>A regra é o fornecimento de vale refeição. Todavia, desde que haja pedido expresso do Sindicato Obreiro, deverá a Empresa fornecer vale alimentação, em valor não inferior ao estabelecido para o tíquete-refeição aos seus empregados. Sendo facultado ao Sindicato Obreiro quanto à aceitação na sua base territorial.</p> <p>Igualmente o pagamento referente ao tíquete refeição ou vale-alimentação poderá, a critério da empresa, ser pago através de sistema de cartão bancário, estabelecido pela Legislação do PAT.</p> <p><u>Parágrafo Segundo - Refeições fornecidas ao empregado</u></p> <p>O vigilante, alternativamente, poderá receber refeição em seu posto de trabalho, desde que, seja fornecido pelo contratante do serviço de acordo com a legislação vigente relativa ao Programa de Alimentação ao Trabalhador – PAT, para cada plantão de até 12 horas efetivamente trabalhadas.</p> <p><u>Parágrafo Terceiro – Sistema Compartilhado das Despesas</u></p> <p>Fica estipulado em 20% (vinte inteiros por cento) sobre o valor total concedido ao tíquete refeição/alimentação e a alimentação fornecida alternativamente ao empregado, o desconto a ser feito no contracheque do empregado, decorrente do Sistema Compartilhado de participação nas despesas. Segundo as normas do PAT – Programa de Alimentação do Trabalhador.</p>	<p>R\$ 10,10</p> <p>Desconto : 20%</p>

b) Vale Alimentação – Memória de Cálculo – CUSTOS VALE REFEIÇÃO – Serviços de Vigilância

b.1) Memória de Cálculo – CUSTOS VALE REFEIÇÃO

Memória de Cálculo - CUSTOS VALE REFEIÇÃO				
Categoria	Vr. Unitário	dias/mês	total	
Vigilante 12 x 36 D	10,10	15,2188	153,71	
Vigilante 12 x 36 N	10,10	15,2188	153,71	
Vigilante 44 SEM	10,10	20,8363	210,45	

b.2) Memória de Cálculo – CUSTOS EFETIVO DO VALE REFEIÇÃO

Memória de Cálculo - CUSTOS EFETIVO DO VALE REFEIÇÃO				
Categoria	Custo total	desc. 20%	custo efetivo	
Vigilante 12 x 36 D	153,71	30,74	122,97	
Vigilante 12 x 36 N	153,71	30,74	122,97	
Vigilante 44 SEM	210,45	42,09	168,36	

Compartilhamento = **30,74** (**30,74** = R\$ 153,71 X 20%)

2.2.2.5 Vale Alimentação – Serviços de limpeza

a) Previsão na CCT – Vale Refeição

Previsão na CCT – Vale Refeição – Serviços de Limpeza	
Descrição	Valor (R\$)
<p>CLÁUSULA VIGÉSIMA - AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO</p> <p>As empresas ficam obrigadas a conceder um auxílio alimentação ou refeição, seja em forma de tíquete ou em pecúnia, no valor de R\$ 9,00 (nove reais), por dia, considerando-se os dias efetivamente trabalhados no mês.</p> <p>PARÁGRAFO PRIMEIRO: As empresas que, por força da convenção coletiva de trabalho de 2012, concedem um auxílio alimentação ou refeição no valor de R\$ 7,00 (seis reais), terão um prazo de até 1º de Abril de 2013 para adequarem-se ao implemento do reajuste do benefício no valor previsto no caput, qual seja, R\$ 9,00 (nove reais), que será válido para todos os empregados, indistintamente, a partir de 1º de Abril de 2013.</p> <p>PARÁGRAFO SEGUNDO: Os empregados que laborarem até 4 (quatro) horas, para complementação da jornada normal de trabalho semanal, prevista no Art. 7º, XIII, da Constituição Federal, não farão jus, especificamente naquele dia, ao recebimento do auxílio previsto no caput da presente cláusula.</p> <p>PARÁGRAFO TERCEIRO: Para evitar a incorporação deste benefício ao salário, as empresas terão o direito de descontarem dos empregados, em seus contracheques mensais, o correspondente a 10% (dez por cento) do valor total do auxílio concedido no mês de competência.</p> <p>PARÁGRAFO QUARTO: Os empregados que trabalhem em regime de escala/plantão, receberão o respectivo auxílio somente para os dias efetivamente trabalhados.</p> <p>PARÁGRAFO QUINTO: A concessão do auxílio-alimentação ou refeição não será obrigatória se a empresa contratante franquear, sob qualquer condição, as refeições aos trabalhadores das empresas prestadoras de serviços.</p> <p>PARÁGRAFO SEXTO: Fica facultado às empresas a concessão de auxílio alimentação ou alimentação em valores superiores ao previsto no caput, seja em virtude de exigência de contrato de prestação de serviços ou por mera liberalidade do empregador.</p>	<p>R\$ 9,00</p> <p>Compartilhamento Percentual : 10%</p>

b) Serviços de Limpeza – Vale Refeição – Memória de Cálculo

b.1) Memória de Cálculo – CUSTOS VALE REFEIÇÃO

Memória de Cálculo - CUSTOS VALE REFEIÇÃO			
Categoria	Vr. Unitário	dias/mês	total
Servente - AI 44 D	9,00	20,8363	187,53
Servente - AI 44 N	9,00	20,8363	187,53
Servente - AI 12 X 36 N	9,00	15,2188	136,97
Limpador de Fachada	9,00	20,8363	187,53
Servente - MED 44	9,00	20,8363	187,53
Servente - MED 12 X 36 N	9,00	15,2188	136,97

b.2) Memória de Cálculo – CUSTOS EFETIVO DO VALE REFEIÇÃO

Memória de Cálculo - CUSTOS EFETIVO DO VALE REFEIÇÃO			
Categoria	Custo total	desconto (10%)	custo efetivo
Servente - AI 44 D	187,53	18,75	168,77
Servente - AI 44 N	187,53	18,75	168,77
Servente - AI 12 X 36 N	136,97	13,70	123,27
Limpador de Fachada	187,53	18,75	168,77
Servente - MED 44	187,53	18,75	168,77
Servente - MED 12 X 36 N	136,97	13,70	123,27

2.2.2.6 Cesta Básica

O Custo da cesta básica, quando previsto em Acordo Coletivo, é dado por:

(custo da cesta básica) = (custo mensal da cesta básica) X (1 – alíquota de compartilhamento)

A alíquota de compartilhamento se refere ao percentual do custo arcado pelo trabalhador, sendo o restante a parcela arcada pela empresa contratada.

Quando previstos em Acordo Coletivo, a assistência médica e familiar e seguro de vida, invalidez e funeral também compõe o custo total dos benefícios mensais acordados.

(custo da assistência médica e familiar) = (custo mensal assistência médica e familiar) – (compartilhamento da assistência médica)

As convenções coletivas dos serviços de limpeza e vigilância do RIO DE JANEIRO não contemplam tal benefício.

2.2.3 ASSISTÊNCIA MÉDICA E FAMILIAR

2.2.3.1 Definição

Consiste em auxílio geralmente previsto nos Acordos, Convenções ou Sentenças Normativas em Dissídios Coletivos.

Nos casos em que a assistência médica, hospitalar e odontológica for prestada diretamente pelo empregado ou mediante seguro-saúde não tem caráter salarial. ([art. 458 , IV da CLT](#)).

Quando previstos em Acordo Coletivo, a assistência médica e familiar e seguro de vida, invalidez e funeral também compõe o custo total dos benefícios mensais acordados.

(custo da assistência médica e familiar) = (custo mensal assistência médica e familiar) – (compartilhamento da assistência médica).

2.2.3.2 Fundamentação legal

A assistência médica e familiar nos termos da CLT – ([art. 458 , IV da CLT](#)).

Art. 458 (omissis)

2º Para os efeitos previstos neste artigo, não serão consideradas como salário as seguintes utilidades concedidas pelo empregador: ([Redação dada pela Lei nº 10.243, de 19.6.2001](#))

IV – assistência médica, hospitalar e odontológica, prestada diretamente ou mediante seguro-saúde; ([Incluído pela Lei nº 10.243, de 19.6.2001](#))

2.2.3.3 Assistência médica e familiar e odontológica – Serviços de Vigilância

Previsão na CCT – Assistência médica e familiar e odontológica- Vigilância	
Descrição	Percentual ou Valor
A CCT não trata desse assunto	

Na composição dos valores de referência para os serviços de vigilância não há previsão desse custo. Lembrando que não há previsão desse custo na Convenção Coletiva.

2.2.3.4 Assistência médica e familiar e odontológica – Serviços de Limpeza

Previsão na CCT – Assistência médica e familiar e odontológica- Limpeza	
Descrição	
CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - PLANO DE ASSISTÊNCIA MÉDICA As empresas comprometem-se a proceder ao desconto, em folha de pagamento, da quantia de R\$ 25,00 (vinte e cinco reais) por empregado, a partir de 01 de Maio de 2013, conforme determinado na Assembléia Geral Extraordinária dos empregados da categoria, para a manutenção do Plano de Assistência Médica, extensiva a cobertura aos dependentes. PARÁGRAFO PRIMEIRO: A regulamentação desta Cláusula está fixada em Termo de Compromisso, assinado em 23.10.98, pelos Sindicatos Convenentes. PARÁGRAFO SEGUNDO: O empregado, após ter sido efetuado o desconto de que trata o caput da presente cláusula, deverá comparecer na sede do sindicato laboral para assinar ficha cadastral e receber a respectiva carteira de assistência médica ou sua exclusão.	

No caso dos Serviços de Limpeza – RJ a CCT estabelece que para a contratação do Plano de Assistência Médica a empresa apenas compromete-se a efetuar o desconto em folha e o ônus desse custo serão arcados **integralmente pelo empregado.**

2.2.4 AUXÍLIO CRECHE

2.2.4.1 Definição

Consiste em um auxílio para que a mãe possa manter o seu filho em local apropriado e recebendo assistência, enquanto ela estar em atividade laboral.

A inclusão na planilha observará disposição prévia em Acordos, Convenções ou Sentenças Normativas em Dissídios Coletivos.

2.2.4.2 Fundamentação Legal

Fundamentação Legal – O auxílio creche nos termos do [art. 389 §§ 1º e 2º da CLT](#)

Art. 389 – Toda empresa é obrigada:

§ 1º - Os estabelecimentos em que trabalharem pelo menos 30 (trinta) mulheres com mais de 16 (dezesseis) anos de idade terão local apropriado onde seja permitido às empregadas guardar sob vigilância e assistência os seus filhos no período da amamentação.

§ 2º - A exigência do § 1º poderá ser suprida por meio de creches distritais mantidas, diretamente ou mediante convênios, com outras entidades públicas ou privadas, pelas próprias empresas, em regime comunitário, ou a cargo do SESI, do SESC, da LBA ou de entidades sindicais.

2.2.4.3 Custo do auxílio creche – serviços de vigilância

Como dito anteriormente a inclusão do auxílio creche na planilha de custo observará disposição prévia em Acordos, Convenções ou Sentenças Normativas em Dissídios Coletivos. A CCT do Estado do Rio de Janeiro 2013 não tem previsão da concessão desse benefício.

2.2.4.4 Custo do auxílio creche – serviços de limpeza

O Custo do auxílio creche é determinado pela multiplicação do número de filhos em creche pelo valor do auxílio creche determinado em convenção coletiva, sendo o primeiro valor obtido dos dados do Censo IBGE para o ano 2010, conforme segue:

Número de filhos em creche = (Número de crianças em creches na UF) / (Número de mulheres com 10 anos ou mais na UF)

Obtendo-se:

Custo do auxílio creche = (Número de filhos em creche) X (Custo Mensal)

Como dito anteriormente a inclusão do auxílio creche na planilha de custo observará disposição prévia em Acordos, Convenções ou Sentenças Normativas em Dissídios Coletivos. A CCT do Estado do Rio de Janeiro 2013 não tem previsão da concessão desse benefício.

2.2.5 SEGURO DE VIDA, INVALIDEZ E FUNERAL

2.2.5.1 Aspectos gerais

Consiste em um auxílio para custear despesas decorrentes de seguro de vida, invalidez e funeral .

Os seguros de vida e de acidentes pessoais não serão considerados como salários. ([art. 458, inciso V da CLT](#)).

A inclusão na planilha observará disposição prévia em Acordos, Convenções ou Sentenças Normativas em Dissídios Coletivos.

2.2.5.2 Fundamentação legal

Fundamentação legal – ([art. 458, inciso V da CLT](#)).

Art. 458 (omissis)

2º Para os efeitos previstos neste artigo, não serão consideradas como salário as seguintes utilidades concedidas pelo empregador:

V – seguros de vida e de acidentes pessoais;

Jurisprudência – TST – [PN – 84 – Precedentes Normativos](#)

PN – 84 – Precedentes Normativos – SEGURO DE VIDA. ASSALTO (positivo)
Institui-se a obrigação do seguro de vida, em favor do empregado e seus dependentes previdenciários, para garantir a indenização nos casos de morte ou invalidez permanente, decorrentes de assalto, consumado ou não, desde que o empregado se encontre no exercício das suas funções.

Fundamentação legal – [art. 19, inciso IV da Lei nº 7.102/83](#)

O seguro de vida, invalidez e funeral nos termos da Lei 7.102/83 (Serviços de vigilância)

Art. 19 – É assegurado ao vigilante:

IV – seguro de vida em grupo, feito pela empresa empregadora.

2.2.5.3 Custo do seguro de vida, invalidez e funeral – serviços de vigilância

Como dito anteriormente a inclusão do seguro de vida, invalidez e funeral na planilha de custo observará disposição prévia em Acordos, Convenções ou Sentenças Normativas em Dissídios Coletivos.

Quando o Acordo Coletivo for silente em relação ao valor do seguro, será obtido o valor por meio da soma das indenizações previstas no Acordo coletivo e multiplicado pela alíquota (0,0078%). Essa alíquota representa uma média de acordo com os estudos da FIA.

Previsão na CCT – Seguro de vida, invalidez e funeral – VIGILANCIA	
Descrição	
CLÁUSULA NONA - AUXÍLIO FUNERAL	
<p>Ficam as empresas obrigadas a pagar a despesa com o sepultamento dos empregados da ativa, que venham a falecer dentro do Estado do Rio de Janeiro, sendo facultado às empresas firmarem convênio com funerárias e, neste caso, as despesas poderão correr diretamente entre ambas e/ou, ainda, ocorrer compensação em havendo a respectiva cobertura por seguradora ou qualquer outra entidade ou órgão, limitado a 1,5 (um inteiro e cinco décimos) piso salarial da categoria do vigilante.</p>	
Seguro de Vida	
CLÁUSULA DÉCIMA - SEGURO DE VIDA/ACIDENTE	
<p>As empresas, em cumprimento à Lei 7.102/83, Art. 19, Inciso IV, c/c o disposto na Resolução n.º 05, de 10/07/84, do Conselho Nacional de Seguros Privados, e nos termos do Art. 21 do Decreto 89.056/83 obrigam-se à contratação de Seguro de Vida em Grupo. Para cobertura de morte natural, ocorrida em serviço ou não, o Seguro de Vida será na proporção de 26 (vinte e seis) vezes o piso salarial mensal do vigilante, verificado no mês anterior. Para cobertura de morte acidental e invalidez permanente total ou parcial em serviço, o Seguro de Vida Acidental será na proporção de 55 (cinquenta e cinco) vezes o piso salarial mensal do vigilante, verificado no mês anterior. Caso as empresas não cumpram as obrigações, arcarão com o ônus respectivo, e para o caso de invalidez parcial, a indenização obedecerá à proporcionalidade disposta na regra da Susep fixada na circular Susep nº 029 de 20.12.91, tendo por base de cálculo equivalente ao índice de 100% do mesmo valor de 55 (cinquenta e cinco) vezes o valor do piso salarial do mês anterior, sendo aplicável ainda nos casos omissos, o disposto Resolução CNSP 05/84.</p>	
<u>Parágrafo Único – Comprovante Alternativo</u>	
<p>As empresas se comprometem a fornecer, quando solicitado, a cada Sindicato Obreiro cópias da apólice de seguro de vida instituído, a empresa que não fornecer, ficará sujeita à multa prevista pelo descumprimento da presente Convenção.</p>	

Memória de Cálculo - Seguro de vida, invalidez e funeral - Vigilância

Memória de Cálculo - SEGURO - AUXILIO FUNERAL				
Categoria	Salário Base	Base de Cálculo	percentual	
Vigilante 12 x 36 D	987,07	1.480,61	0,0085%	0,13
Vigilante 12 x 36 N	987,07	1.480,61	0,0085%	0,13
Vigilante 44 SEM	987,07	1.480,61	0,0085%	0,13

Memória de Cálculo - SEGURO DE VIDA -MORTE				
Categoria	Salário Base	Base de Cálculo	percentual	
Vigilante 12 x 36 D	987,07	54.288,85	0,0085%	4,61
Vigilante 12 x 36 N	987,07	54.288,85	0,0085%	4,61
Vigilante 44 SEM	987,07	54.288,85	0,0085%	4,61

Memória de Cálculo - SEGURO DE VIDA -INVALIDEZ				
Categoria	Salário Base	Base de Cálculo	percentual	
Vigilante 12 x 36 D	987,07	54.288,85	0,0085%	4,61
Vigilante 12 x 36 N	987,07	54.288,85	0,0085%	4,61
Vigilante 44 SEM	987,07	54.288,85	0,0085%	4,61

Exemplo : Cálculo do Auxílio Funeral = Base de Cálculo x percentual do auxílio funeral.

R\$ 0,13 = R\$ 1.480,61 (987,07 X 1,5) x 0,0085% (Média FIA).

Exemplo : Cálculo do Seguro de Vida = Base de Cálculo x percentual do auxílio funeral.

R\$ 4,61 = R\$ 54.288,85 (987,07 X 55) x 0,0085 % (Média FIA).

Em 2014 foi alterada a metodologia de cálculo do valor de referência para cálculo do seguro de vida, invalidez e funeral.

Em 2014 a alíquota (média FIA) que em 2013 era de 0,0085 passa a ser de 0,00955%.

2.2.5.4 Custo do seguro de vida, invalidez e funeral – serviços de limpeza

Quando o Acordo Coletivo for silente em relação ao valor do seguro, será obtido o valor por meio da soma das indenizações previstas no Acordo coletivo e multiplicado pela alíquota (0,0333%). Essa alíquota foi retirada dos Acordos coletivos de 2013 que tiveram o valor do seguro explicitado. Em 2014 foi definido uma nova alíquota, passando a ser de 0.06507%.

Como dito anteriormente a inclusão do seguro de vida, invalidez e funeral na planilha de custo observará disposição prévia em Acordos, Convenções ou Sentenças Normativas em Dissídios Coletivos. A CCT do Estado do Rio de Janeiro não tem previsão da concessão desse benefício com essa nomenclatura propriamente dita.

A Convenção Coletiva do Estado do Rio de Janeiro apresenta, como forma alternativa, a Assistência Social Familiar Sindical que consiste em serviços assistenciais em caso de incapacitação permanente para o trabalho ou de falecimento do trabalhador.

Tal benefício será tratada na Secção **Outros Benefícios**.

2.2.6 OUTROS BENEFÍCIOS

2.2.6.1 Aspectos gerais

Correspondem a outros itens dos benefícios mensais e/ou diários não previstos anteriormente, normalmente, estabelecidos nos acordos/convenções coletivas. Exemplo: auxílio ao filho excepcional, prêmio assiduidade, entre outros.

A inclusão na planilha observará disposição prévia em Acordos, Convenções ou Sentenças Normativas em Dissídios Coletivos.

2.2.6.2 Outros Benefícios - Assistência Social Familiar e Sindical Serviços de Limpeza

a) Previsão na CCT/2013 – Assistência Social Familiar Sindical

Previsão na CCT/2012 – Custeio de remédios – serviços de limpeza	
Descrição	Valor
CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - BENEFÍCIO SOCIAL FAMILIAR Por esta cláusula, fica garantido pela FETHERJ Federação dos Empregados em Turismo e Hospitalidade do Rio de Janeiro e por seus sindicatos representados, os amparos previstos pelo Benefício Social Familiar a todos os trabalhadores pertencentes às categorias profissionais subordinadas a esta Convenção Coletiva de Trabalho, associados ou não às entidades sindicais profissionais, amparados ou não por seguros de vida. PARÁGRAFO PRIMEIRO: A forma de prestação dos serviços, gestora, requisitos, valores, penalidades e beneficiários, estão previstos no Manual de Orientação e Regras, anexo, parte integrante desta cláusula e aprovadas pelos sindicatos aqui representados. PARÁGRAFO SEGUNDO: Para efetiva viabilidade financeira deste benefício e com o expresse consentimento da entidade sindical profissional, as empresas, recolherão até o dia 10 (dez) de cada mês e a partir de 10/04/2013, o valor de R\$ 8,00 (oito reais) por cada trabalhador que possua. Caberá ao trabalhador, mensalmente, a importância de R\$ 4,35 (quatro reais e trinta e cinco centavos), descontados em folha de pagamento. As empresas contribuirão com a importância de R\$ 3,65 (três reais e sessenta e cinco centavos), tendo como base a totalidade dos empregados constantes no CAGED, sem nenhuma redução a que título for. Este recolhimento deverá ser feito exclusivamente, por meio de boleto	R\$ 3,65

diretamente à gestora, inclusive por empresas que ofereçam qualquer benefício análogo.

PARÁGRAFO TERCEIRO: Em caso de afastamento de empregado, por motivo de doença ou acidente de trabalho, o empregador manterá o recolhimento pelo período de 12 (doze) meses, ficando garantido ao empregado todos os benefícios previstos nesta cláusula, até seu efetivo retorno ao trabalho.

PARÁGRAFO QUARTO: O empregador que por ocasião do óbito ou do fato causador da incapacitação, estiver inadimplente por: falta de pagamento, pagamento após o dia do vencimento, ou efetuar recolhimento por valor inferior ao devido, reembolsará a gestora o valor total da assistência a ser prestada e responderá perante o empregado ou a seus dependentes, a título de multa, o dobro do valor dos benefícios, conforme item "F" do manual anexo.

PARÁGRAFO QUINTO: O óbito ou evento que possa provocar a incapacitação permanente para o trabalho, por perda ou redução de sua aptidão física, deverá ser comunicado formalmente à gestora, no prazo máximo e improrrogável de 90 (noventa) dias da ocorrência.

PARÁGRAFO SEXTO: Caso haja, planilhas de custos e editais de licitações, deverão constar a provisão financeira para cumprimento do Benefício Social Familiar, a fim de que seja preservado o patrimônio jurídico dos trabalhadores, em consonância com o artigo 444 da CLT.

PARÁGRAFO SÉTIMO: O presente serviço social não tem natureza salarial, por não se constituir em contraprestação de serviços, tendo caráter compulsório e ser eminentemente assistencial.

PARÁGRAFO OITAVO: Sempre que necessário à comprovação de cumprimento da Convenção Coletiva de Trabalho e nas homologações trabalhistas deverá ser apresentado o certificado de regularidade desta cláusula, à disposição no site www.beneficiosocial.com.br.

PARÁGRAFO NONO: O descumprimento da cláusula em decorrência de negligência, imperícia ou imprudência de prestador de serviços (administradores e/ou contabilistas), implicará na responsabilidade civil daquele que der causa ao descumprimento, conforme artigos 186, 927, 932, III e 933, do Código Civil Brasileiro.

b) Assistência Social Familiar e Sindical - Memória de Cálculo

Outros Benefícios - CUSTO EFETIVO DA ASSISTENCIA SOCIAL FAMILIAR				
Categoria	Custo total	Desconto	Custo efetivo	
Servente - AI 44 D	8,00	4,35	3,65	
Limpador de Fachada	8,00	4,35	3,65	
Encarregado - AI 44D	8,00	4,35	3,65	
Encarregado - Fachada	8,00	4,35	3,65	

2.2.6.3 Outros Benefícios – Serviços de Vigilância - Custeio de Remédios

a) Previsão na CCT/2012 – custeio de remédios – serviços de vigilância

Previsão na cct/2012 – custeio de remédios – serviços de vigilância	
Descrição	Percentual
CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - CUSTEIO DE REMÉDIOS As empresas se comprometem a custear, se necessário, qualquer remédio ou medicamento que o vigilante venha a necessitar em decorrência de lesão sofrida, configurada como acidente de trabalho, limitado ao valor mensal de 30% (trinta por cento) do piso salarial da categoria do vigilante.	30%

b) Memória de Cálculo – Custeio de remédios – serviços de vigilância

Memória de Cálculo - Custeio de Remédios (ACIDENTE DE TRABALHO)				
Categoria	Salário Base	Base de Cálculo	Perc.	Valor
Vigilante 12 x 36 D	987,07	296,12	0,0005	0,15
Vigilante 12 x 36 N	987,07	296,12	0,0005	0,15
Vigilante 44 SEM	987,07	296,12	0,0005	0,15

Base de Cálculo= **R\$ 296,12** (30% de R\$ 987,07)

Alíquota – **0,0005** (Estimativa – Acidente de Trabalho)

R\$ 0,15 = R\$ 296,12 x 0,0005

2.2.6.4 Fundamentação legal

JURISPRUDÊNCIA – TCU

1.5.1. abstenha-se de fixar, no instrumento convocatório, quando de licitação com vistas à contratação de mão-de-obra terceirizada, valores pertinentes a salários ou benefícios (tais como vale-alimentação), bem como de exigir a concessão aos empregados contratados de benefícios adicionais aos legalmente estabelecidos (tais como planos de saúde), por representar interferência indevida na política de pessoal de empresa privada e representar ônus adicional à Administração sem contrapartida de benefício direto. (Acórdão nº 1.248/2009-2ª Câmara).

1.1.6. deixe de incluir nos editais exigências relativas à prefixação de valor de vale-transporte, plano de saúde, reserva técnica e de despesa com treinamento e reciclagem, por representarem ingerência imprópria na gestão interna dos licitantes, onerarem o contrato sem benefício direto ao Estado e por ser obrigação da contratada fornecer mão-de-obra qualificada para a execução dos serviços, em conformidade com as especificações do objeto da licitação; (Acórdão nº 2.807/2007 – 1ª Câmara).

1.5.1.3 abstenha-se de fixar valores em relação ao salário, benefícios diretos e indiretos, que não os previstos pelos respectivos sindicatos de categorias, entretanto, caso haja essa necessidade, instrua e fundamente com os documentos pertinentes a fixação de determinado patamar remuneratório, de forma a não comprometer o caráter competitivo do certame e, por conseguinte, a obtenção da proposta mais vantajosa para a Administração, em consonância com o subitem 9.3.3 do Acórdão no 1.094/2004-TC- Plenário. (Acórdão 2.075/2010 – 1ª Câmara).

CAPÍTULO III - MÓDULO 3 - INSUMOS DIVERSOS

3.1 Definição

É composto pelos custos relativos a materiais, utensílios, suprimentos, máquinas, equipamentos, entre outros, utilizados diretamente na execução dos serviços.

3.2 Composição

Integram a composição dos insumos diversos os seguintes itens: uniformes, materiais, equipamentos e outros necessários à execução dos serviços.

III	Uniformes, materiais, equipamentos e outros	Valor (R\$)
A	Uniformes	
B	Materiais	
C	Equipamentos	
D	Outros (especificar)	
	TOTAL	

3.2.1 UNIFORMES

3.2.1.1 Aspectos gerais

O custo dos uniformes inclui todos os itens que compõem o uniforme do empregado.

3.2.1.2 Fundamentação legal

Jurisprudência – [TST – PN-115 Uniformes \(positivo\)](#)

PN-115 UNIFORMES (positivo)

Determina-se o fornecimento gratuito de uniformes, desde que exigido seu uso pelo empregador.

Instrução Normativa nº 02/2008 – Anexo VI

Metodologia de referência dos serviços de vigilância

2. Responsabilidade da contratada.

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;

3.2.1.3 Uniformes – Serviços de Vigilância

a) Aspectos gerais

O custo de uniformes e equipamentos foi obtido através de pesquisa de preços realizada no final de 2012 nas cidades de São Paulo, Florianópolis, RIO DE JANEIRO, Salvador e Manaus. Cada capital irá representar a respectiva região do Brasil, sendo que o custo dos uniformes e equipamentos verificado nela será repassado às demais capitais da região. Caso não tenha um número expressivo de cotações, será utilizada a média nacional. Acresceu-se a todos os itens, como despesa de frete, o custo do quilômetro a partir da capital em cada região.

Na escala 12 x 36 são necessários 4 trabalhadores para que se tenha um atendimento ininterrupto num posto (2 trabalhadores revezando dia e noite em um dia e mais 2 no dia seguinte, quando os 2 primeiros folgam). Estes trabalhadores, por sua vez, utilizam todos o mesmo conjunto de equipamentos. Por esta razão, nesta escala o custo dos equipamentos é rateado entre 4 pessoas. O mesmo não ocorre com os uniformes, que são individuais.

O custo anual de cada item de uniforme foi calculado conforme segue:

(Custo anual do item) = (Preço obtido na pesquisa de mercado) X (Quantidade de unidades do Item)

Em 2014 foi alterada a metodologia de cálculo dos uniformes. Dessa forma foi considerada também as disposições contidas nas convenções coletivas de trabalho sobre o número de mudas e vida útil dos uniformes.

b) Previsão na CCT/2013 – Vigilância

Previsão na CCT/2013 – Uniformes – Serviços de Vigilância – Rio de Janeiro				
Descrição				
CLÁUSULA	DÉCIMA	NONA	-	UNIFORMES/OUTROS
<p>Fica assegurado ao vigilante a gratuidade do uniforme (calça, saia, camisa, casaco, sapato e meia), à razão de dois para cada período de doze meses: bote, capa e distintivo que ficarão sob custódia dos respectivos vigilantes, sendo estas do acervo das empresas, ficando proibido o desconto de tais objetos sob a rubrica de "adiantamento de salário" a fim de garantir a devolução das peças acauteladas com o vigilante, ou para o fim de descontar de seu salário valor correspondente às peças acima. Em caso de extravio ou danificação das mesmas, ficam as empresas autorizadas a descontar da remuneração ou indenização os valores correspondentes, nos termos do Artigo nº 462, parágrafo 1º da CLT, exceto por acidente de serviço. Na escala 5 x 2 e 6 x 1 serão fornecidas 03 (três) camisas.</p>				
<p>CLÁUSULA VIGÉSIMA - PERDA DE MATERIAL DE TRABALHO O empregador não poderá descontar do salário do vigilante o valor de qualquer instrumento de trabalho, inclusive arma ou peça de uniforme, quando arrebatoado por terceiros na prática de crime no local ou viatura onde o empregado exerce efetivamente sua função, desde que seja feita a comprovação do fato sob a forma de Registro de Ocorrência perante autoridade policial.</p>				

d) Uniformes – Serviços de vigilância – memória de cálculo

Memória de Cálculo - UNIFORMES				
Categoria	Custo anual	Custo mensal		
Vigilante 12 x 36 D	454,36	37,86		
Vigilante 12 x 36 N	454,36	37,86		
Vigilante 44 SEM	454,36	37,86		

E) Composição - Uniforme

Uniforme - Vigilância - RIO DE JANEIRO					
ordem	Descrição	Cotação	qte	Duração dos itens	Valor
		(A)	(B)	(C)	D = (A X B X C)
1	Calça	29,09	2,00	0,50	29,09
2	Camisa	35,55	2,00	0,50	35,55
3	sapato	27,32	2,00	0,50	27,32
4	cinto de nylon	10,34	1,00	0,50	5,17
5	Distintivo tipo broche	4,75	1,00	0,50	2,38
6	Japona	60,36	1,00	0,50	30,18
7	Meia	5,95	2,00	0,50	5,95
8	quepe	47,66	1,00	0,50	23,83
9	Colete à prova balas	705,57	2,00	0,20	282,23
11	Crachá identificação	3,67	1,00	0,50	1,84
Subtotal					443,53
Custo do Frete					10,84
Valor total					454,37

3.2.1.4 Uniformes – Serviços de limpeza

a) Uniformes – Previsão na CCT - Serviços de limpeza

Previsão na CCT – Uniformes – Limpeza	
Descrição	
CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - UNIFORME	
<p>As empresas fornecerão gratuitamente 04 (quatro) uniformes por ano a seus empregados, quando obrigatório o seu uso, da seguinte forma: 01 (um) uniforme na admissão e mais 01 (um) a cada quatro meses.</p>	
<p>PARÁGRAFO PRIMEIRO: Entende-se por uniforme, a indumentária completa exigida para execução dos serviços.</p>	
<p>PARÁGRAFO SEGUNDO: Os uniformes e EPI's, tais como botas, luvas, aventais, guarda-pós ou outras peças de indumentárias necessárias ao atendimento da focalizada exigência, deverão ser restituídas no estado de uso em que se encontrarem ao ensejo da extinção do contrato de trabalho;</p>	
<p>PARÁGRAFO TERCEIRO: Na hipótese da não devolução do(s) último(s) uniforme(s) e/ou equipamento(s) de proteção individual recebido(s), o empregado fica obrigado a restituir o empregador pelo percentual de 60% (sessenta por cento) do valor total dos mesmos.</p>	
<p>PARÁGRAFO QUARTO: Considera-se falta grave do trabalhador, a recusa injustificada do uso de uniformes e equipamentos de proteção individual, fornecidos na forma estabelecida no “caput” desta cláusula, permitindo a dispensa por Justa Causa pelo empregador.</p>	

c) Uniformes – Serviços de limpeza – Memória de Cálculo

Memória de Cálculo - UNIFORMES			
Categoria	Custo anual/pessoa	Custo mensal	
Servente - AI 44 D	159,41	13,28	
Servente - AI 44 N	159,41	13,28	
Servente - AI 12 X 36 N	159,41	13,28	
Limpador de Fachada	159,41	13,28	
Servente - MED 44	159,41	13,28	
Servente - MED 12 X 36 N	159,41	13,28	

d) Composição - Uniformes

CUSTO DOS UNIFORMES - LIMPEZA - RIO DE JANEIRO					
ordem	Descrição	Vr. unitario	quantidade	duração	Custo
1	Calça	29,09	2,00	0,50	29,09
2	Camisa	33,74	2,00	0,50	33,74
3	tênis	45,54	2,00	0,50	45,54
4	meia	5,95	2,00	0,50	5,95
5	boné	5,00	2,00	0,50	5,00
6	crachá de identificação	3,67	1,00	0,50	1,84
7	luva	2,13	2,00	1,00	4,26
8	bota	23,16	2,00	0,50	23,16
subtotal					148,28
Custo do Frete					11,14
Custo total dos uniformes					159,42

Em 2014 foi alterada a metodologia de cálculo dos uniformes. Dessa forma foi considerada também as disposições contidas nas convenções coletivas de trabalho sobre o número de mudas e vida útil dos uniformes.

3.2.2 EQUIPAMENTOS

3.2.2.1 Definição

São os bens necessários à execução dos serviços.

3.2.2.2 Aspectos Gerais

O custo anual de cada item de equipamento foi calculado conforme segue:

(Custo anual do item) = (Preço obtido na pesquisa de mercado) X (Quantidade de unidades do item) / (Anos da vida útil do item)

O Investimento inicial em equipamentos se refere ao valor dos equipamentos necessários para cada posto de trabalho e foi calculado como segue:

(Investimento inicial por posto) = Somatório de [(Preços obtido na pesquisa de mercado para cada item) X (Quantidades para cada item)]

O valor do investimento inicial foi utilizado para a obtenção do custo financeiro mensal dos equipamentos, calculado como segue:

(Custo financeiro mensal) = (Investimento inicial por posto) X (Percentual do Custo de capital mensal)

Sendo que a percentagem do custo de capital mensal foi obtido a partir da taxa SELIC mensalizada

Para a remuneração do custo financeiro, foi calculado o Custo mensal por pessoa:

(Custo mensal por pessoa) = [(Custo anual dos equipamentos / 12 meses) + (Custo financeiro mensal)] / (Número de pessoas por local do posto).

Em 2014 foi alterada a metodologia de cálculo dos equipamentos, e atualizada a taxa SELIC mensalizada que em 2013 era de 0,76% passando para 0,8645% em 2014.

Instrução Normativa nº 02/2008 – Anexo VI

Metodologia de referência dos serviços de vigilância

2. Responsabilidade da Contratada.

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;

(...)

2.15. 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.

3.2.2.3 Equipamentos – Serviços de Limpeza

a) Previsão da CCT Serviços de Limpeza

Previsão na CCT – Equipamentos – Limpeza	
Descrição	Percentual (%) Ou Valor (R\$)
CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - UNIFORME	
<p>As empresas fornecerão gratuitamente 04 (quatro) uniformes por ano a seus empregados, quando obrigatório o seu uso, da seguinte forma: 01 (um) uniforme na admissão e mais 01 (um) a cada quatro meses.</p> <p>PARÁGRAFO PRIMEIRO: Entende-se por uniforme, a indumentária completa exigida para execução dos serviços.</p> <p>PARÁGRAFO SEGUNDO: Os uniformes e EPI's, tais como botas, luvas, aventais, guarda-pós ou outras peças de indumentárias necessárias ao atendimento da focalizada exigência, deverão ser restituídas no estado de uso em que se encontrarem ao ensejo da extinção do contrato de trabalho;</p> <p>PARÁGRAFO TERCEIRO: Na hipótese da não devolução do(s) último(s) uniforme(s) e/ou equipamento(s) de proteção individual recebido(s), o empregado fica obrigado a restituir o empregador pelo percentual de 60% (sessenta por cento) do valor total dos mesmos.</p> <p>PARÁGRAFO QUARTO: Considera-se falta grave do trabalhador, a recusa injustificada do uso de uniformes e equipamentos de proteção individual, fornecidos na forma estabelecida no “caput” desta cláusula, permitindo a dispensa por Justa Causa pelo empregador.</p>	

b) Exemplo 02 - Determinação do Custo mensal dos uniformes

Ordem	ITEM (uniforme e EPI)	Custo Unitário	Vida útil (nº meses)	QTE	Custo Mensal
1	Calça	20,34	6	2	6,78
2	Camisa	18,20	6	2	6,07
3	Tênis	23,88	6	1	3,98
4	Meia	5,50	6	1	0,92
5	Boné	7,73	12	1	0,64
6	Crachá	0,72	12	1	0,06
7	Luva	1,53	12	1	0,13
8	Bota	31,33	12	1	2,61
TOTAL		109,23			21,19
PIS/COFINS - 9,25%					(3,89)
Custo total mensal					17,30

$$R\$ 6,78 = (R\$ 20,34 \times 2) \div 6$$

3.2.2.4 Equipamentos – Serviços de vigilância – Memória de Cálculo

a) Previsão na CCT – equipamentos – vigilância

Previsão na CCT – Equipamentos – Vigilância	
Descrição	Valor (R\$)
<p>CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - COLETE À PROVA DE BALAS</p> <p>As empresas ficam obrigadas a fornecerem coletes à provas de balas a todos vigilantes que portam arma de fogo, independente da natureza ou característica dos postos de serviço em que exercem suas funções relativamente a todos os contratos de prestações de serviços armados, salvo disposição de Lei ou decisão judicial em contrário.</p> <p><u>Parágrafo Primeiro:</u></p> <p>O colete à prova de bala será de nível II-A ou equivalente conforme já usado na escolta armada e no transporte de valores.</p> <p><u>Parágrafo Segundo:</u></p> <p>A implantação para os postos armados e nos contratos já existente será feita de acordo com a Portaria nº 191 de 04 de dezembro de 2006 da Secretaria de Inspeção do Trabalho e Diretoria do Departamento de Segurança e Saúde no Trabalho do Ministério do Trabalho e Emprego sendo exigida na proporção de 10% (dez inteiros percentuais) por semestre, totalizando 5 (cinco) anos contados da publicação da referida Portaria nº 191/2006.</p> <p><u>Parágrafo Terceiro:</u></p> <p>Em virtude da particularidade do uso do colete, o qual veio em forma de EPI, entende-se que os contratantes de serviços deverão participar também com os seus custos, ficando o percentual a ser acordado entre as partes.</p> <p><u>Parágrafo Quarto:</u></p> <p>Havendo transferência ou remoção do vigilante do posto de serviço que preencha os requisitos fixados no caput da presente cláusula, para outro que não haja tais previsibilidades fica a prestadora desobrigada do fornecimento do mesmo e a devolução do fornecido anteriormente.</p> <p><u>Parágrafo Quinto:</u></p> <p>O colete a ser fornecido aos empregados será de uso individual, sendo permitido, outrossim, o uso comum da placa, painel e ou tecido balístico acoplada a vestimenta a qual poderá ser retirada e inserida em outra capa no momento da renição do obreiro por troca de plantão ou no horário destinado a pausa alimentar.</p>	

a) Memória de Cálculo – equipamentos – Custo financeiro mensal

O valor do investimento inicial foi utilizado para a obtenção do custo financeiro mensal dos equipamentos, calculado como segue:

(Custo financeiro mensal) = (Investimento inicial por posto) X (Percentual do Custo de capital mensal)

Memória de Cálculo - EQUIPAMENTOS - CUSTO FINANCEIRO MENSAL				
Categoria	Base de cálculo	Percentual	Valor	
Vigilante 12 x 36 D	2.433,97	0,76%	18,50	
Vigilante 12 x 36 N	2.433,97	0,76%	18,50	
Vigilante 44 SEM	2.433,97	0,76%	18,50	

(A) Base de Cálculo – corresponde ao valor do investimento inicial.

(B) Percentual – percentual do custo de capital mensal obtido a partir da taxa SELIC mensalizada = 0,76% ao mês.

(C) Valor do custo financeiro mensal - obtido pela aplicação do percentual da taxa SELIC mensalizada sobre o valor do investimento inicial.

b) Composição - Custo do investimento Inicial

Custo do investimento Inicial - Vigilancia - RIO DE JANEIRO				
ordem	Descrição	Cotação	qte	Valor
		(A)	(B)	D = (A X B X C)
1	cassetete	24,98	1,00	24,98
2	Porta cassetete	12,19	1,00	12,19
3	apito	9,56	2,00	19,12
4	Cordão de apito	3,60	1,00	3,60
5	capa de nylon	10,32	1,00	10,32
6	Rádio	558,00	1,00	558,00
7	Revolver calibre 38	1.722,20	1,00	1.722,20
8	Cinturão para revólver	22,24	1,00	22,24
9	coldre	9,98	1,00	9,98
10	Munição calibre 38	5,08	1,00	5,08
11	Livro de ocorrência	14,34	0,025	0,36
12	Lanterna de 3 pilhas	44,45	1,00	44,45
13	pilhas para lanterna	1,45	1,00	1,45
Total				2.433,97

b) Memória de Cálculo – equipamentos – Custo mensal dos equipamentos

Para a remuneração do custo financeiro, foi calculado o Custo mensal por pessoa:

(Custo mensal por pessoa) = [(Custo anual dos equipamentos / 12 meses) + (Custo financeiro mensal)] / (Número de pessoas por local do posto)

Memória de Cálculo - CUSTO MENSAL DOS EQUIPAMENTOS -				
Categoria	Base de cálculo	Custo mensal	C.financieiro	Valor
Vigilante 12 x 36 D	548,03	45,67	18,50	16,04
Vigilante 12 x 36 N	548,03	45,67	18,50	16,04
Vigilante 44 SEM	548,03	45,67	18,50	64,17

Custo mensal por pessoa – somatório do custo mensal (B) e do custo financeiro mensal dividido pelo número de pessoas por posto.

Exemplo 01 : R\$ 16,04 = (R\$ 45,67 + R\$ 18,50)/4 – para os postos 12 x 36

Exemplo 02: R\$ 64,17 = (R\$ 45,67 + R\$ 18,50)/1 – para os postos 44 horas

c) Composição – Equipamentos

Equipamentos - Vigilância - RIO DE JANEIRO					
ordem	Descrição	Cotação	qte	Duração dos itens	Valor
		(A)	(B)	(C)	D = (A X B X C)
1	cassetete	24,98	1,00	0,20	5,00
2	Porta cassetete	12,19	1,00	0,20	2,44
3	apito	9,56	2,00	0,20	3,82
4	Cordão de apito	3,60	1,00	0,20	0,72
5	capa de nylon	10,32	1,00	0,20	2,06
6	Rádio	558,00	1,00	0,20	111,60
7	Revolver calibre 38	1.722,20	1,00	0,20	344,44
8	Cinturão para revólver	22,24	1,00	0,20	4,45
9	coldre	9,98	1,00	0,20	2,00
10	Munição calibre 38	5,08	1,00	6,00	30,48
11	Livro de ocorrência	14,34	0,025	2,00	0,72
12	Lanterna de 3 pilhas	44,45	1,00	0,20	8,89
13	pilhas para lanterna	1,45	1,00	3,00	4,35
Subtotal					520,96
Custo do Frete					27,10
Valor total					548,06

c) Exemplo 02 – Determinação do custo mensal dos equipamentos – usando o conceito do custo de uso dos equipamentos - depreciação

**EXEMPLO 02 = EDITAL DO TCU - VIGILANCIA - 2011
ANEXO III**

**Planilha de Quantidades e Orçamento de Equipamentos E UNIFORMES
Planilha de Orçamento de Equipamentos**

Descrição	Preço médio praticado no mercado (R\$)	Quantidade necessária por posto	Valor estimado por posto
Revólver calibre 38	2.023,33	1	2.023,33
Munição calibre 38	39,00	1	39,00
Coldre de couro axilar	38,33	1	38,33
Baleiro	18,00	1	18,00
Livro de ocorrências	13,40	1	13,40
Lanterna recarregável	82,00	1	82,00
Placa balística	925,00	1	925,00
TOTAL			3.139,06

IV - INSUMOS	
Uniforme	R\$ 266,36
Auxílio-Alimentação	R\$ 405,00
Vale-Transporte	R\$ 180,00
Desconto legal sobre transporte (máximo 6% do salário-base)	(R\$ 151,17)
Depreciação de Equipamentos	R\$ 41,85
Plano de Saúde (CCT - 7ª)	R\$ 96,00
Auxílio Odontológico (CCT-2010 8ª, 7,00*2)	R\$ 14,00
TOTAL - INSUMOS	R\$ 742,05

Observações

(1) o valor referente ao campo depreciação de equipamentos corresponde à depreciação mensal e é calculado da seguinte forma: depreciação mensal = (valor total dos equipamentos (tabela anexo ii) x 0,8)/(12 x 5). o valor dos equipamentos foi baseado em pesquisa de mercado.

(1) o valor da depreciação de equipamentos foi obtido da seguinte forma:

Considerou-se vida útil de 5 anos e valor residual de 20%.

assim

depreciação de equipamentos = (valor total para execução dos serviços (tabela anexo ii) x 0,8)/(12 x 5);

depreciação de equipamentos = (3.139,06 x 0,8)/(12 x 5) = R\$ 41,85.

3.2.3 INSUMOS DE LIMPEZA

O Custo dos insumos é calculado como um percentual de 12% em relação a soma de todos os itens de custo para cada cargo de Servente.

Seu valor é calculado da seguinte forma:

(Insumos) = (Custo Total do Trabalhador)* X (porcentagem do custo de referência) * O Custo Total do Trabalhador

VI.ii - INSUMOS DE LIMPEZA - SERVENTE				
Categoria	Base de Cálculo	Custo mensal	COFINS	Valor
Servente - AI 44 D	1.699,15	203,90	18,86	185,04

R\$= **203,90** = R\$ 1.699,15 x 12%

R\$ **18,86** = **203,90** x 9,25%

R\$ **185,04** = R\$ 203,90 – R\$ 18,86

Exemplo 01 – Determinação dos Custos dos materiais de limpeza

a) Exemplo 02 - Custo mensal dos materiais de limpeza

Ordem	Materiais de Limpeza	Unidade	Ref.	Unit.	qte	Total
1	Sabonete refil	unidade	Jonhson	10,00	30,00	300,00
2	Álcool	litro	Zulu/marca x	3,42	3,00	102,60
3	Água Sanitária	litro	Q-boa/Brilhante	1,80	100,00	180,00
4	Detergente	Galão	Jonhson/marca y	3,20	10,00	32,00
5	Desodorizador	unidade	Lavanda/marca z	5,00	5,00	25,00
6	Balde	unidade	Tomki	6,00	2,00	12,00
7	Placas sinalizadoras	unidade	Tomki	2,00	5,00	10,00
8	Esponja e outros	unidade	3M	0,50	15,00	7,50
9	etc			-	-	-
TOTAL MENSAL						669,10
PIS/COFINS - (7,60% + 1,65% = 9,25%)						61,89
Custo total mensal						730,99

Instrução Normativa nº 02/2008 – Anexo V

Metodologia de referência dos serviços de limpeza e conservação

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. – (Revogado); (Revogado pela Instrução Normativa nº 3, de 16 de outubro de 2009) ()*

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.

(*) O item 4.3 foi revogado pela Instrução Normativa nº3, de 16 de outubro de 2009. A redação original trazia a definição de Material de Higiene nos seguintes termos:

CAPÍTULO IV – MÓDULO 4 – ENCARGOS SOCIAIS E TRABALHISTAS

4.1 Definição

São os custos de mão de obra decorrentes da legislação trabalhista e previdenciária, estimados em função das ocorrências verificadas na empresa e das peculiaridades da contratação.

4.2 Composição

O **Módulo 4** é composto pelos seguintes submódulos: Encargos Previdenciários, FGTS, 13º Salário, Afastamento Maternidade e Rescisão e Custo do Profissional Ausente.

4	Módulo 4 – Encargos sociais e trabalhistas	Valor (R\$)
4.1	13º Salário	
4.2	Encargos Previdenciários e FGTS	
4.3	Afastamento maternidade	
4.4	Custo de Rescisão	
4.5	Custo de reposição do profissional ausente	
4.6	Outros (Especificar)	
TOTAL - Módulo 4 - Encargos sociais e trabalhistas		

4.2.1 SUBMÓDULO 4.1 – ENCARGOS PREVIDENCIÁRIOS E FGTS —

4.2.1.1 Definição

Nos termos da Portaria nº 7, de 09 de março de 2011 que introduziu um novo modelo de Planilha de Custo, o antigo Grupo “A” corresponde no novo modelo de Planilha de Custo ao **Submódulo 4.1** – Encargos previdenciários e FGTS.

As contribuições sociais do empregador e do empregado incidentes sobre a folha de salários e demais rendimentos do trabalho destinam-se ao custeio da seguridade social. Lembrando que a seguridade social será financiada por toda a sociedade, de forma direta e indireta, nos termos da lei, com recursos dos orçamentos da seguridade social da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios, e das contribuições sociais do empregador e do empregado. ([art. 195 inciso I alínea “a” da Constituição Federal.](#))

Fundamento legal – [art. 195 inciso I alínea “a” da Constituição Federal.](#)

Art. 195. A seguridade social será financiada por toda a sociedade, de forma direta e indireta, nos termos da lei, mediante recursos provenientes dos orçamentos da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios, e das seguintes contribuições sociais:

I – do empregador, da empresa e da entidade a ela equiparada na forma da lei, incidentes sobre: ([Redação dada pela Emenda Constitucional nº 20, de 1998](#))

a) a folha de salários e demais rendimentos do trabalho pagos ou creditados, a qualquer título, à pessoa física que lhe preste serviço, mesmo sem vínculo empregatício; ([Incluído pela Emenda Constitucional nº 20, de 1998](#))

4.2.1.2 Composição

Compõe o submódulo 4.1 os seguintes encargos sociais: INSS, SESI ou SESC, SENAI ou SENAC, INCRA, Salário Educação, FGTS, Seguro acidente do trabalho e SEBRAE.

O quadro a seguir apresenta a composição e os respectivos percentuais.

QUADRO - ENCARGOS PREVIDENCIÁRIOS E FGTS

4.1	Encargos previdenciários e FGTS	Percentual % (*)
A	INSS	20,00%
B	SESI ou SESC	1,50%
C	SENAI ou SENAC	1,00%
D	INCRA	0,20%
E	Salário Educação	2,50%
F	FGTS	8,00%
G	Seguro acidente do trabalho	1,00%, 2,00% ou 3,00%
H	SEBRAE	0,60%
TOTAL		34,80%, 35,80% ou 36,80%

(*) – Percentuais definidos em Lei .

Observe que o Seguro de Acidente de Trabalho – SAT corresponde aos percentuais 1%, 2% ou 3% dependendo do grau de risco de acidente do trabalho, prevista no art. 22, inciso II, da Lei nº 8.212/91.

Lembro contudo que os percentuais estabelecidos para o SAT podem variar de 0,50% a 6,00% em função do FAP – Fator de Acidente Previdenciário. (Decreto nº 6.957/2009. Resolução MPS/CNPS Nº 1.316, de 31 de maio 2010 – DOU de 14/06/2010).

A seguir é feita uma breve análise de cada um dos itens que compõe o submódulo 4.1

4.2.1.2.1 INSS

Trata-se da contribuição a cargo da empresa, destinada à Seguridade Social de 20% sobre o total das remunerações pagas, devidas ou creditadas a qualquer título, durante o mês, aos segurados que lhe prestem serviços, destinados a retribuir o trabalho. ([art. 22, inciso I da Lei nº 8.212/91](#))

Considera-se “Empresa” para fins da incidência da contribuição previdenciária a pessoa física ou jurídica que assume o risco de atividade econômica urbana ou rural, com fins lucrativos ou não, bem como os órgãos e entidade da administração pública direta, indireta e fundacional. (art. 15, inciso I da Lei 8.112/91).

São isentas da contribuição para a seguridade social as entidades beneficentes de assistência social que atendam as exigências estabelecidas em lei. ([§ 7º do art. 195 da Constituição Federal](#)). Convém assinalar que a isenção de que goza a entidade beneficente diz respeito apenas a contribuição da empresas de 20% , e da contribuição referente ao acidente de trabalho – SAT . A entidade deverá reter e recolher a parte relativa ao empregado. [A Lei nº 12.101, de 27 de novembro de 2009](#) regula os procedimentos de isenção da contribuição para a seguridade social.

Fundamentação legal - [§ 7º do art. 195 da Constituição Federal](#)).

§ 7º - São isentas de contribuição para a seguridade social as entidades beneficentes de assistência social que atendam às exigências estabelecidas em lei.

Fundamentação legal – [art. 29 da Lei nº 8.212/91](#)

Art. 29. A entidade beneficente certificada na forma do Capítulo II fará jus à isenção do pagamento das contribuições de que tratam os [arts. 22 e 23 da Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991](#), desde que atenda, cumulativamente, aos seguintes requisitos:

I – não percebam seus diretores, conselheiros, sócios, instituidores ou benfeitores, remuneração, vantagens ou benefícios, direta ou indiretamente, por qualquer forma ou título, em razão das competências, funções ou atividades que lhes sejam atribuídas pelos respectivos atos constitutivos;
II – aplique suas rendas, seus recursos e eventual superávit integralmente no território nacional, na manutenção e desenvolvimento de seus objetivos institucionais;

III – apresente certidão negativa ou certidão positiva com efeito de negativa de débitos relativos aos tributos administrados pela Secretaria da Receita Federal do Brasil e certificado de regularidade do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço – FGTS;

IV – mantenha escrituração contábil regular que registre as receitas e despesas, bem como a aplicação em gratuidade de forma segregada, em consonância com as normas emanadas do Conselho Federal de Contabilidade;

V – não distribua resultados, dividendos, bonificações, participações ou parcelas do seu patrimônio, sob qualquer forma ou pretexto;

VI – conserve em boa ordem, pelo prazo de 10 (dez) anos, contado da data da emissão, os documentos que comprovem a origem e a aplicação de seus recursos e os relativos a atos ou operações realizados que impliquem modificação da situação patrimonial;

VII – cumpra as obrigações acessórias estabelecidas na legislação tributária;

VIII – apresente as demonstrações contábeis e financeiras devidamente auditadas por auditor independente legalmente habilitado nos Conselhos Regionais de Contabilidade quando a receita bruta anual auferida for superior ao limite fixado pela Lei [Complementar nº 123, de 14 de dezembro de 2006](#).

Fundamentação legal – [art. 22, inciso I da Lei nº 8.212/91](#)

Art. 22. A contribuição a cargo da empresa, destinada à Seguridade Social, além do disposto no art. 23, é de:

I – vinte por cento sobre o total das remunerações pagas, devidas ou creditadas a qualquer título, durante o mês, aos segurados empregados e trabalhadores avulsos que lhe prestem serviços, destinadas 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.

Jurisprudência- TCU – (Acórdão 1753/2008 – Plenário)

49. Neste grupo estão os encargos básicos, ou seja, aqueles que correspondem às obrigações que, conforme a legislação em vigor, incidem diretamente sobre a folha de pagamentos.

A1. Previdência Social

Incidência: 20,00%

Fundamentação: art. 22, inciso I da Lei nº 8.212/91. **(Acórdão 1753/2008 – Plenário)**

4.2.1.2.2 Sesi ou Sesc

Contribuições sociais destinadas ao Serviço Social do Comércio (SESC) e ao Serviço Social da Indústria que compõem a Guia da Previdência Social (GPS).

As contribuições destinadas ao Sesi, Sesc, Senai, Senac, Sebrae são chamadas de contribuições de terceiros, porque tais contribuições não ficam com a União, ou seja, são repassadas para cada um dos órgãos pertencentes ao sistema “S”.

Incidência: 1,50 % - Fundamentação legal – [art. 30 da Lei nº 8.036/90](#) e [art. 1º da Lei nº 8.154/90](#). [Art. 240 da Constituição Federal](#).

Fundamentação legal – [art. 30 da Lei nº 8.036/90](#)

Art. 30. Fica reduzida para 1 ½ (um e meio) por cento a contribuição devida pelas empresas ao Serviço Social do Comércio e ao Serviço Social da Indústria e dispensadas estas entidades da subscrição compulsória a que alude o [art. 21 da Lei nº 4.380, de 21 de agosto de 1964](#).

Fundamentação legal – [art. 1º da lei nº 8.154/90](#)

Art. 1º O § 3º do art. 8º da Lei nº 8.029, de 12 de abril de 1990, passa a vigorar com a seguinte redação:

“Art. 8º

§ 3º Para atender à execução da política de Apoio às Micro e às Pequenas Empresas, é instituído adicional às alíquotas das contribuições sociais relativas às entidades de que trata o art. 1º do Decreto-Lei nº 2.318, de 30 de dezembro de 1986, de:

- a) um décimo por cento no exercício de 1991;
- b) dois décimos por cento em 1992; e
- c) três décimos por cento a partir de 1993”.

Jurisprudência- TCU – Acórdão 1753/2008 – Plenário

A4. Sesi e Sesc

Incidência: 1,50%

Fundamentação: art. 30 da Lei nº 8.036/90 e art. 1º da Lei nº 8.154/90.

Jurisprudência- TCU - Acórdão 3037/2009 – Plenário

9.2.2.4. adote as medidas necessárias ao ressarcimento do percentual de PIS, ISS e Cofins discriminados na planilha de composição do BDI em alíquotas eventualmente superiores às quais a contratada está obrigada a recolher, em face de ser optante do Simples Nacional, bem como ao ressarcimento dos encargos sociais referentes ao Sesi, Senai e Sebrae, dos quais a empresa está dispensada do pagamento, conforme previsto no art. 13, § 3º, da LC nº 123/2006 e que foram acrescidos indevidamente na planilha de composição de encargos sociais;

Fundamentação Legal – [Art. 240 da Constituição Federal.](#)

Art. 240. Ficam ressalvadas do disposto no art. 195 as atuais contribuições compulsórias dos empregadores sobre a folha de salários, destinadas às entidades privadas de serviço social e de formação profissional vinculadas ao sistema sindical.

Fundamentação Legal – [Art. 195 da Constituição Federal.](#)

Art. 195. A seguridade social será financiada por toda a sociedade, de forma direta e indireta, nos termos da lei, mediante recursos provenientes dos orçamentos da União, dos Estados, Distrito Federal, e dos Municípios, e das seguintes contribuições sociais:

I – do empregador, da empresa e da entidade a ela equiparada na forma da lei, incidentes sobre: [\(Redação dada pela Emenda Constitucional nº 20, de 1998\)](#)

- a) a folha de salários e demais rendimentos do trabalho pagos ou creditados, a qualquer título, à pessoa física que lhe preste serviço, mesmo sem vínculo empregatício; [\(Incluído pela Emenda Constitucional nº 20, de 1998\)](#)
- b) a receita ou o faturamento; [\(Incluído pela Emenda Constitucional nº 20, de 1998\)](#)
- c) o lucro; [\(Incluído pela Emenda Constitucional nº 20, de 1998\)](#)

II – do trabalhador e dos demais segurados da previdência social, não incidindo contribuição sobre aposentadoria e pensão concedidas pelo regime geral de previdência social de que trata o art. 201; [\(Redação dada pela Emenda Constitucional nº 20, de 1998\)](#)

III – sobre a receita de concursos de prognósticos.

IV – do importador de bens ou serviços do exterior, ou de quem a lei a ele equiparar. [\(Incluído pela Emenda Constitucional nº 42, de 19.12.2003\)](#)

4.2.1.2.3 SENAI ou SENAC

Contribuição destinada ao Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial - SENAI e Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial – SENAC.

Incidência: 1,00 % - Fundamentação Legal - [Decreto-Lei nº 2.318/86.](#)

Jurisprudência- TCU – Acórdão 1753/2008 – Plenário

4.1. Composição/Estrutura da Planilha

A5. SENAI e SENAC

Incidência: 1,00%

Fundamentação: Decreto-Lei nº 2.318/86 (Acórdão 1753/2008 – Plenário)

Jurisprudência- TCU - Acórdão 3037/2009 – Plenário

9.2.2.4. *adote as medidas necessárias ao ressarcimento do percentual de PIS, ISS e Cofins discriminados na planilha de composição do BDI em alíquotas eventualmente superiores às quais a contratada está obrigada a recolher, em face de ser optante do Simples Nacional, bem como ao ressarcimento dos encargos sociais referentes ao Sesi, Senai e Sebrae, dos quais a empresa está dispensada do pagamento, conforme previsto no art. 13, § 3º, da LC nº 123/2006 e que foram acrescidos indevidamente na planilha de composição de encargos sociais;*

Fundamentação legal – [Decreto-lei nº 2.318/86.](#)

Art. 1º Mantida a cobrança, fiscalização, arrecadação e repasse às entidades beneficiárias das contribuições para o Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial (SENAI), para o Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial (SENAC), para o Serviço Social da Indústria (SESI) e para o Serviço Social do Comércio (SESC), ficam revogados:

I – o teto limite a que se referem os artigos 1º e 2º, do Decreto-lei nº 1.861, de 25 de fevereiro de 1981, com a redação dada pelo art. 1º do Decreto-lei nº 1.867, de 25 de março de 1981;

II – o art. 3º do Decreto-lei nº 1.861, de 25 de fevereiro de 1981, com a redação dada pelo art. 1º do Decreto-lei nº 1.867, de 25 de março de 1981.

Art. 2º Fica acrescida de dois e meio pontos percentuais a alíquota da contribuição previdenciária, calculada sobre a folha de salários, devidos pelos bancos comerciais, bancos de investimento, bancos de desenvolvimento, caixas econômicas, sociedades de crédito, financiamento e investimento, sociedades de crédito imobiliário, sociedades corretoras, distribuidoras de títulos e valores mobiliários e empresas de arrendamento mercantil.

4.2.1.2.4 INCRA

Contribuição destinada ao Instituto Nacional de Colonização e Reforma Agrária – INCRA.

O art. 15 da Lei Complementar nº 11, de 25 de maio de 1971 estabeleceu a alíquota de 0,2% para o INCRA. Incide sobre a folha de pagamento dos empregados e paga pelo empregador, de acordo com o seu FPAS.

Incidência: 0,20 % - Fundamentação legal - [art. 1º, inciso I do Decreto-Lei nº 1.146/1970.](#) , [Lei Complementar nº 11/71.](#)

Jurisprudência- TCU – Acórdão 1753/2008 – Plenário

- **A7. INCRA**

Incidência: 0,20%

Fundamentação: art. 1º, inciso I, do Decreto-Lei nº 1.146/70.

Fundamentação legal – [art. 1º inciso I e art. 3º, do Decreto-Lei nº 1.146/1970.](#)

Art 1º As contribuições criadas pela [Lei nº 2.613, de 23 de setembro 1955](#), mantidas nos termos deste Decreto-Lei, são devidas de acordo com o [artigo 6º do Decreto-Lei nº 582, de 15 de maio de 1969](#), e com o artigo 2º do Decreto-Lei nº 1.110, de 9 julho de 1970:

I – Ao Instituto Nacional de Colonização e Reforma Agrária – INCRA:

Fundamentação legal – [art. 15 da Lei Complementar nº 11/71](#)

Art. 15. Os recursos para o custeio do Programa de Assistência ao Trabalhador Rural provirão das seguintes fontes:

I – da contribuição de 2% (dois por cento) devida pelo produtor sobre o valor comercial dos produtos rurais, e recolhida:

- a) pelo adquirente, consignatário ou cooperativa que ficam subrogados, para esse fim, em todas as obrigações do produtor;*
- b) pelo produtor, quando ele próprio industrializar seus produtos vendê-los ao consumidor, no varejo, ou a adquirente domiciliado no exterior;*
[\(Redação dada pela Lei Complementar nº 16, de 1973\)](#)

II – da contribuição de que trata o [art. 3º do Decreto-lei nº 1.146, de 31 de dezembro de 1970](#), a qual fica elevada para 2,6% (dois e seis décimos por cento), cabendo 2,4% (dois e quatro décimos por cento) ao FUNRURAL.

4.2.1.2.5 SALÁRIO EDUCAÇÃO

Contribuição social destinada financiar a educação básica nos termos da Constituição Federal.

Incidência: 2,50 % -

Fundamentação legal - [art. 3º, inciso I do Decreto nº 87.043/1982.](#) ,[art. 15 – Lei nº 9.424/96,](#) [art. 1º § 1º - Decreto Nº 6.003/2006,](#) [art. 212 § 5º da Constituição Federal.](#) [Súmula Nº 732 do STF.](#)

Jurisprudência- TCU – Acórdão 1753/2008 – Plenário

- A3. Salário Educação

Incidência: 2,50%

art. 3º, inciso I, do Decreto nº 87.043/82.

Fundamentação legal – [art. 3º, inciso I do Decreto nº 87.043/1982.](#)

Art. 3º O Salário-Educação é estipulado com base no custo de ensino de 1º grau, cabendo a todas as empresas vinculadas à Previdência Social, Urbana e Rural, respectivamente, recolher:

I – 2,5% (dois e meio por cento) sobre a folha de salário de contribuição, definido na legislação previdenciária, e sobre a soma dos salários-base dos titulares, sócios e diretores, constantes dos carnês de contribuintes individuais.

Fundamentação legal – [art. 15 –Lei nº 9.424/96.](#)

Art 15. O Salário-Educação, previsto no art. 212, § 5º, da Constituição Federal e devido pelas empresas, na forma em que vier a ser disposto em regulamento, é calculado com base na alíquota de 2,5% (dois e meio por cento) sobre o total de remunerações pagas ou creditadas, a qualquer título, aos segurados empregados, assim definidos no art. 12, inciso I, da [Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991.](#) ([Regulamento](#))

Fundamentação legal – [art. 1º § 1º - Decreto Nº 6.003/2006.](#)

Art. 1º A contribuição social do salário-educação obedecerá aos mesmos prazos, condições, sanções e privilégios relativos às contribuições sociais e demais importâncias devidas à Seguridade Social, aplicando-se-lhe, no que for cabível, as disposições legais e demais atos normativos atinentes às contribuições previdenciárias, ressalvada a competência do Fundo Nacional de Desenvolvimento da Educação – FNDE, sobre a matéria.

§ 1º A contribuição a que se refere este artigo será calculada com base na alíquota de dois inteiros e cinco décimos por cento, incidente sobre o total da remuneração paga ou creditada, a qualquer título, aos segurados empregados, ressalvadas as exceções legais, e será arrecadada, fiscalizada e cobrada pela Secretaria da Receita Previdenciária.

Fundamentação Legal – [art. 212 § 5º da Constituição Federal.](#)

Art.212 omissis

(...)

§ 5º A educação básica pública terá como fonte adicional de financiamento a contribuição social do salário-educação, recolhida pelas empresas na forma da lei.

Jurisprudência – [Súmula nº 732 do STF.](#)

É constitucional a cobrança da contribuição do salário-educação, seja sob a Carta de 1969, seja sob a Constituição Federal de 1988, e no regime da Lei 9424/1996.

4.2.1.2.6 FGTS

Consiste em um fundo de garantia para o trabalhador em razão do tempo de serviço laborado. É um direito do trabalhador garantido pela Constituição Federal. Incidência: 8,00% -

Fundamentação legal – [art. 15 da Lei nº 8.036/90](#).

Art. 15. Para os fins previstos nesta Lei, todos os empregadores ficam obrigados a depositar, até o dia 7 (sete) de cada mês, em conta bancária vinculada, a importância correspondente a 8% (oito por cento) da remuneração paga ou devida, no mês anterior, a cada trabalhador, incluídas na remuneração as parcelas de que tratam os artigos 457 e 458 da [CLT](#) e a gratificação de Natal a que se refere a [Lei nº 4.090, de 13 de julho de 1962](#), com as modificações da [Lei nº 4.749, de 12 de agosto de 1965](#).

Fundamentação legal – [art. 7º inciso III da Constituição federal](#).

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

(...)

III – fundo de garantia do tempo de serviço;

Jurisprudência – [Súmula nº 63 do TST](#),

SUM-63 FUNDO DE GARANTIA (mantida) – Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003

A contribuição para o Fundo de Garantia do Tempo de Serviço incide sobre a remuneração mensal devida ao empregado, inclusive horas extras e adicionais eventuais.

Histórico:

Redação original – RA 105/1974, DJ 24.10.1974

Jurisprudência- TCU – Acórdão 1753/2008 – Plenário

- A2. FGTS

Incidência 8,00%. Fundamentação: art. 15 da Lei nº 8.036/90 e art. 7º, inciso III, da Constituição Federal de 1988.

Fundamentação legal e/ou previsão na CCT – FGTS - Vigilância	
Descrição	
Cláusula Terceira - <u>Parágrafo Quarto:</u> O referido adicional do risco de vida não servirá de base de cálculo para horas extras, adicional de periculosidade, adicional de insalubridade, adicional noturno, hora noturna reduzida nem qualquer outra verba remuneratória, incidindo contudo sobre 13º Salário, Férias, FGTS e Aviso Prévio.	

4.2.1.7 SEGURO ACIDENTE DO TRABALHO

Contribuição destinada a custear benefícios concedidos em razão do grau de incidência de incapacidade laborativa decorrentes dos riscos ambientais do trabalho.

O regime em que há a incidência da alíquota adicional para custear a aposentadoria especial é chamado de Riscos Ambientais do Trabalho (RAT). As alíquotas de 1%, 2% ou 3% poderão ser acrescidas de 12%, 9% ou 6% nos casos em que a empresa permita a concessão de aposentadoria especial após 15, 20 ou 25 anos de contribuição, respectivamente. Lembrando que tais percentuais é devida pela empresa se o empregado tiver contato com elementos químicos, físicos, biológicos ou associação de agentes que podem trazer risco à saúde ou a integridade dos seus empregados.

Ressaltamos que o enquadramento da atividade para fins de alíquota de contribuição para o Seguro de Acidente de Trabalho é feito pela própria empresa com base no Anexo V do Decreto nº 3.048/99 – que regulamenta o Regulamento da Previdência Social – RPS.

Fundamentação - [art. 22, inciso II, alíneas “b” e “c” da Lei nº 8.212/91](#), [Resolução MPS/CNPS nº 1.316, de 31 de maio de 2010](#), [Súmula nº 351 – STJ](#), [Decreto nº 6.042/2007](#), [Decreto nº 6.957/2009](#), [Decreto nº 3.048/99](#).

Jurisprudência- TCU – Acórdão 1753/2008 – Plenário

- A8. Seguro para Acidentes de Trabalho
Incidência: 3,00% (vigilância) e 2,00% (limpeza e conservação)
Fundamentação: art. 22, inciso II, alíneas ‘b’ e ‘c’, da Lei nº 8.212/91.

Fundamentação legal – [art. 22, inciso II, alíneas “b” e “c” da Lei nº 8.212/91](#)

*Art. 22. A contribuição a cargo da empresa, destinada à Seguridade Social, além do disposto no art. 23, é de:*⁶

(...)

II – para o financiamento do benefício previsto nos arts. 57 e 58 da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, e daqueles concedidos em razão do grau de incidência de incapacidade laborativa decorrente dos riscos ambientais do trabalho, sobre o total das remunerações pagas ou creditadas, no decorrer do mês, aos segurados empregados e trabalhadores avulsos: [\(Redação dada pela Lei nº 9.732, de 1998\)](#).

- a) 1% (um por cento) para as empresas em cuja atividade preponderante o risco de acidentes do trabalho seja considerado leve;*
- b) 2% (dois por cento) para as empresas em cuja atividade preponderante esse risco seja considerado médio;*
- c) 3% (três por cento) para as empresas em cuja atividade preponderante esse risco seja considerado grave.*

[Resolução MPS/CNPS nº 1.316, de 31 de maio de 2010.](#)

ANEXO – O FATOR ACIDENTÁRIO DE PREVENÇÃO – FAP DA RESOLUÇÃO MPS/CNPS Nº 1.316, DE 31 DE MAIO DE 2010 – DOU DE 14/06/2010.

1. Introdução

A Lei Nº 10.666, de 8 de maio de 2003, possibilitou a redução ou majoração da contribuição, recolhida pelas empresas, destinada ao financiamento dos benefícios concedidos em razão do grau de incidência de incapacidade laborativa decorrente dos riscos ambientais do trabalho. A referida Lei, em seu art. 10, prescreve que as alíquotas de 1%, 2% ou 3%, por empresa, poderão variar entre a metade e o dobro, de acordo com a metodologia aprovada pelo Conselho Nacional de Previdência Social – CNPS.

Trata-se, portanto, da instituição de um fator Fator Acidentário de Prevenção-FAP, que é um multiplicador sobre a alíquota de 1%, 2% ou 3% correspondente ao enquadramento da empresa segundo a Classificação Nacional de Atividades Econômicas – CNAE preponderante, nos termos do Anexo V do Regulamento da Previdência Social – RPS, aprovado pelo Decreto Nº 3.048, de 6 de maio de 1999. Esse multiplicador deve variar em um intervalo fechado contínuo de 0,5 a 2,0.

O objetivo do FAP é incentivar a melhoria das condições de trabalho e da saúde do trabalhador estimulando as empresas a implementarem políticas mais efetivas de saúde e segurança no trabalho para reduzir a acidentalidade.

Assim, o FAP, que será recalculado periodicamente, individualizará a alíquota de 1%, 2% ou 3% prevista no Anexo V do Regulamento da Previdência Social-RPS, majorando ou reduzindo o valor da alíquota conforme a quantidade, a gravidade e o custo das ocorrências acidentárias em cada empresa. Portanto, com o FAP, as empresas com mais acidentes e acidentes mais graves em uma sub- CNAE passarão a contribuir com um valor maior, enquanto as empresas com menor acidentalidade terão uma redução no valor de contribuição.

A Resolução MPS/CNPS Nº 1.269/2006 estabeleceu metodologia definindo parâmetros e critérios para a geração do FAP.

Estes parâmetros foram testados e os resultados sinalizaram para a necessidade de aperfeiçoar a metodologia de modo a garantir justiça na contribuição do empregador e equilíbrio atuarial. Desse estudo resultou a nova metodologia abaixo descrita, que altera parâmetros e critérios para o cálculo da frequência, da gravidade, do custo e do próprio FAP, em relação à metodologia anterior.

Jurisprudência - [Súmula nº 351 – STJ](#)

SÚMULA Nº 351 – STJ – DJ DE 19/06/2008

Enunciado:

A alíquota de contribuição para o Seguro de Acidente do Trabalho (SAT) é aferida pelo grau de risco desenvolvido em cada empresa, individualizada pelo seu CNPJ, ou pelo grau de risco da atividade preponderante quando houver apenas um registro.

Data do Julgamento: 11/06/2008

Data da Publicação: 19/06/2008

4.2.1.2.8 SEBRAE

Contribuição social repassada ao Serviço Brasileiro de apoio à Pequena e Média Empresa – SEBRAE destinado a custear os programas de apoio à pequena e média empresa.

A Lei nº 8.029/90 alterado pela Lei nº 8.154/90 estabeleceu que a partir de 1993 as alíquotas dessa contribuição passava de 0,3% (três décimos por cento). Dessa forma como o percentual é de 0,3% para cada uma das entidades e a empresa está vinculada à pelo menos duas (SESC e SENAC ou SESI e SENAI), o percentual é de 0,6%.(seis décimos por cento).

A contribuição ao SEBRAE é um adicional às contribuições do SESC, SENAC, SESI e SENAI. (§ 3º do art. 8º da [Lei nº 8.029/90](#)).

Incidência: 0,60 % - Fundamentação [Lei nº 8.029/90](#), alterado pela [Lei nº 8.154/90](#).

Jurisprudência- TCU – Acórdão 1753/2008 – Plenário

A6. SEBRAE

Incidência: 0,60%

Fundamentação: Lei nº 8.029/90, alterada pela Lei nº 8.154/90.

Fundamentação legal – art. 8º da [Lei nº 8.029/90](#),

Art. 8º É o Poder Executivo autorizado a desvincular, da Administração Pública Federal, o Centro Brasileiro de Apoio à Pequena e Média Empresa – CEBRAE, mediante sua transformação em serviço social autônomo.

§ 1º Os Programas de Apoio às Empresas de Pequeno Porte que forem custeados com recursos da União passam a ser coordenados e supervisionados pela Secretaria Nacional de Economia, Fazenda e Planejamento.

§ 2º Os Programas a que se refere o parágrafo anterior serão executados, nos termos da legislação em vigor, pelo Sistema CEBRAE/CEAGS, através da celebração de convênios e contratos, até que se conclua o processo de autonomização do CEBRAE.

§ 3º Para atender à execução das políticas de apoio às micro e às pequenas empresas, de promoção de exportações e de desenvolvimento industrial, é instituído adicional às alíquotas das contribuições sociais relativas

às entidades de que trata o [art. 1º do Decreto-Lei nº 2.318, de 30 de dezembro de 1986](#), de: [\(Redação dada pela Lei nº 11.080, de 2004\)](#)

- a) um décimo por cento no exercício de 1991; [\(Incluído pela Lei nº 8.154, de 1990\)](#)
- b) dois décimos por cento em 1992; e [\(Incluído pela Lei nº 8.154, de 1990\)](#)
- c) três décimos por cento a partir de 1993. [\(Incluído pela Lei nº 8.154, de 1990\)](#)

§ 4º O adicional de contribuição a que se refere o § 3º deste artigo será arrecadado e repassado mensalmente pelo órgão ou entidade da Administração Pública Federal ao Cebrae, ao Serviço Social Autônomo Agência de Promoção de Exportações do Brasil – Apex-Brasil e ao Serviço Social Autônomo Agência Brasileira de Desenvolvimento Industrial – ABDI, na proporção de 85,75% (oitenta e cinco inteiros e setenta e cinco centésimos por cento) ao Cebrae, 12,25% (doze inteiros e vinte e cinco centésimos por cento) à Apex-Brasil e 2% (dois inteiros por cento) à ABDI. [\(Redação dada pela Lei nº 11.080, de 2004\)](#)

4.1.1.3 Outras Contribuições de Terceiros

As contribuições de terceiros são exações, ou seja, têm natureza tributária, criadas por lei e destinadas a entidades privadas que não integra o sistema de seguridade social, mas são arrecadadas por este sistema.

As mais “populares” são SENAC, SESC, SESI, SENAI. Porém existem outras contribuições de terceiros como por exemplo, SENAR, SEST, SENAT, SESCOOP.

Cada uma dessas contribuições está vinculada a uma atividade econômica específica.

A contribuição destinada ao Serviço Nacional de Aprendizagem Rural – SENAR foi criada pela [Lei nº 8.315, de 23 de outubro de 1991](#). Tal dispositivo legal não prevê contribuição para o serviço social na área rural, apenas para a aprendizagem. A alíquota da referida contribuição é de 2,5% sobre o montante da remuneração paga a todos os empregados pelas pessoas jurídicas de direito privado, ou a elas equiparadas, que exerçam atividades agroindustriais, agropecuárias, extrativistas vegetais e animais, cooperativistas rurais e sindicais patronais rurais.

A contribuição destinada ao Serviço Social do Transporte – SEST e Serviço Nacional de Aprendizagem de Transporte – SENAT foi criada pela [Lei nº 8.706, de 14 de setembro de 1993](#). A alíquota para o SEST é de 1,5% e de 1,0% para SENAT, incidentes sobre a remuneração paga aos trabalhadores das empresas de transporte rodoviário, transporte de valores, empresa de locação de serviços. Os transportadores autônomos também contribuirão com os mesmos percentuais de alíquota.

A contribuição destinada ao Serviço Nacional de Aprendizagem do Cooperativismo – SESCOOP foi instituída pela [Medida Provisória nº 2.168](#). A alíquota é de 1,5% sobre o montante da remuneração para todos os empregados pelas cooperativas.

4.2.1.4 Microempresas – ME e empresas de pequeno porte – EPP optantes pelo Simples

Nos termos do [art. 13 § 3º da Lei Complementar nº 123/2006](#) as microempresas – ME e empresas de pequeno porte – EPP optantes pelo Simples Nacional ficam dispensadas do pagamento das contribuições instituídas pela União, tais como, SESI, SESC, SENAI, SENAC, INCRA, Salário Educação, SEST, SENAT, SEBRAE, SESCOOP.

Fundamentação Legal – [art. 13 § 3º da Lei Complementar nº 123/2006](#)

Art. 13 - omissis

§ 3º As microempresas e empresas de pequeno porte optantes pelo Simples Nacional ficam dispensadas do pagamento das demais contribuições instituídas pela União, inclusive as contribuições para as entidades privadas de serviço social e de formação profissional vinculadas ao sistema sindical, de que trata o art. 240 da Constituição Federal, e demais entidades de serviço social autônomo.

Jurisprudência – TCU – Acórdão 3037/2009 – Plenário

ACORDAM os Ministros do Tribunal de Contas da União, reunidos em Sessão Plenária, diante das razões expostas pelo Relator, em:

(...)

9.2.2.4. adote as medidas necessárias ao ressarcimento do percentual de PIS, ISS e Cofins discriminados na planilha de composição do BDI em alíquotas eventualmente superiores às quais a contratada está obrigada a recolher, em face de ser optante do Simples Nacional, bem como ao ressarcimento dos encargos sociais referentes ao Sesi, Senai e Sebrae, dos quais a empresa está dispensada do pagamento, conforme previsto no art. 13, § 3º, da LC nº 123/2006 e que foram acrescidos indevidamente na planilha de composição de encargos sociais;

Jurisprudência – TCU – Acórdão 2554/2010 – Primeira Câmara

7. Com relação aos itens de custo não cotados ou cotados a menor pela empresa vencedora do certame (como o “Seguro de Acidente de Trabalho”, a “Assistência Social Familiar Sindical”, a “Assistência Social” e os benefícios indiretos concedidos pelas empresas aos empregados), não chegam a invalidar a proposta da licitante, mas devem ser objeto de acompanhamento pelo CBPF, com a verificação do cumprimento, pela contratada, de suas obrigações trabalhistas em conformidade com a legislação, de forma a resguardar a Administração de eventual responsabilização solidária, não podendo essas obrigações importar em eventual acréscimo contratual, considerando que a empresa tem o dever de honrar sua proposta na licitação, prestando os serviços contratados pelo preço acordado entre as partes.

(...)

9.2.2. verifique, no âmbito do Contrato 03.004.00/2008, o efetivo recolhimento das seguintes parcelas trabalhistas, vencidas e vincendas, não acatando eventual repactuação de valores motivada pela mera observância das obrigações a cargo da contratada, consoante as disposições das cláusulas 13ª e 16ª do contrato e o art. 23 da IN 02/2008, da SLTI/MP:

9.2.2.1. Seguro de Acidente de Trabalho (SAT), segundo a alíquota de 3,0%, definida quanto às atividades da contratada por meio do Anexo V do Decreto 6.042/2007;

9.2.2.2. Assistência Social Familiar Sindical, no valor de R\$ 2,10, para as categorias de Apoio Operacional I, III e IV, prevista na cláusula 27ª da Convenção Coletiva aplicável;

9.2.2.3. Assistência Social prevista para as categorias de Apoio Operacional V, VI e X, no valor equivalente a 1,0% do total bruto da folha de pagamento mensal do empregado, consoante o definido por meio da cláusula 38.a da Convenção Coletiva pertinente; e

9.2.2.4. benefícios indiretos previstos, no valor total de R\$ 110,00 (cento e dez reais), por meio da cláusula 10ª da Convenção Coletiva aplicável à área de Apoio Operacional XIII; **(Acórdão 2554/2010 – Primeira Câmara)**

Jurisprudência – TCU – Acórdão 3191/2007 – Primeira Câmara

7.1.3 abstenha-se de exigir, como condição para habilitação em licitações, prova de quitação com a fazenda pública conforme verificado no Pregão Presencial 22/2007, restringindo-se a exigir a documentação de regularidade fiscal estabelecida pelo art. 29 da Lei 8.666/93;

7.1.4 elabore editais de licitação, estime adequadamente os percentuais dos encargos sociais incidentes sobre as contratações, tais como INSS, SESI ou SESC, SENAI ou SENAC, INCRA, Salário Educação, FGTS, Seguro contra Acidente de Trabalho/SAT/INSS, SEBRAE, Férias, 13º Salário e outros; de

7.1.5 abstenha-se fixar em edital percentuais mínimos para o total de encargos sociais, consoante constatado no anexo II do edital do Pregão Presencial IN 22/2007, em observância ao art. 40, inciso X, da Lei 8.666/93. **(Acórdão 3191/2007 – Primeira Câmara – TCU)**

4.2.1.5 Encargos previdenciários e FGTS – Serviços de Vigilância

a) Aspectos gerais

O Salário de Referência para o cálculo da GPS e do FGTS é obtido pela soma do Salário base a todos os adicionais previstos na legislação, acordos e convenção Coletiva.

Se o Acordo Coletivo prever um salário fechado com os adicionais já incorporados, este valor estará expresso em “Salário com adicionais incorporados”. Neste caso, as linhas anteriores serão iguais a 0 e estarão discriminados apenas o Adicional de férias e o 13º Salário, calculado com base no Salário com adicionais incorporados.

Calcula-se então a alíquota da GPS, que aplicada sobre o Salário de referência resulta no custo da GPS.

b) Composição dos encargos previdenciários

Os encargos previdenciários que compõem a Guia da Previdência Social – GPS para os serviços de vigilância observaram o percentual SAT de 3%, (grau máximo).

c) Previsão na CCT – Vigilância 2013

Previsão na CCT – Encargos Previdenciários e FGTS - Vigilância	
Descrição	
Cláusula Terceira - Parágrafo Quarto O referido adicional do risco de vida não servirá de base de cálculo para horas extras, adicional de periculosidade, adicional de insalubridade, adicional noturno, hora noturna reduzida nem qualquer outra verba remuneratória, incidindo contudo sobre 13º Salário, Férias, FGTS e Aviso Prévio.	

d) Encargos previdenciários e FGTS- Serviços de Vigilância – memória de cálculo –

d.1) Exemplo - Base de Cálculo – Remuneração – Escala 44 horas semanais - Vigilância

1	Composição da Remuneração	Valor (R\$)
A	Salário Base	987,07
B	Adicional de risco de vida	296,12
C	Adicional de insalubridade	-
D	Adicional noturno	-
E	Hora noturna adicional	-
F	Adicional de Hora Extra	-
G	Intervalo Intra jornada	-
H	Outros (Adicional Tempo Serviço - Triênios)	19,74
	Total da Remuneração	1.302,93

d.2) Encargos previdenciários e FGTS- Serviços de Vigilância – memória de cálculo - Escala 44 horas semanais.

4.1	Encargos previdenciários e FGTS:	%	Valor (R\$)
A	INSS	20,00%	260,59
B	SESI OU SESC	1,50%	19,54
C	SENAI OU SENAC	1,00%	13,03
D	INCRA	0,20%	2,61
E	Salário Educação	2,50%	32,57
F	FGTS	8,00%	104,23
G	Seguro acidente do trabalho	3,00%	39,09
H	SEBRAE	0,60%	7,82
	TOTAL - Encargos previdenciários e FGTS:	36,80%	479,48

Base de Cálculo – Remuneração.

Exemplo:

R\$ 479,48 = R\$ 1.302,93 x 36,80%

4.2.1.6 Encargos previdenciários e FGTS – Serviços de Limpeza

a) Previsão na CCT- 2012 – Limpeza –

Previsão na CCT – Encargos Previdenciários e FGTS - Limpeza –	
Descrição	
CLÁUSULA DÉCIMA NONA - PRÊMIOS E GRATIFICAÇÕES	
Os prêmios e gratificações pagos com habitualidade por mais de 6 (seis) meses consecutivos, incorporar-se-ão ao salário para efeito do pagamento das férias, décimo terceiro salário e FGTS.	
CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - CARTEIRA DE TRABALHO - CTPS	
Serão anotadas nas CTPS dos empregados, além do salário, todas as gratificações recebidas tais como triênio e outras vantagens, conforme legislação em vigor.	
PARÁGRAFO ÚNICO: As empresas fornecerão aos seus empregados os extratos do FGTS, sempre que emitidos pelo Banco Depositário.	

b.) Exemplo - Base de Cálculo – Remuneração – Área Interna

1	Composição da Remuneração	Valor (R\$)
A	Salário Base	810,00
B	Adicional de periculosidade	
C	Adicional de insalubridade	
D	Adicional noturno	
E	Hora noturna adicional	
F	Adicional de Hora Extra	-
G	Intervalo Intra jornada	
Total da Remuneração		810,00

c) Submódulo 4.1 - Encargos Previdenciários e FGTS:

4.1	Encargos previdenciários e FGTS:	%	Valor (R\$)
A	INSS	20,00%	162,00
B	SESI OU SESC	1,50%	12,15
C	SENAI OU SENAC	1,00%	8,10
D	INCRA	0,20%	1,62
E	Salário Educação	2,50%	20,25
F	FGTS	8,00%	64,80
G	Seguro acidente do trabalho	3,00%	24,30
H	SEBRAE	0,60%	4,86
TOTAL - Encargos previdenciários e FGTS:		36,80%	298,08

4.2.2 SUBMÓDULO 4.2 - 13º SALÁRIO

4.2.2.1 13º SALÁRIO

4.2.2.1.1 Definição

Corresponde à gratificação natalina . É um direito do trabalhador garantido pela Constituição, portanto é uma gratificação compulsória. Tem natureza salarial.

4.2.2.1.2 Valor do décimo terceiro salário

Corresponde ao valor da remuneração mensal percebida no mês de dezembro. Nos casos em que o empregado não trabalhou o ano todo, este receberá o valor proporcional aos meses de serviços, na ordem de 1/12 por mês, considerando-se a fração igual ou superior a 15 dias como mês inteiro, desprezando-se a fração menor.

Para o cálculo do décimo terceiro salário são computadas todas as parcelas de natureza salarial, tais como gratificações habituais, horas extras habituais, abonos, etc.

4.2.2.1.3 Pagamento do décimo terceiro salário

Deverá ser efetuado em duas parcelas: a primeira metade é paga entre os meses de fevereiro e novembro. A segunda metade é paga até o dia 20 de dezembro, e equivale à remuneração do mês de dezembro, compensando-se (subtraindo-se) a importância paga na primeira parcela, sem nenhuma correção monetária.

O empregado também poderá requerer o décimo terceiro no mês de janeiro do correspondente ano, por ocasião de suas férias, e equivale à metade do salário do empregado no mês anterior ao do pagamento.

Lembramos que sobre a primeira metade do 13º salário paga até 30 de novembro não incide a contribuição previdenciária. Tal contribuição incidirá quando do pagamento da segunda parcela. A incidência da contribuição ocorrerá sobre o valor total a título de 13º salário, sendo calculado em separado na tabela.

4.2.2.1.4 Décimo terceiro proporcional

O empregado tem direito ao décimo terceiro salário proporcional aos meses trabalhados no ano, em caso de extinção do contrato, nos seguintes casos:

- Na dispensa sem justa causa;
- Na dispensa indireta;
- Pelo término do contrato a prazo determinado;
- Pela aposentadoria;
- Pela extinção da empresa;
- Pelo pedido de demissão.

Nos casos de demissão **com justa causa** o empregado perde o direito à percepção do décimo terceiro salário proporcional. Se porventura ele já tenha recebido a primeira parcela. A lei autoriza a compensação desse valor com qualquer crédito trabalhista, tais como saldo de salário e férias vencidas.

No caso de **culpa recíproca** o empregado receberá 50 % do valor do décimo terceiro salário nos termos da [Súmula N º 14 – TST](#) :

O décimo terceiro salário sofre a incidência do FGTS e das contribuições previdenciárias.

4.2.2.1.5 Fundamentação Legal e Jurisprudência

Jurisprudência – [Súmula N° 14 – TST](#)

SUM-14 CULPA RECÍPROCA (nova redação) – Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003.

Reconhecida a culpa recíproca na rescisão do contrato de trabalho (art. 484 da CLT), o empregado tem direito a 50% (cinquenta por cento) do valor do aviso prévio, do décimo terceiro salário e das férias proporcionais.

Histórico:

Redação original – RA 28/1969, DO-GB 21.08.1969

Nº 14 Reconhecida a culpa recíproca na rescisão do contrato de trabalho (art. 484 da CLT), o empregado não fará jus ao aviso prévio, às férias proporcionais e à gratificação natalina do ano respectivo.

Jurisprudência - [Súmula Nº 688 – STF](#)

Enunciado

“É legítima a incidência da contribuição previdenciária sobre o 13º salário.

Fundamentação Legal – [art. 7º, inciso VIII da Constituição Federal.](#)

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

(...)

VIII – décimo terceiro salário com base na remuneração integral ou no valor da aposentadoria;

Jurisprudência – [Súmula N° 157 – TST](#)

SUM-157 GRATIFICAÇÃO (mantida) – Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003
A gratificação instituída pela Lei nº 4.090, de 13.07.1962, é devida na rescisão contratual de iniciativa do empregado (ex-Prejulgado nº 32).

Histórico:

Redação original – RA 102/1982, DJ 11.10.1982 e DJ 15.10.1982

Nº 157 A gratificação instituída pela Lei nº 4.090, de 1962, é devida na rescisão contratual de iniciativa do empregado (ex-Prejulgado nº 32).

Fundamentação Legal – [Lei nº 4.090/62.](#)

Art. 1º - No mês de dezembro de cada ano, a todo empregado será paga, pelo empregador, uma gratificação salarial, independentemente da remuneração a que fizer jus.

§ 1º - A gratificação corresponderá a 1/12 avos da remuneração devida em dezembro, por mês de serviço, do ano correspondente.

§ 2º - A fração igual ou superior a 15 (quinze) dias de trabalho será havida como mês integral para os efeitos do parágrafo anterior.

§ 3º - A gratificação será proporcional: [\(Incluído pela Lei nº 9.011, de 1995\)](#)

I – na extinção dos contratos a prazo, entre estes incluídos os de safra, ainda que a relação de emprego haja findado antes de dezembro; e [\(Incluído pela Lei nº 9.011, de 1995\)](#)

II – na cessação da relação de emprego resultante da aposentadoria do trabalhador, ainda que verificada antes de dezembro. [\(Incluído pela Lei nº 9.011, de 1995\)](#)

Art. 2º - As faltas legais e justificadas ao serviço não serão deduzidas para os fins previstos no § 1º do art. 1º desta Lei.

Art. 3º - Ocorrendo rescisão, sem justa causa, do contrato de trabalho, o empregado receberá a gratificação devida nos termos dos parágrafos 1º e 2º do art. 1º desta Lei, calculada sobre a remuneração do mês da rescisão.

Fundamentação Legal – [art. 1º - parágrafo único – Lei nº 7.787/89.](#)

Art. 1º - omissas

Parágrafo único. O 13º salário passa a integrar o salário-de-contribuição.

Jurisprudência – TCU – Acórdão 1753/2008 – Plenário

B7. 13º salário

58. Esta rubrica serve para provisionar o pagamento da gratificação natalina, que corresponde a um salário mensal por ano além dos 12 devidos.

Fundamentação: art. 7º, inciso VIII, da Constituição Federal, Lei nº 4.090/62 e Lei nº 787/89.

Cálculo: $1 \text{ salário} \times \frac{1}{12 \text{ meses}} = 0,0833 = 8,33\%$

4.2.2.1.6 13º SALÁRIO - Serviços de Vigilância

Para o cálculo do custo do 13º e do adicional de férias, obtém-se inicialmente a proporção de meses não trabalhados no ano (1/12 meses), utilizada para estabelecer a proporção de 13º salário no ano e a proporção de adicional de férias no ano.

O custo mensal de 13º salário é calculado como segue:

(custo mensal de 13º salário) = (Salário de referência para cálculo de férias e 13º) X (proporção de 13º salário no ano)

Fundamentação legal e/ou previsão na CCT – Vigilância - 13º Salário	
Descrição	Percentual (%)
<p>CLÁUSULA TERCEIRA - REAJUSTE SALARIAL</p> <p><u>Parágrafo Quarto:</u></p> <p>O referido adicional do risco de vida não servirá de base de cálculo para horas extras, adicional de periculosidade, adicional de insalubridade, adicional noturno, hora noturna reduzida nem qualquer outra verba remuneratória, incidindo contudo sobre 13º Salário, Férias, FGTS e Aviso Prévio.</p>	

Memória de Cálculo - 13 SALARIO			
Categoria	Base de cálculo	percentual	valor
Vigilante 12 x 36 D	1.317,90	8,34%	109,91
Vigilante 12 x 36 N	1.602,97	8,34%	133,69
Vigilante 44 SEM	1.302,93	8,34%	108,66

(A) Base de cálculo – Remuneração : Salário base + adicionais

Exemplo; **R\$ 1.317,90** = R\$ 987,07 + 296,12 + 14,97 + 19,74

R\$ 924,48 – Salário Base

R\$ 296,12 – Adicional de Risco de Vida

R\$ 14,97 – Adicional de Hora Extra

R\$ 19,74 – Adicional de Tempo de Serviço

(B) Percentual - $1/12 \times 100 = 8,34\%$

(C) Valor – Custo mensal do 13º salário = C = A x B

Exemplo: **R\$ 109,91** = R\$ 1.317,90 x 8,34%

4.2.2.1.7 13º SALÁRIO - Serviços de Limpeza

a) Previsão na CCT – 13º Salário – Serviços de Limpeza

Fundamentação legal e/ou previsão na CCT – 13º Salário - Limpeza	
Descrição	Percentual (%)
<p>CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - DÉCIMO TERCEIRO SALÁRIO</p> <p>O décimo terceiro salário será pago conforme determina a Lei.</p> <p>PARÁGRAFO ÚNICO: Qualquer ajuste na presente cláusula, de natureza legal, deverá ser instituída através de Acordo específico, celebrado entre a empresa e os empregados, devidamente representados pelo Sindicato Laboral.</p>	

b) 13º Salário – Memória de Cálculo – Serviços de Limpeza

Memória de Cálculo - 13 SALARIO			
Categoria	Base de cálculo	percentual	valor
Servente - AI 44 D	810,00	8,34%	67,55
Servente - AI 44 N	1.114,50	8,34%	92,95
Servente - AI 12 X 36 N	1.051,39	8,34%	87,69
Limpador de Fachada	1.053,00	8,34%	87,82
Servente - MED 44	972,00	8,34%	81,06
Servente - MED 12 X 36 N	1.261,67	8,34%	105,22
Encarregado - AI 44D	1.215,07	8,34%	101,34
Encarregado - AI 44N	1.671,84	8,34%	139,43
Encarregado - AI 12 X 36 N	1.577,18	8,34%	131,54
Encarregado - Fachada	1.437,84	8,34%	119,92
Encarregado - MED 12 X 36 N	1.840,04	8,34%	153,46

Exemplo : Custo mensal do 13º - Limpador de fachada

A) Base de cálculo – Salário base + adicionais
R\$ 1.053,00 = R\$ 810,00 + R\$ 243,00

(B) Percentual - $1/12 \times 100 = 8,34\%$

(C) Valor – Custo mensal do 13º salário

C = A x B : R\$ 87,82 = R\$ 1.053,00 x 8,34%

4.2.3 - SUBMÓDULO 4.3 - AFASTAMENTO MATERNIDADE

4.2.3.1 Definição

Consiste em um direito constitucional garantido à mulher, especialmente à gestante.

O custo final do afastamento maternidade é calculado a partir do custo efetivo de afastamento maternidade, do número de meses de licença maternidade, do percentual de mulheres no tipo de serviço e do número de ocorrências de maternidade.

4.2.3.2 Composição

4.3	Afastamento Maternidade:	Valor (R\$)
A	Afastamento maternidade	
B	Incidência do submodelo 4.1 sobre afastamento maternidade	
TOTAL		

No afastamento por maternidade, o INSS reembolsa o salário da pessoa licenciada. Entretanto, continuam sendo contados os demais encargos, como férias, adicional de férias, 13º salário, encargos previdenciários, FGTS, bem como benefícios como a assistência médica (se prevista em Acordo Coletivo).

A Incidência do submodelo 4.1 sobre afastamento maternidade consiste na aplicação do percentual do submodelo 4.1 sobre o valor encontrado para o salário maternidade.

Os parâmetros para provisões para licenças (licença maternidade foram extraídos do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) conforme o Censo de 2010. Considerou-se a População e o Número de Nascimentos vivos para cálculo da taxa de Natalidade, a população em idade de procriação por sexo, a população em idade de trabalho do sexo feminino e as mulheres que tiveram filhos nos 12 meses que antecedem a pesquisa foram utilizados para o cálculo das Licenças maternidade.

4.2.3.3 Fundamentação Legal e Jurisprudência

Nos termos da Constituição Federal. – [art. 6º CF](#) e [art. 201 da CF](#)

Art. 6.º São direitos sociais a educação, a saúde, o trabalho, o lazer, a segurança, a previdência social, a proteção à maternidade e à infância, a assistência aos desamparados, na forma desta Constituição. (Incluído pela Emenda Constitucional Nº 26, de 2000)

Art. 201. Os planos de previdência social, mediante contribuição, atenderão, nos termos da lei, a:

III – proteção à maternidade, especialmente à gestante;
(Incluído pela Emenda Constitucional Nº 20, de 1998)

FUNDAMENTAÇÃO LEGAL – [art. 392 da CLT](#)

Art. 392. A empregada gestante tem direito à licença-maternidade de 120 (cento e vinte) dias, sem prejuízo do emprego e do salário. [\(Redação dada pela Lei nº 10.421, 15.4.2002\)](#)

JURISPRUDÊNCIA – [OJ-SDI1-44 TST](#)

OJ-SDI1-44 GESTANTE. SALÁRIO MATERNIDADE (inserida em 13.09.1994)
É devido o salário maternidade, de 120 dias, desde a promulgação da CF/1988, ficando a cargo do empregador o pagamento do período acrescido pela Carta.

JURISPRUDÊNCIA - [OJ-SDC-30](#)

OJ-SDC-30 ESTABILIDADE DA GESTANTE. RENÚNCIA OU TRANSAÇÃO DE DIREITOS CONSTITUCIONAIS. IMPOSSIBILIDADE (INSERIDA EM 19.08.1998)

Nos termos do art. 10, II, “a”, do ADCT, a proteção à maternidade foi erigida à hierarquia constitucional, pois retirou do âmbito do direito protestativo do empregador a possibilidade de despedir arbitrariamente a empregada em estado gravídico. Portanto, a teor do artigo 9º da CLT, torna-se nula de pleno direito a cláusula que estabelece a possibilidade de renúncia ou transação, pela gestante, das garantias referentes à manutenção do emprego e salário.

NORMATIVOS – MINISTÉRIO DO TRABALHO – [IN 84/2010](#)

INSTRUÇÃO NORMATIVA Nº 84, DE 13 DE JULHO DE 2010 –Dispõe sobre a fiscalização do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço – FGTS e das Contribuições Sociais instituídas pela Lei Complementar nº 110, de 29 de junho de 2001.

(...)

Art. 6º A verificação a que se refere o art. 5º será realizada inclusive nas hipóteses em que o trabalhador se afaste do serviço, por força de lei ou de acordo, mas continue percebendo remuneração ou contando o tempo de afastamento como de serviço efetivo, tais como:

(...)

IV – licença-maternidade;

4.2.3.4 Afastamento maternidade – Serviços de Vigilância

No afastamento por maternidade, o INSS reembolsa o salário da pessoa licenciada. Entretanto, continuam sendo contados os demais encargos, como férias, adicional de férias, 13º salário, GPS, FGTS, bem como benefícios como a assistência médica (se prevista em Acordo Coletivo).

O custo do afastamento maternidade é formado por esses encargos e benefícios e foi designado como “Outros custos de referência”, que resultam no custo efetivo de afastamento maternidade.

(Custo efetivo de afastamento maternidade) = (Salário de referência) + (outros custos de referência) – (Salário maternidade custeado pelo INSS)

O custo final do afastamento maternidade é calculado a partir do custo efetivo de afastamento maternidade, do número de meses de licença maternidade, do percentual de mulheres no tipo de serviço e do número provável de ocorrências de afastamento maternidade a cada mês:

(Custo final de afastamento maternidade) = (Custo efetivo de afastamento maternidade) X (dias de licença maternidade / número de dias do mês) X (% de mulheres) X (Expectativa mensal de novos afastamentos maternidade)

A Expectativa mensal de novos afastamentos maternidade foi obtida por estimativa, com base no Censo IBGE para o ano 2000.

(Expectativa mensal de novos afastamentos maternidade) = (Número de mulheres com filhos nos últimos 12 meses na UF) / (Número de mulheres em idade de trabalho na UF)/12

Previsão na CCT – afastamento maternidade – Vigilância –	
Descrição	Percentual (%)
CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - GRAVIDEZ As empresas se comprometem a lotar as vigilantes grávidas, em postos de serviço que ofereçam condições salubres, observando-se as necessidades do seu estado gravídico.	

a) Afastamento maternidade – Serviços de Vigilância – Memória de Cálculo.

a. 1) Custo de referência – AFASTAMENTO MATERNIDADE

O Custo de referência para fins de cálculo do afastamento maternidade é composto pelos seguintes itens:

- Adicional de Férias;
- 13º Salário;
- Assistência Médica;
- Auxílio creche;
- Seguro de vida, invalidez e funeral;
- Outros auxílios previstos em convenção coletiva da categoria;

a.2) Quadro demonstrativo – Custo de referência – Serviços de Vigilância

Exemplo: Vigilante – Escala 12 x 36 Diurno

	Base de Cálculo para o Afastamento Maternidade	Valor (R\$)
1	Assistência Médica e odontológica	-
2	Seguro de Vida, Invalidez, Funeral	9,35
3	Outros Benefícios (Custeio de Remédios- Acidente de Trabalho)	0,15
4	13º Salário	109,91
5	Adicional de Férias	36,64
TOTAL		156,05

b) AFASTAMENTO MATERNIDADE – Memória de cálculo

O custo final do afastamento maternidade é calculado a partir do custo efetivo de afastamento maternidade, do número de meses de licença maternidade, do percentual de mulheres no tipo de serviço e do número de ocorrências de maternidade :

(Custo final de afastamento maternidade) = (Custo efetivo de afastamento maternidade) X (dias de licença maternidade / número de dias do mês) X (% de mulheres) X (Expectativa mensal de novos afastamentos maternidade).

Exemplo: Vigilante 12 x 36 Diurno

Memoria de Cálculo - Afastamento Maternidade					
	Base de cálculo	dias licença /dias mês	% mulheres	Expectativa mensal	Valor
	156,05	3,94	7,64%	0,0030	0,14
Valor do Afastamento Maternidade					

(A) Base de Cálculo – Custo de referência – vide quadro anterior.

(B) Dias licença/dia no mês - corresponde ao número de dias de licença maternidade (120 dias) dividido pelo número de dias no mês (30,4375).

Exemplo: $3,94 = 120/30,4375$.

(C) % mulheres – corresponde ao percentual de mulheres no tipo de serviço. No caso foi considerado o percentual de 7,64%.

(D) expectativa mensal de ocorrência de novos afastamento maternidade - número de ocorrência de afastamento maternidade obtido pelo censo do IBGE dividido por 12 meses.

$$0,0030 = 0,0358 \div 12$$

$$(F) = (A) \times (B) \times (C) \times (D) \times (E)$$

$$R\$ 0,14 = R\$ 156,05 \times 3,94 \times 7,64 \% \times 0,0030$$

Quadro : Submódulo 4.3 - Afastamento Maternidade

4.3	Afastamento Maternidade	Percentual (%)	Valor (R\$)
A	Afastamento Maternidade		0,14
B	Incidência do Submódulo 4.1	36,80%	0,05
TOTAL			R\$ 0,19

4.2.3.5 Afastamento maternidade – Serviços de Limpeza

a) Previsão na CCT - Afastamento Maternidade – Serviços de Limpeza

Previsão na CCT – Afastamento Maternidade - Limpeza	
Descrição	
CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - GARANTIA DA GESTANTE	
A empregada deverá informar, no ato de sua demissão do quadro funcional da empresa empregadora, se está ou não em estado gestacional, com base na Lei nº 9.799/99. Em caso afirmativo, a empresa compromete-se a suspender o respectivo processo demissional.	

b) Custo de referência – Afastamento Maternidade – Área Interna

	Base de Cálculo para o Afastamento Maternidade	Valor (R\$)
1	Assistência Social Familiar	3,65
2	Seguro de Vida, invalidez e funeral	-
3	Auxílio creche	-
4	13º Salário	67,55
5	Adicional de Férias	22,52
TOTAL		93,72

c.) Memória de Cálculo – Afastamento Maternidade - Área Interna

Memoria de Cálculo - Afastamento Maternidade					
Categoria	Base cálculo	dias licença/dias mês	% mulheres	nº licenças ano	Valor
Servente	93,72	3,94	47,29%	0,0030	0,52
Valor do Afastamento Maternidade					0,52

d) Quadro - Submódulo 4.3

4.3	Afastamento Maternidade	Percentual (%)	Valor (R\$)
A	Afastamento Maternidade		0,52
B	Incidência do Submódulo 4.1	36,80%	0,19
TOTAL			0,72

CAPÍTULO V – SUBMÓDULO 4.4 – PROVISÃO PARA RESCISÃO

5.1 Efeitos na rescisão ou extinção do Contrato de Trabalho

A Constituição Federal estabelece que, nos casos de despedida arbitrária ou sem justa causa, nos termos da Lei Complementar⁷, o empregado fará jus a uma indenização compensatória, dentre outros direitos.

Como a Lei Complementar ainda não existe, nos casos de dispensa sem justa causa, aplica-se a regra prevista no art. 10, inciso I, do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, que assegura o pagamento de 40% sobre o FGTS devido ao empregado.

Na dispensa arbitrária ou sem justa causa, o empregado fará jus às seguintes verbas trabalhistas:

- a) ao saldo de salários;
- b) à indenização de 40% do FGTS;
- c) ao saque do FGTS;
- d) ao aviso prévio;
- e) ao décimo terceiro salário proporcional;
- f) às férias vencidas, se houver;
- g) às férias proporcionais, mesmo que ele não tenha um ano de serviço;
- h) ao seguro-desemprego, observado os requisitos estabelecidos em lei;

No cálculo da indenização por despedida sem justa causa deverão ser incluídos os adicionais, gratificações que pela habitualidade se tenham incorporado ao salário. ([Súmula nº 459 – STF](#)).

Lembrando que a CLT estabelece que se o empregado tiver mais de um ano de serviço na empresa, a rescisão contratual deverá ser assistida pelo sindicato da categoria ou pela Delegacia Regional de Trabalho. ([art. 477 da CLT](#)).

⁷ A referida Lei Complementar, ainda não existe. Dessa forma aplica-se à dispensa sem justa causa o previsto no art. 10, inciso I, do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias.

Portanto, nos contratos de trabalho por prazo indeterminado as verbas rescisórias são as seguintes:

- o aviso prévio de 30 dias, que se projeta no contrato de trabalho, ampliando correspondentemente o tempo de serviço para todos os fins, inclusive quanto a parcelas da própria rescisão. ([art. 487 § 1º da CLT](#), [art. 7º, XXI da CF-88](#));
- a multa compensatória de 40% do FGTS ([art.18, caput § 1º da Lei nº 8.036/90](#)); [OJ-SDI1-42 – TST](#)
- a indenização adicional da [Lei nº 7.238/84](#), se for o caso, [Súmula 182, 242, 306 e 314 todas do TST](#));
- a indenização adicional devida nas rescisões contratuais no período de vigência da URV (de fevereiro a junho de 1994). Atualmente extinta. ([art. 31 Lei Nº 8.880/94](#));
- férias proporcionais com um terço constitucional;
- décimo terceiro proporcional;
- liberação de depósitos do FGTS também acrescidos dos efeitos da projeção do aviso prévio (no mínimo 30 dias);
- contribuição social de 10% sobre o total do FGTS nos casos de rescisão sem justa causa pagos à União via Caixa Econômica Federal. ([Lei Complementar Nº 110/2001](#));

Cabe assinalar que as repercussões rescisórias do contrato de trabalho de duração indeterminada podem alterar-se dependendo do tipo de causa que ensejou a rescisão contratual.

No caso de extinção de contratos de trabalho a prazo determinado pelo cumprimento do prazo prefixado, o empregado fará jus:

- a) ao saque do FGTS;
- b) ao 13º salário proporcional;
- c) às férias vencidas; e
- d) às férias proporcionais, ainda que o empregado tenha menos de 12 meses de serviço.

O pagamento das verbas rescisórias constantes do instrumento de rescisão ou recibo de quitação, nos termos do [art. 477 § 6º da CLT](#) deverá ser efetuado nos seguintes prazos:

- a) até o primeiro útil imediato ao término do contrato; ou
- b) até o décimo dia, contado da data de notificação da demissão, quando da ausência do aviso prévio, indenização do mesmo ou dispensa de seu cumprimento.

Em outras palavras, isto significa que se o empregado cumpre o aviso prévio, a empresa terá o tempo suficiente para tomar as providências necessárias à rescisão, inclusive com o aporte de recursos financeiros para adimplir os encargos decorrentes da rescisão contratual. Por isso as verbas devem ser pagas já no primeiro útil após o término do contrato.

Já no caso em que houver dispensa do aviso prévio é concedido um prazo maior para a empresa para adotar as providências necessárias para o cumprimento das obrigações decorrentes da rescisão contratual.

O pagamento deve ser feito à vista, em dinheiro ou cheque visado.

É permitida a compensação de adiantamentos efetuados pelo empregador, desde que o valor compensado **não exceda** o valor de um **mês de remuneração** do empregado conforme preceitua o [§ 5º do art. 477 da CLT](#). Caso o valor compensado exceda o valor de um mês de remuneração, o excedente será considerado como dívida civil, não passível de compensação com as verbas rescisórias.

A indenização em caso de rescisão sem justa causa nos contratos por prazo indeterminado será de 1 (um) mês de remuneração por ano de serviço efetivo, ou por ano e fração igual ou superior a 6 (seis) meses conforme preceitua o [art. 478 da CLT](#). Observe que a referida indenização corresponde à indenização por tempo de serviço anterior a 05 de outubro de 1988 do empregado não optante do FGTS conforme previsto nos [arts. 477, 478, 496 e 497 da CLT](#).

O empregador deverá providenciar a “baixa” na Carteira de Trabalho do empregado, emitir o Termo de Rescisão Contratual, com o código de saque do FGTS e depósito dos 40% da multa compensatória do FGTS, emitir também as guias de Comunicação de Dispensa e Seguro Desemprego, documentos necessários para o recebimento do Seguro Desemprego. (art. 186 do novo Código Civil/2002, [art. 8º da CLT](#), [Súmula Nº 389 do TST](#)).

Fundamento legal – [art. 8º da CLT](#)

Art. 8º - As autoridades administrativas e a Justiça do Trabalho, na falta de disposições legais ou contratuais, decidirão, conforme o caso, pela jurisprudência, por analogia, por eqüidade e outros princípios e normas gerais de direito, principalmente do direito do trabalho, e, ainda, de acordo com os usos e costumes, o direito comparado, mas sempre de maneira que nenhum interesse de classe ou particular prevaleça sobre o interesse público.

Parágrafo único – O direito comum será fonte subsidiária do direito do trabalho, naquilo em que não for incompatível com os princípios fundamentais deste.

Jurisprudência – Súmula 459 do STF

No cálculo da indenização por despedida injusta, incluem-se os adicionais, ou gratificações, que, pela habitualidade, se tenham incorporado ao salário.

Jurisprudência – [Súmula Nº 148 do TST](#).

SUM-148 GRATIFICAÇÃO NATALINA (mantida) – Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003

É computável a gratificação de Natal para efeito de cálculo de indenização (ex-Prejulgado nº 20).

Histórico:

Redação original – RA 102/1982, DJ 11.10.1982 e DJ 15.10.1982 Súmula A-45

Nº 148 É computável a gratificação de Natal para efeito de cálculo da indenização (ex-Prejulgado nº 20).

Jurisprudência – [Súmula Nº 389 do TST](#).

SUM-389 SEGURO-DESEMPREGO. COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO. DIREITO À INDENIZAÇÃO POR NÃO LIBERAÇÃO DE GUIAS (conversão das Orientações Jurisprudenciais nºs 210 e 211 da SBDI-1) – Res. 129/2005, DJ 20, 22 e 25.04.2005

I – Inscreve-se na competência material da Justiça do Trabalho a lide entre empregado e empregador tendo por objeto indenização pelo não-fornecimento das guias do seguro-desemprego. (ex-OJ nº 210 da SBDI-1 – inserida em 08.11.2000)

II – O não-fornecimento pelo empregador da guia necessária para o recebimento do seguro-desemprego dá origem ao direito à indenização. (ex-OJ nº 211 da SB-DI-1 – inserida em 08.11.2000)

Jurisprudência – [OJ-SDI1-42 – TST](#)

OJ-SDI1-42 FGTS. MULTA DE 40% (nova redação em decorrência da incorporação das Orientações Jurisprudenciais nºs 107 e 254 da SBDI-1) – DJ 20.04.2005

I – É devida a multa do FGTS sobre os saques corrigidos monetariamente ocorridos na vigência do contrato de trabalho. Art. 18, § 1º, da Lei nº 8.036/90 e art. 9º, § 1º, do Decreto nº 99.684/90. (ex-OJ nº 107 da SBDI-1 – inserida em 01.10.1997) Orientação Jurisprudencial da SBDI-1 C-11.

II – O cálculo da multa de 40% do FGTS deverá ser feito com base no saldo da conta vinculada na data do efetivo pagamento das verbas rescisórias, desconsiderada a projeção do aviso prévio indenizado, por ausência de previsão legal. (ex-OJ nº 254 da SBDI-1 – inserida em 13.03.2002)

Histórico:

Redação original – Inserida em 25.11.1996

42. FGTS. Multa de 40%. Devida inclusive sobre os saques ocorridos na vigência do contrato de trabalho. Art. 18, § 1º, da Lei nº 8.036/90.

Fundamento Legal – [art.186 do Código Civil – 2002](#)

Art. 186. Aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito.

Fundamento legal – [art. 477 da CLT](#)

Art. 477 - É assegurado a todo empregado, não existindo prazo estipulado para a terminação do respectivo contrato, e quando não haja êle dado motivo para cessação das relações de trabalho, o direito de haver do empregador uma indenização, paga na base da maior remuneração que tenha percebido na mesma empresa. [\(Redação dada pela Lei nº 5.584, de 26.6.1970\)](#)

§ 1º - O pedido de demissão ou recibo de quitação de rescisão, do contrato de trabalho, firmado por empregado com mais de 1 (um) ano de serviço, só será válido quando feito com a assistência do respectivo Sindicato ou perante a autoridade do Ministério do Trabalho e Previdência Social. [\(Redação dada pela Lei nº 5.584, de 26.6.1970\)](#)

§ 2º - O instrumento de rescisão ou recibo de quitação, qualquer que seja a causa ou forma de dissolução do contrato, deve ter especificada a natureza de cada parcela paga ao empregado e discriminado o seu valor, sendo válida a quitação, apenas, relativamente às mesmas parcelas. [\(Redação dada pela Lei nº 5.584, de 26.6.1970\)](#)

§ 3º - Quando não existir na localidade nenhum dos órgãos previstos neste artigo, a assistência será prestada pelo Represente do Ministério Público ou, onde houver, pelo Defensor Público e, na falta ou impedimento dêste, pelo Juiz de Paz. [\(Redação dada pela Lei nº 5.584, de 26.6.1970\)](#)

§ 4º - O pagamento a que fizer jus o empregado será efetuado no ato da homologação da rescisão do contrato de trabalho, em dinheiro ou em cheque visado, conforme acordem as partes, salvo se o empregado fôr analfabeto,

quando o pagamento somente poderá ser feito em dinheiro. [\(Redação dada pela Lei nº 5.584, de 26.6.1970\)](#)

§ 5º - Qualquer compensação no pagamento de que trata o parágrafo anterior não poderá exceder o equivalente a um mês de remuneração do empregado. [\(Redação dada pela Lei nº 5.584, de 26.6.1970\)](#)

§ 6º - O pagamento das parcelas constantes do instrumento de rescisão ou recibo de quitação deverá ser efetuado nos seguintes prazos: [\(Incluído pela Lei nº 7.855, de 24.10.1989\)](#)

a) até o primeiro dia útil imediato ao término do contrato; ou

b) até o décimo dia, contado da data da notificação da demissão, quando da ausência do aviso prévio, indenização do mesmo ou dispensa de seu cumprimento.

§ 7º - O ato da assistência na rescisão contratual (§§ 1º e 2º) será sem ônus para o trabalhador e empregador. [\(Incluído pela Lei nº 7.855, de 24.10.1989\)](#)

§ 8º - A inobservância do disposto no § 6º deste artigo sujeitará o infrator à multa de 160 BTN, por trabalhador, bem assim ao pagamento da multa a favor do empregado, em valor equivalente ao seu salário, devidamente corrigido pelo índice de variação do BTN, salvo quando, comprovadamente, o trabalhador der causa à mora. [\(Incluído pela Lei nº 7.855, de 24.10.1989\)](#)

[§ 9º \(vetado\). \(Incluído pela Lei nº 7.855, de 24.10.1989\)](#)

Fundamento legal – [art. 478 da CLT](#)

Art. 478 – A indenização devida pela rescisão de contrato por prazo indeterminado será de 1 (um) mês de remuneração por ano de serviço efetivo, ou por ano e fração igual ou superior a 6 (seis) meses.

§ 1º - O primeiro ano de duração do contrato por prazo indeterminado é considerado como período de experiência, e, antes que se complete, nenhuma indenização será devida.

§ 2º - Se o salário for pago por dia, o cálculo da indenização terá por base 25 (vinte e cinco) dias. [\(Vide Constituição Federal Art.7 inciso XIII\)](#)

§ 3º - Se pago por hora, a indenização apurar-se-á na base de 200 (duzentas) horas por mês. [\(Vide Constituição Federal Art.7 inciso XIII\)](#)

§ 4º - Para os empregados que trabalhem a comissão ou que tenham direito a percentagens, a indenização será calculada pela média das comissões ou percentagens percebidas nos últimos 12 (doze) meses de serviço. [\(Redação dada pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967\)](#)

§ 5º - Para os empregados que trabalhem por tarefa ou serviço feito, a indenização será calculada na base média do tempo costumeiramente gasto pelo interessado para realização de seu serviço, calculando-se o valor do que seria feito durante 30 (trinta) dias.

Fundamentação Legal – [Art. 10 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias](#).

Art. 10. Até que seja promulgada a lei complementar a que se refere o art. 7º, I, da Constituição:

I – fica limitada a proteção nele referida ao aumento, para quatro vezes, da porcentagem prevista no art. 6º, “caput” e § 1º, da Lei Nº 5.107, de 13 de setembro de 1966⁸.

II – fica vedada a dispensa arbitrária ou sem justa causa:

Fundamento Legal – [art. 18 da Lei Nº 8.036, de 11 de maio de 1990](#).

Art. 18. Ocorrendo rescisão do contrato de trabalho, por parte do empregador, ficará este obrigado a depositar na conta vinculada do trabalhador no FGTS os valores relativos aos depósitos referentes ao mês da rescisão e ao imediatamente anterior, que ainda não houver sido recolhido, sem prejuízo das cominações legais. [\(Redação dada pela Lei nº 9.491, de 1997\)](#)

§ 1º Na hipótese de despedida pelo empregador sem justa causa, depositará este, na conta vinculada do trabalhador no FGTS, importância igual a quarenta por cento do montante de todos os depósitos realizados na conta vinculada durante a vigência do contrato de trabalho, atualizados monetariamente e acrescidos dos respectivos juros. [\(Redação dada pela Lei nº 9.491, de 1997\)](#)

§ 2º Quando ocorrer despedida por culpa recíproca ou força maior, reconhecida pela Justiça do Trabalho, o percentual de que trata o § 1º será de 20 (vinte) por cento.

§ 3º As importâncias de que trata este artigo deverão constar da documentação comprobatória do recolhimento dos valores devidos a título de rescisão do contrato de trabalho, observado o disposto no [art. 477 da CLT](#), eximindo o empregador, exclusivamente, quanto aos valores discriminados. [\(Redação dada pela Lei nº 9.491, de 1997\)](#)

⁸ A Lei nº 5.107, de 13 de setembro de 1966 foi revogada pela Lei nº 7.839, de 12 de outubro de 1989, que por sua vez foi revogada pela Lei Nº 8.036, de 11 de maio de 1990.

5.2 AVISO PRÉVIO

5.2.1 Aspectos gerais

É a comunicação da rescisão do contrato de trabalho pela parte que decide extingui-lo sem justa causa, com antecedência a que estiver obrigado por força de lei. É uma maneira prevista em lei para mitigar as repercussões de uma decisão unilateral de rescisão contratual de forma abrupta.

Pode ser concedida de duas maneiras: quando comunicado com antecedência, na dispensa sem justa causa, permitirá ao empregado tempo para a busca de um novo emprego. Se concedido pelo empregado ao empregador, no pedido de demissão, permite nesse caso, que o empregador procure outro empregado para substituir o trabalhador que solicitou demissão.

Nos termos do [art. 487 da CLT](#) , como regra geral , a concessão do aviso prévio só é cabível nos contratos a prazo indeterminado. Contudo é também cabível nos contratos a prazo determinado nas situações previstas no [art. 481 da CLT](#).

A obrigatoriedade da concessão do aviso prévio existe na rescisão do contrato de trabalho sem justa causa, quando solicitada a rescisão pelo trabalhador ou por iniciativa do empregador. No caso de culpa recíproca é devido pela metade.

A concessão do aviso prévio “**projeta**” o contrato de trabalho pelo respectivo período. Isto quer dizer que o contrato de trabalho não se extingue com a comunicação do aviso prévio. Pelo contrário, a comunicação do aviso prévio garante a continuidade do contrato até o término do respectivo período. Somente no término do período do aviso prévio é que ocorre a cessação do contrato de trabalho, devendo esse prazo ser incorporado ao tempo de serviço do empregado para todos os econômicos, inclusive para a contagem de mais 1/12 (um duodécimo) das férias e décimo terceiro proporcionais.

Nos termos da [Súmula 371 do TST](#) a projeção do contrato de trabalho decorrente do aviso prévio limita-se apenas às vantagens obtidas antes da concessão do aviso prévio, ou seja, no pré-aviso tais como, salário, reflexos e verbas rescisórias. Caso ocorra a concessão de auxílio doença durante o aviso

prévio, contudo, só se concretizam os efeitos da dispensa depois de expirado o benefício previdenciário. Do mesmo modo essa projeção não abrange garantia não pecuniárias, como por exemplo a garantia de estabilidade decorrente de fato posterior à data de concessão do aviso prévio.

A duração do aviso prévio será proporcional ao tempo de serviço, sendo no mínimo de 30 dias, nos termos da lei⁹, conforme preceitua o inciso XXI do art. 7º da Constituição Federal. Com a vigência da Lei nº 12.506/2011 o aviso prévio será concedido na proporção de 30 dias aos empregados com (01) ano de serviço na mesma empresa. Serão acrescido a este período (03) dias por ano de serviço prestado na mesma empresa até o máximo de 60 dias permanecendo um total de 90 dias.

Com a edição da Lei nº 12.506/2011 o Ministério do Trabalho e Emprego – MTE por meio da Secretaria de Relações do Trabalho apresentou os seguintes posicionamentos sobre o tema.¹⁰

A propósito lembro que compete à Secretaria de Relação do Trabalho do Ministério do Trabalho e Emprego normatizar e coordenar as atividades relativas à assistência a homologação das rescisões contratuais.

Dentre as orientações expedidas, destaco algumas que transcrevo *in verbis*:

*5. O aviso prévio proporcional terá uma variação de 30 a 90, conforme o tempo de serviço na empresa. Dessa forma, todos os empregados terão no mínimo 30 dias durante o primeiro ano de trabalho, somando a cada ano mais três dias, devendo ser considerada a projeção do aviso prévio para todos os efeitos. Assim, o acréscimo de que trata o Parágrafo único da lei, somente será computado **a partir do momento em que se configure uma relação contratual de dois ao mesmo empregador.** (grifos constantes do original).*

Nesse ponto específico, após diversas conversações, esta Secretaria modificou o entendimento anterior oferecido por ocasião da confecção do Memorando Circular nº 10 de 2011 (itens 5 e 6). Por isso, apresenta novo quadro demonstrativo, conforme abaixo:

⁹ Trata-se da Lei nº 12.506/2011. A referida Lei estabeleceu a regra de proporcionalidade do aviso prévio em relação ao tempo de serviço.

¹⁰ Esses posicionamentos estão contidos na Nota Técnica nº 184 2012/CGRT/SRT/MTE de 07 de maio de 2012. Lembrando que os novos posicionamentos da SRT modificam as orientações expedidas no Memorando Circular nº 010/2011 de 27 de outubro de 2011 expedido pela Secretária de Relações de Trabalho.

<i>Tempo de serviço (anos completos)</i>	<i>Aviso Prévio Proporcional ao Tempo de Serviços (nº de dias)</i>
0	30
1	33
2	36
3	39
4	42
5	45
6	48
7	51
8	54
9	57
10	60
11	63
12	66
13	69
14	72
15	75
16	78
17	81
18	84
19	87
20	90

(....)

III. Conclusão

Em síntese, estes são os entendimentos que submete-se à consideração superior para fins de aprovação:

1) a lei **não poderá** retroagir para alcançar a situação de aviso prévio já iniciado;

2) a proporcionalidade de que trata o parágrafo único da norma sob comento, aplica-se, **exclusivamente** em benefício do empregado;

3) o acréscimo de 3 (três) dias por ano de serviço prestado ao mesmo empregador, computar-se-á a partir do momento em que a relação contratual **supere um ano na mesma empresa;**

- 4) *A jornada reduzida ou a faculdade de ausência no trabalho, durante o aviso prévio, previstas no art. 488 da CLT, não foram alterados pela Lei 12.506/11;*
- 5) *A projeção do aviso prévio integra o tempo de serviço para todos os fins legais;*
- 6) *recaindo o término do aviso prévio proporcional nos trintas dias que antecedem a data base, faz jus o empregado despedido à indenização prevista na lei nº 7.238/84; e*
- 7) *as cláusulas pactuadas em acordo ou convenção coletiva que tratam do aviso prévio proporcional deverão ser observadas, desde que respeitada a proporcionalidade mínima prevista na Lei nº 12.506, de 2011.*

Durante o prazo do aviso prévio cumprido pelo empregado em razão de dispensa pelo empregador, haverá redução da jornada de trabalho em 2 horas por dia, podendo ser concentradas essas horas em 7 dias corridos, caso o empregado receba o pagamento de forma mensal conforme dispõe o [art. 488, § único da CLT](#). A redução da jornada de trabalho somente é cabível quando o aviso prévio é concedido pelo empregador. A opção em torna de uma ou outra é feita pelo empregado, por ocasião do recebimento do aviso prévio.

Em hipótese alguma poderá ser feita a substituição da redução da jornada de trabalho pelo pagamento das horas correspondentes. Caso essa hipótese venha a ocorrer, ficará ainda obrigado o empregador conceder o aviso prévio. ([art. 9º da CLT](#)).

A ocorrência de fato caracterizado como justa causa, salvo abandono de emprego, no decurso do prazo do aviso prévio, retira do empregado qualquer direito às verbas rescisórias de natureza indenizatória. (Súmula nº 73 – TST).

O pagamento do aviso prévio deverá corresponder ao salário do empregado na data cessação do contrato de trabalho, isto é, o salário devido no momento do término do aviso, que é o momento onde ocorre a extinção do contrato de trabalho.

O aviso prévio trabalhado tem natureza salarial, incidindo dessa forma os encargos previdenciários e o FGTS. Se o aviso prévio é indenizado passa a ter natureza indenizatória, pois não se trata de pagamento por serviços prestados, incidindo apenas o FGTS.

Lembramos que caso ocorra alguma reajuste salarial coletivo no curso do cumprimento do aviso prévio, o trabalhador também fará jus a este reajustamento salarial, mesmo que ela tenha recebido o salário de forma antecipada. ([art. 487 §§ 5º e 6º da CLT](#)).

As horas extras habituais integram o aviso prévio indenizado, além de outras adicionais tais como os de periculosidade, insalubridade. No caso do aviso prévio trabalhado, esses adicionais não integrarão o aviso, pois deverão ser pagos separadamente, no respectivo período.

A falta de aviso prévio por parte do empregado dá ao empregador o direito de descontar os salários correspondentes ao prazo respectivo conforme preceitua o [art. 487 § 2º da CLT](#).

Se o empregador não conceder o aviso prévio, terá ele de pagar ao trabalhador os salários dos dias referente ao aviso que deveria ter sido concedido, tempo esse que será do mesmo modo incluído na duração do contrato de trabalho para todos os fins conforme dispõe o [art. 487 § 1º da CLT](#).

O aviso prévio indenizado, também denominado de “aviso prévio cumprido em casa”, ocorre quando o empregado pré-avisado deixa de trabalhar durante o respectivo período e o empregado efetua o pagamento correspondente como se o empregado estivesse trabalhando, computando-o, ainda, no tempo de serviço.

O aviso prévio indenizado pago pelo empregador decorre do não interesse do empregador de que o trabalhador continue prestando os serviços durante o aviso prévio. Situação também em que o empregado, consciente de sua rescisão contratual iminente não prestará os serviços a contendo.

Ressalto que apesar da edição do Decreto nº 6.727/2009 o Tribunal Regional do Trabalho de Goiás decidiu que os valores pagos a título de aviso prévio indenizado NÃO se sujeitam à incidência da Contribuição Previdenciária. ([Súmula Nº 5 – TRT/GO](#)). Nessa mesma linha manifestou o Tribunal de Contas no Acórdão Nº 2.217/2010 – Plenário.

Fundamento Legal – [art. 9º da CLT](#)

Art. 9º - Serão nulos de pleno direito os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos contidos na presente Consolidação.

Jurisprudência- [Súmula nº 276 do TST](#)

SUM-276 AVISO PRÉVIO. RENÚNCIA PELO EMPREGADO (mantida) – Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003

O direito ao aviso prévio é irrenunciável pelo empregado. O pedido de dispensa de cumprimento não exime o empregador de pagar o respectivo valor, salvo comprovação de haver o prestador dos serviços obtido novo emprego.

Histórico:

Redação original – Res. 9/1988, DJ 01, 02 e 03.03.1988

Nº 276 Aviso prévio – Renúncia pelo empregado.

O direito ao aviso prévio é irrenunciável pelo empregado. O pedido de dispensa de cumprimento não exime o empregador de pagar o valor respectivo, salvo comprovação de haver o prestador dos serviços obtido novo emprego.

Fundamento Legal – [art. 481 da CLT](#)

Art. 481 – Aos contratos por prazo determinado, que contiverem cláusula asseguratória do direito recíproco de rescisão antes de expirado o termo ajustado, aplicam-se, caso seja exercido tal direito por qualquer das partes, os princípios que regem a rescisão dos contratos por prazo indeterminado.

Fundamento Legal – [art. 487 a 490 da CLT](#)

Art. 487 – Não havendo prazo estipulado, a parte que, sem justo motivo, quiser rescindir o contrato deverá avisar a outra da sua resolução com a antecedência mínima de:

I – oito dias, se o pagamento for efetuado por semana ou tempo inferior; [\(Redação dada pela Lei nº 1.530, de 26.12.1951\)](#)

II – trinta dias aos que perceberem por quinzena ou mês, ou que tenham mais de 12 (doze) meses de serviço na empresa. [\(Redação dada pela Lei nº 1.530, de 26.12.1951\)](#)

§ 1º - A falta do aviso prévio por parte do empregador dá ao empregado o direito aos salários correspondentes ao prazo do aviso, garantida sempre a integração desse período no seu tempo de serviço.

§ 2º - A falta de aviso prévio por parte do empregado dá ao empregador o direito de descontar os salários correspondentes ao prazo respectivo.

§ 3º - Em se tratando de salário pago na base de tarefa, o cálculo, para os efeitos dos parágrafos anteriores, será feito de acordo com a média dos últimos 12 (doze) meses de serviço.

§ 4º - É devido o aviso prévio na despedida indireta. [\(Parágrafo incluído pela Lei nº 7.108, de 5.7.1983\)](#)

§ 5º O valor das horas extraordinárias habituais integra o aviso prévio indenizado. [\(Parágrafo incluído pela Lei nº 10.218, de 11.4.2001\)](#)

§ 6º O reajustamento salarial coletivo, determinado no curso do aviso prévio, beneficia o empregado pré-avisado da despedida, mesmo que tenha

recebido antecipadamente os salários correspondentes ao período do aviso, que integra seu tempo de serviço para todos os efeitos legais. ([Parágrafo incluído pela Lei nº 10.218, de 11.4.2001](#))

Art. 488 – O horário normal de trabalho do empregado, durante o prazo do aviso, e se a rescisão tiver sido promovida pelo empregador, será reduzido de 2 (duas) horas diárias, sem prejuízo do salário integral.

Parágrafo único – É facultado ao empregado trabalhar sem a redução das 2 (duas) horas diárias previstas neste artigo, caso em que poderá faltar ao serviço, sem prejuízo do salário integral, por 1 (um) dia, na hipótese do inciso I, e por 7 (sete) dias corridos, na hipótese do inciso II do art. 487 desta Consolidação. ([Incluído pela Lei nº 7.093, de 25.4.1983](#))

Art. 489 – Dado o aviso prévio, a rescisão torna-se efetiva depois de expirado o respectivo prazo, mas, se a parte notificante reconsiderar o ato, antes de seu termo, à outra parte é facultado aceitar ou não a reconsideração.

Parágrafo único – Caso seja aceita a reconsideração ou continuando a prestação depois de expirado o prazo, o contrato continuará a vigorar, como se o aviso prévio não tivesse sido dado.

Art. 490 – O empregador que, durante o prazo do aviso prévio dado ao empregado, praticar ato que justifique a rescisão imediata do contrato, sujeita-se ao pagamento da remuneração correspondente ao prazo do referido aviso, sem prejuízo da indenização que for devida.

Art. 491 – O empregado que, durante o prazo do aviso prévio, cometer qualquer das faltas consideradas pela lei como justas para a rescisão, perde o direito ao restante do respectivo prazo.

Fundamentação Legal – [Art. 7º inciso I da Constituição Federal](#)

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

I – relação de emprego protegida contra despedida arbitrária ou sem justa causa, nos termos de lei complementar, que preverá indenização compensatória, dentre outros direitos;

Fundamentação Legal – [Art. 7º inciso XXI da Constituição Federal](#)

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

(...)

XXI – aviso prévio proporcional ao tempo de serviço¹¹, sendo no mínimo de trinta dias, nos termos da lei;

Fundamentação Legal – [Lei nº 12506 de 11 de outubro de 2011](#)

Art. 1º O aviso prévio, de que trata o [Capítulo VI do Título IV da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943](#), será concedido na proporção de 30 (trinta) dias aos empregados que contem até 1 (um) ano de serviço na mesma empresa.

¹¹ Trata-se da Lei nº 12.506/2011.

Parágrafo único. Ao aviso prévio previsto neste artigo serão acrescidos 3 (três) dias por ano de serviço prestado na mesma empresa, até o máximo de 60 (sessenta) dias, perfazendo um total de até 90 (noventa) dias.

Jurisprudência- Súmula nº 73 do TST

SUM-73 DESPEDIDA. JUSTA CAUSA (nova redação) – Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003

A ocorrência de justa causa, salvo a de abandono de emprego, no decurso do prazo do aviso prévio dado pelo empregador, retira do empregado qualquer direito às verbas rescisórias de natureza indenizatória.

Jurisprudência – Súmula nº 305 do TST

SUM-305 FUNDO DE GARANTIA DO TEMPO DE SERVIÇO. INCIDÊNCIA SOBRE O AVISO PRÉVIO (mantida) – Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003
O pagamento relativo ao período de aviso prévio, trabalhado ou não, está sujeito a contribuição para o FGTS.

Instrução Normativa SRT – MTE nº 15, de 14 de julho de 2010

Art. 15. O direito ao aviso prévio é irrenunciável pelo empregado, salvo se houver comprovação de que ele obteve novo emprego.

Art. 16. O período referente ao aviso prévio, inclusive quando indenizado, integra o tempo de serviço para todos os efeitos legais.

Art. 17. Quando o aviso prévio for indenizado, a data da saída a ser anotada na Carteira de Trabalho e Previdência Social - CTPS deve ser:

I - na página relativa ao Contrato de Trabalho, a do último dia da data projetada para o aviso prévio indenizado; e

II - na página relativa às Anotações Gerais, a data do último dia efetivamente trabalhado.

Parágrafo único. No TRCT, a data de afastamento a ser consignada será a do último dia efetivamente trabalhado.

Art. 18. Caso o empregador não permita que o empregado permaneça em atividade no local de trabalho durante o aviso prévio, na rescisão deverão ser obedecidas as mesmas regras do aviso prévio indenizado.

Art. 19. É inválida a comunicação do aviso prévio na fluência de garantia de emprego e de férias.

5.3 Composição

É composto pelo custo de aviso prévio indenizado e do custo de aviso prévio trabalhado e respectiva multa do FGTS. Deve-se acrescentar quando devidas as incidências dos encargos previdenciários e FGTS.

Lembrando que na composição dos valores de referência de vigilância e vigilância é feita uma proporção entre o aviso prévio indenizado e o aviso prévio trabalhado. No caso dos serviços de limpeza esta proporção é de 90% para o aviso prévio indenizado e 10% para o aviso prévio trabalhado. Para os serviços de limpeza esta proporção é de 50% para o aviso prévio indenizado e 50% para o aviso prévio trabalhado respectivamente

O quadro apresenta a composição do submódulo 4.4 – Provisão para rescisão.

4.4	Provisão para Rescisão	Valor (R\$)
A	Aviso prévio indenizado	
B	Incidência do FGTS s/aviso prévio indenizado	
C	Multa do FGTS do aviso prévio indenizado	
D	Aviso prévio trabalhado	
E	Incidência do submódulo 4.1 s/aviso prévio trabalhado	
F	Multa do FGTS do aviso prévio trabalhado	
TOTAL		

5.3.1 Aviso prévio indenizado

O aviso prévio indenizado ocorre quando a rescisão do contrato se dá imediatamente, ou seja, sem a comunicação de aviso.

FUNDAMENTAÇÃO LEGAL – [Art. 7º inciso XXI da Constituição Federal](#)

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

XXI – aviso prévio proporcional ao tempo de serviço, sendo no mínimo de trinta dias, nos termos da lei;

Jurisprudência – [Súmula nº 05 – TRT – GO](#)

SÚMULA Nº 05-

AVISO PRÉVIO INDENIZADO. CONTRIBUIÇÃO PREVIDENCIÁRIA. NÃO-INCIDÊNCIA.

Mesmo após o advento do Decreto nº 6.727/2009, os valores pagos a título de aviso prévio indenizado não se sujeitam à incidência da contribuição previdenciária.

([RA nº 34/2010](#), DJE – 11.05.2010, 12.05.2010 e 13.05.2010)

Jurisprudência- [Súmula nº 371 do TST](#)

SUM-371 AVISO PRÉVIO INDENIZADO. EFEITOS. SUPERVENIÊNCIA DE AUXÍLIO-DOENÇA NO CURSO DESTES (conversão das Orientações Jurisprudenciais nºs 40 e 135 da SBDI-1) – Res. 129/2005, DJ 20, 22 e 25.04.2005

A projeção do contrato de trabalho para o futuro, pela concessão do aviso prévio indenizado, tem efeitos limitados às vantagens econômicas obtidas no período de pré-aviso, ou seja, salários, reflexos e verbas rescisórias. No caso de concessão de auxílio-doença no curso do aviso prévio, todavia, só se concretizam os efeitos da dispensa depois de expirado o benefício previdenciário. (ex-Ojs nºs 40 e 135 da SBDI-1 – inseridas, respectivamente, em 28.11.1995 e 27.11.1998)

Aviso Prévio Indenizado – Estudos CNJ – Resolução 98/2009

Aviso Prévio indenizado – Trata-se de valor devido ao empregado no caso de o empregador rescindir o contrato sem justo motivo e sem lhe conceder aviso prévio, conforme disposto no § 1º do art. 487 da CLT. De acordo com levantamento efetuado em diversos contratos, cerca de 5% do pessoal é demitido pelo empregador, antes do término do contrato de trabalho. Cálculo $((1/12) \times 0,05) \times 100 = 0,42\%$.

5.3.2 Incidência do FGTS s/aviso prévio indenizado

Para o cálculo desse campo basta aplicar o percentual do FGTS sobre o Aviso Prévio Indenizado.

JURISPRUDÊNCIA – TCU

9.7.4. proponha aos contratados, com suporte no § 5º do art. 65 da Lei nº 8.666/93, a repactuação de preços de todos os contratos, visando excluir das planilhas de custos e formação de preços os custos decorrentes da incidência dos encargos sociais do Grupo “A” da planilha, exceto FGTS, sobre o aviso prévio indenizado e indenização adicional (Grupo “E”), porque essa incidência foi excluída, com a promulgação da Lei nº 9.528/97, que promoveu alterações na Lei nº 8.212/91, exigindo-se a compensação ou reembolso das quantias respectivas pagas desde o início dos contratos;

9.7.5. abstenha-se, doravante, de fazer constar dos orçamentos básicos das licitações, dos formulários para proposta de preços constantes dos editais e das justificativas de preço a que se refere o art. 26, inciso III, da Lei 8.666/1993, inclusive para os casos de dispensa e inexigibilidade de licitação, custos decorrentes da incidência dos encargos sociais do Grupo “A” sobre os custos do Grupo “E” das planilhas de custos e formação de preços bem como de aceitar propostas de preços contendo tais custos;

9.7.6. apresente ao TCU, no prazo de 60 (sessenta) dias, contados da ciência da presente decisão, as medidas adotadas e os resultados alcançados no tocante às repactuações de preços visando à exclusão dos custos decorrentes da incidência dos encargos sociais do Grupo “A” sobre os custos do Grupo “E” das planilhas de custos e formação de preços. (Acórdão 2.217/2010 – Plenário)

5.3.3 Multa do FGTS do aviso prévio indenizado –

Corresponde ao valor da multa do FGTS indenizado (40%) + contribuição social s/FGTS (10%), que incide sobre a alíquota do FGTS (8%) aplicado sobre o custo de referência do aviso prévio indenizado.

Fundamentação Legal – Art. 18 § 1º da Lei nº 8.036/90 com redação dada pela Lei nº 9.491/97.

Art. 18. Ocorrendo rescisão do contrato de trabalho, por parte do empregador, ficará este obrigado a depositar na conta vinculada do trabalhador no FGTS os valores relativos aos depósitos referentes ao mês da rescisão e ao imediatamente anterior, que ainda não houver sido recolhido, sem prejuízo das cominações legais. [\(Redação dada pela Lei nº 9.491, de 1997\)](#)

§ 1º Na hipótese de despedida pelo empregador sem justa causa, depositará este, na conta vinculada do trabalhador no FGTS, importância igual a quarenta por cento do montante de todos os depósitos realizados na conta vinculada durante a vigência do contrato de trabalho, atualizados monetariamente e acrescidos dos respectivos juros. [\(Redação dada pela Lei nº 9.491, de 1997\)](#)

Fundamentação Legal – [ART. 1º DA LEI COMPLEMENTAR Nº 110/2001.](#)

Art. 1º Fica instituída contribuição social devida pelos empregadores em caso de despedida de empregado sem justa causa, à alíquota de dez por cento sobre o montante de todos os depósitos devidos, referentes ao Fundo de Garantia do Tempo de Serviço – FGTS, durante a vigência do contrato de trabalho, acrescido das remunerações aplicáveis às contas vinculadas.

a) Memória de Cálculo -

Multa FGTS – Rescisão sem Justa Causa – A Lei Complementar nº 110, de 29 de junho de 2001, determina multa de 50% (40% + 10%) , da soma dos depósitos do FGTS, no caso de rescisão sem justa causa. Considerando que 10% dos empregados pedem contas, essa penalidade recai sobre os 90% remanescentes. Considerando o pagamento da multa para os valores depositados relativos a salários, férias e 13º salário o cálculo dessa provisão corresponde a: $0,08 \times 0,5 \times 0,9 \times (1 + 5/56 + 5/56 + 1/3 * 5/56) = 4,35\%$.

Memória de cálculo

$$8\% \times 50\% \times 90\% (1 + 5/56 + 5/56 + 1/3 \times 5/56) = 4,35\%$$

$$0,04 (1 + 0,09 + 0,09 + 0,03) = 0,04 \times 1,21 = 0,05 = 5\%$$

5.3.4 Aviso prévio trabalhado

Quando o empregado é comunicado (aviso prévio) da futura rescisão, denomina-se aviso prévio trabalhado e, portanto, com relação a esse período, são pagos normalmente os salários e sobre esses incidem as contribuições previdenciárias.

JURISPRUDÊNCIA – TCU

9.2.2. supressão do percentual de 1,94 % da Planilha de Custos dos Serviços Contratados, referente ao Aviso Prévio Trabalhado, tendo em vista que os referidos custos consideram-se integralmente pagos no primeiro ano do Contrato, devendo ser zerado nos anos subsequentes, nos termos do cálculo demonstrado quando da apreciação do Acórdão TCU nº 1904/2007 – Plenário; (Acórdão 3.006/2010 – Plenário)

5.3.5 Incidência do submódulo 4.1 s/aviso prévio trabalhado

Para o cálculo desse campo aplica-se o percentual (%) do submódulo 4.1 sobre o valor encontrado para o aviso prévio trabalhado.

5.3.6 Multa do FGTS do aviso prévio trabalhado

Esse campo corresponde ao valor da multa do FGTS trabalhado (40%) + contribuição social s/FGTS (10%), que incide sobre a alíquota do FGTS (8%) aplicado sobre o custo de referência do aviso prévio trabalhado.

5.4 PROVISÃO PARA RESCISÃO

5.4.1 Definição

O custo de rescisão é composto pela ponderação do custo de aviso prévio indenizado e do custo de aviso prévio trabalhado (e respectiva multa do FGTS), na proporção indicada nas linhas percentagem de pessoal a seguir.

5.4.2 Composição

a) Custo de aviso prévio indenizado (e respectiva multa do FGTS)

Com a vigência da Lei nº 12.506/2011 o aviso prévio será concedido na proporção de 30 dias aos empregados com (01) ano de serviço na mesma empresa. Serão acrescido a este período (03) dias por ano de serviço prestado na mesma empresa até o máximo de 60 dias permanecendo um total de 90 dias.

Dessa forma o custo do aviso prévio foi calculado com base no número de meses do emprego”. Dessa forma será acrescido aos 30 dias (parcela mínima) o número de dias de acordo com o tempo de serviço de permanência no empresa (aviso prévio proporcional) conforme dispõe a Lei nº 12.506/2011.

Para determinação do custo de referência para o aviso prévio utiliza-se a seguinte fórmula:

(Custo de referência para o aviso prévio indenizado) = (Custo de mensal de referência para AP indenizado) x Dias de aviso prévio Total) / (dias do mês).

Então o custo do aviso prévio indenizado é obtido a partir do custo de referência pelo número de meses de permanência no emprego, ou seja,

(Aviso prévio indenizado) = (Custo de mensal de referência para AP indenizado) / meses no emprego).

Sendo que “meses no emprego” é o número médio de meses que o empregado permanece no emprego (permanência média), valor obtido através da pesquisa RAIS para o serviço:

(Permanência média) = (número de vagas existentes no ano / número de demissões no ano) / 12

O custo do aviso prévio indenizado é acrescido da multa do FGTS indenizado (50%), que incide sobre a alíquota do FGTS (8%) aplicada sobre o Custo de referência para o aviso indenizado, conforme segue:

(Multa do FGTS do AP indenizado) = (Custo de referência para AP indenizado) X (Alíquota do FGTS) X (Alíquota da multa do FGTS)

B) Custo de aviso prévio trabalhado (e respectiva multa do FGTS)

(Custo de referência para o aviso prévio trabalhado) = (Custo de mensal de referência para AP trabalhado) x Dias de aviso prévio Total) / (dias do mês).

(Aviso prévio trabalhado) = (Custo de referência) / (meses no emprego).

O custo do aviso prévio também é acrescido da multa do FGTS trabalhado (50%), que incide sobre a alíquota do FGTS (8%) aplicada sobre o Custo de referência para o aviso trabalhado, conforme segue:

(Multa do FGTS do AP trabalhado) = (Custo de referência para AP trabalhado) X (Alíquota do FGTS) X (Alíquota da multa do FGTS)

5.4.3 CUSTO DA RESCISÃO

5.4.3.1 - Cálculo do Aviso Prévio Indenizado

5.4.3.1.1 - Cálculo do Aviso Prévio Indenizado – Serviços de Vigilância

a) Previsão na Convenção Coletiva de Trabalho – Serviços de Vigilância

Fundamentação legal e/ou previsão na CCT – Rescisão	
Descrição	
<p>CLÁUSULA TERCEIRA - REAJUSTE SALARIAL</p> <p><u>Parágrafo Quarto:</u></p> <p>O referido adicional do risco de vida não servirá de base de cálculo para horas extras, adicional de periculosidade, adicional de insalubridade, adicional noturno, hora noturna reduzida nem qualquer outra verba remuneratória, incidindo contudo sobre 13º Salário, Férias, FGTS e Aviso Prévio.</p>	
<p>CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - AVISO PRÉVIO</p> <p>Poderá a empresa determinar o cumprimento do aviso prévio em outro local diverso daquele onde o vigilante prestava o serviço de vigilância, todavia respeitando a redução da carga de 02 (duas) horas diárias ou redução de 07 (sete) dias, nos termos da CLT (Art. 488 e seu parágrafo).</p>	
<p>CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA - HOMOLOGAÇÃO</p> <p>A assistência sindical, no ato de demissão e rescisão de contrato de trabalho, na forma da lei trabalhista, é da competência do sindicato cuja jurisdição o trabalhador prestou seus serviços nos últimos 90 (noventa) dias.</p> <p><u>Parágrafo Primeiro - Perfil Profissiográfico Previdenciário</u></p> <p>As empresas no ato da homologação do Termo de Rescisão do Contrato de Trabalho se obrigam a fornecer ao trabalhador o Perfil Profissiográfico Previdenciário (PPP) na forma prevista no Instrução Normativa nº 99 INSS/DC de 05/12/2003 (D.O.U 10/12/2003).</p>	

b) Cálculo do Aviso Prévio Indenizado – Memória de Cálculo – Serviços de vigilância

b.1) Custo de referência – Aviso Prévio indenizado – Serviços de vigilância – Vigilante Escala 44 horas semanais

Custo de Referência do Aviso Prévio indenizado		Valor (R\$)
1	Remuneração	1.302,93
2	13º Salário	108,66
3	Adicional de Férias	36,22
TOTAL		1.447,82

b.2) Cálculo do Aviso Prévio indenizado – Serviços de vigilância – Escala 44 horas semanais.

Memória de Cálculo - Aviso prévio indenizado								
Custo Referência (R\$)	Dias - mínimo	Dias - proporcional	Total - Dias	Custo referência c/ a proporcão	nº meses no emprego	Subtotal Valor AP	% trab. (proporcão)	Valor do AP (r\$)
1.447,82	30,00	9,00	39,00	1.855,11	42,17	43,99	90,00%	39,59
Valor do Aviso prévio INDENIZADO								R\$ 39,59

Para determinação do custo de referência do aviso proporcional ao tempo de serviço utiliza-se a seguinte fórmula:

(Custo de referência do aviso prévio indenizado proporcional ao tempo de serviços) = (Custo de mensal de referência para AP indenizado) x Dias de aviso prévio Total) / (dias do mês).

$$R\$ 1.855,11 = R\$ 1.447,82 \times (39/30,4375).$$

Nº de meses no emprego – 42,17 (Dados da RAIS - 2010)

Proporção – 90% (Considerou que 90% dos empregados demitidos estarão sob aviso indenizado).

(Aviso prévio indenizado) = (Custo de mensal de referência para AP indenizado) / meses no emprego) x (Proporção (%).)

$$R\$ 39,59 = (R\$ 1.855,11/42,17 = 43,99) \times 90\%$$

5.4.3.1. 2 - Cálculo do Aviso Prévio Indenizado – Serviços de Limpeza

a) Previsão na Convenção Coletiva de Trabalho – Serviços de Limpeza

Fundamentação legal e/ou previsão na CCT – Aviso prévio - Limpeza	
Descrição	%
<p>CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - HOMOLOGAÇÃO E QUITAÇÃO DE RESCISÃO</p> <p>Os pedidos de demissão ou recibo de quitação da Rescisão Contratual de Trabalho, com mais de um ano de serviço, serão homologados no Sindicato Laboral da Categoria, sempre na presença do homologador e com a concordância das partes, com o pagamento efetuado até as 15:00 horas ou na Superintendência Regional do Trabalho - SRT-RJ, na forma da Legislação em vigor, até o prazo de 30 dias a contar do prazo do término do aviso prévio.</p> <p>PARÁGRAFO PRIMEIRO: As verbas rescisórias homologadas conforme disposto na presente Cláusula, sobre as quais não houve ressalvas específicas, entender-se-ão quitadas de forma plena, rasa e geral.</p> <p>PARÁGRAFO SEGUNDO: A empresa que não efetuar a homologação do seu empregado no Sindicato Laboral, em até 30 (trinta) dias, a contar do prazo do término do aviso prévio, pagará multa de 2% (dois por cento) do valor total da rescisão contratual de trabalho e mais um dia de salário por dia de atraso.</p> <p>Outras normas referentes a admissão, demissão e modalidades de contratação</p> <p>CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - RESCISÃO</p> <p>As empresas obrigam-se ao pagamento dos salários e dos direitos trabalhistas dos empregados desligados, conforme Lei 7.855/89, sem prejuízo do disposto na Cláusula Vigésima Quinta.</p> <p>PARÁGRAFO ÚNICO: As empresas obrigam-se a comunicar, por escrito, ao empregado desligado, a data, hora e local da quitação da rescisão, fornecendo cópia da comunicação ao empregado.</p>	

b) Custo de referência – Aviso Prévio indenizado – Serviços de Limpeza – Área Interna

Custo de Referência do Aviso Prévio indenizado		Valor (R\$)
1	Salário Base	810,00
2	13º Salário	67,55
3	Adicional de Férias	22,52
TOTAL		900,07

c) Cálculo – Aviso Prévio indenizado – Serviços de Limpeza – Área Interna

Memória de Cálculo - Aviso prévio indenizado								
Custo Referência (R\$)	Dias - mínimo	Dias - proporção	Total - Dias	Custo referência c/ a proporção	nº meses - emprego	Subtotal Valor AP	% trab. (proporção)	Valor do AP (R\$)
900,07	30,00	3,00	33,00	975,85	21,39	45,62	50,00%	22,81
Valor do Aviso prévio INDENIZADO								22,81

Para determinação do custo de referência do aviso proporcional ao tempo de serviço utiliza-se a seguinte fórmula:

(Custo de referência do aviso prévio indenizado proporcional ao tempo de serviços) = (Custo de mensal de referência para AP indenizado) x Dias de aviso prévio Total) / (dias do mês).

$$R\$ 975,85 = R\$ 900,07 \times (33/30,4375).$$

Nº de meses no emprego – 21,39 (Dados da RAIS - 2010)

Proporção – 50% (Considerou que 50% dos empregados demitidos estarão sob aviso indenizado).

(Aviso prévio indenizado) = (Custo de mensal de referência para AP indenizado) / meses no emprego) x (Proporção (%)).

$$R\$ 22,81 = (R\$ 975,85/21,39 = 45,62) \times 50\%$$

5.4.3.2 - Multa Rescisória - Aviso Prévio Indenizado

5.4.3.2.1 - Multa Rescisória - Aviso Prévio Indenizado – Serviços de Vigilância

A) Custo de Referência – Multa Rescisória – Aviso Prévio indenizado –

O custo de referência para fins de cálculo das multas rescisórias (40% da multa do FGTS + 10% da contribuição social sobre rescisões sem justa causa) do aviso prévio indenizado considera o salário base e adicionais além do terço constitucional de férias e 13º salário. (vide quadro abaixo).

Custo de Referência - Multa do Aviso Prévio indenizado		Valor (R\$)
1	Remuneração	1.302,93
2	13º Salário	108,66
3	Adicional de Férias	36,22
TOTAL		1.447,82

B) Multa Rescisória – Aviso Prévio indenizado – Vigilância – 44 horas

Fórmula de cálculo:

(Multa do FGTS do AP indenizado) = (Custo de referência para AP indenizado) X (Alíquota do FGTS) X (Alíquota da multa do FGTS)

Memória de Cálculo para a MULTA RESCISÓRIA do aviso prévio INDENIZADO					
Custo de Referência (R\$)	Multa rescisória ((40% + 10%)	FGTS (8%)	Subtotal	% (proporção)	Valor da Multa R\$
1.447,82	50,00%	8,00%	57,91	90,00%	52,12
Valor da MULTA RESCISÓRIA do aviso prévio INDENIZADO					R\$ 52,12

(D) Valor da Multa Rescisória do aviso prévio indenizado – corresponde à incidência do FGTS (8%) e da incidência da Multa (40% + 10%) sobre o custo de referência da multa do FGTS indenizado.

$R\$ 52,12 = (R\$ 1.447,82 \times 50\% \times 8,00\% = R\$ 57,91) \times 90\%$

5.4.3.2.2 - Multa Rescisória - Aviso Prévio Indenizado – Serviços de Limpeza

A.) Custo de Referência - Multa Rescisória – Aviso Prévio indenizado – Limpeza – Área Interna - Servente

Custo de Referência - Multa do Aviso Prévio indenizado		Valor (R\$)
1	Salário Base	810,00
2	13º Salário	67,55
3	Adicional de Férias	22,52
TOTAL		900,07

b) Multa Rescisória – Aviso Prévio indenizado – Memória de Cálculo

Multa rescisória – aviso prévio indenizado – memória de cálculo					
Base de Cálculo (R\$)	Multa rescisória (%)	FGTS (8%)	Subtotal	% (ponderação)	Valor Multa
900,07	50,00%	8,00%	36,00	50,00%	18,00

(A) Base de cálculo – vide quadro anterior. Custo de referência – multa rescisória

(B) FGTS – incidência do FGTS (percentual de 8%).

(C) Multa rescisória – corresponde a multa do FGTS (40%) e contribuição social sobre rescisões sem justa causa (10%).

(D) Valor da Multa Rescisória do aviso prévio indenizado – corresponde à incidência do FGTS (8%) e da incidência da Multa (40% + 10%) sobre o custo de referência da multa do FGTS indenizado.

$R\$ 18,00 = (R\$ 900,07 \times 50\% \times 8,00\% = R\$ 36,00) \times 50\%$

5.4.3.3 - Cálculo do Aviso Prévio Trabalhado

5.4.3.3.1 - Cálculo do Aviso Prévio Trabalhado – Serviços de Vigilância

a) Custo de referência – Aviso Prévio Trabalhado – Vigilante – 44 horas semanais

Custo de Referência do Aviso Prévio trabalhado		Valor (R\$)
1	Remuneração	1.302,93
2	Benefícios mensais e diários	233,24
3	13º Salário	108,66
4	Adicional de Férias	36,22
TOTAL		1.681,05

O custo de referência para fins de cálculo do aviso prévio trabalhado considera todos os custos do efetivo serviço, tais como assistência médica, odontológica, vale transporte e vale refeição. (vide quadro acima).

b) Aviso Prévio Trabalhado – Memória de Cálculo - Vigilante – 44 horas semanais

O Custo do aviso prévio trabalhado é obtido pela diluição do custo de referência para aviso prévio trabalhado por trabalhador pelo número médio de meses em que o trabalhador permanece no emprego (permanência média):

Fórmula:

(Custo do aviso prévio trabalhado) = (Custo de referência para AP trabalhado) / (meses no emprego) X (% de dias do mês não trabalhados).

**c) Cálculo do aviso prévio trabalhado – aviso prévio trabalhado - vigilante
– 44 horas semanais**

Memória de Cálculo - Aviso prévio TRABALHADO									
Custo Referência (R\$)	Dias - mínimo	Dias - proporcional	Total - Dias	Custo referência c/ a proporção	nº meses - emprego	Subtotal Valor AP	% trab. (ponderação)	K Subtotal	AP= K x 23%
1.681,05	30,00	9,00	39,00	2.153,96	43,22	49,84	10,00%	4,98	1,15
Valor do Aviso prévio TRABALHADO									1,15

(A) Base de cálculo – custo de referência para fins de cálculo do aviso prévio trabalhado. O custo de referência para fins de cálculo do aviso prévio trabalhado considera todos os custos do efetivo serviço .Vide quadro anterior.

Custo de referência com a proporção = Para determinação do custo de referência para o aviso prévio utiliza-se a seguinte fórmula:

(Custo de referência para o aviso prévio indenizado) = (Custo de mensal de referência para AP trabalhado) x Dias de aviso prévio Total) / (dias do mês).

$$\text{R\$ 2.153,96} = (1.681,05) \times (39/30,4375)$$

(B) nº de meses – **43,22** (Número médio de meses que o empregado permanece no emprego (permanência média). Valor obtido através da pesquisa RAIS para o serviço.

(D) Valor do aviso prévio trabalhado – corresponde ao custo do aviso prévio trabalhado.

$$\text{Exemplo: R\$ 1,15} = (\text{R\$ 2.153,96} \div 43,22 = 49,84 \times 10\% = 4,98 \times 23\% = 1,15$$

5.4.3.3.2 - Cálculo do Aviso Prévio Trabalhado – Serviços de Limpeza

a) Custo de referência – Aviso Prévio Trabalhado – Área Interna

Custo de Referência do Aviso Prévio trabalhado		Valor (R\$)
1	Remuneração	810,00
2	Benefícios mensais e diários	238,42
3	13º Salário	67,55
4	Adicional de Férias	22,52
TOTAL		1.138,50

b) Cálculo do Aviso Prévio Trabalhado – Limpeza - Área interna

Calculo do Aviso prévio TRABALHADO									
Custo Referência (R\$)	Dias - mínimo	Dias - proporção	Total - Dias	Custo referência c/ a proporção	nº meses - emprego	Subtotal Valor AP	% trab. (ponderação)	K = Subtotal	AP= K x 23%
1.138,50	30,00	3,00	33,00	1.234,34	22,24	55,50	50,00%	27,75	6,38
Valor do Aviso prévio TRABALHADO									6,38

(A) **Base de cálculo** – custo de referência para fins de cálculo do aviso prévio trabalhado. Vide quadro anterior.

Custo de referência com a proporção = Para determinação do custo de referência para o aviso prévio utiliza-se a seguinte fórmula:

(Custo de referência para o aviso prévio indenizado) = (Custo de mensal de referência para AP trabalhado) x Dias de aviso prévio Total) / (dias do mês).

R\$ 1.234,34 = (1.138,50) X (33/30,4375)

(B) **nº de meses** – **22,24** (número médio de meses que o empregado permanece no emprego (permanência média). Valor obtido através da pesquisa RAIS para o serviço.

(D) **Valor do aviso prévio trabalhado** – corresponde ao custo do aviso prévio trabalhado.

Exemplo: **R\$ 6,38** = (R\$ 1.234,34 ÷ 22,24 = 55,50 x 50%= 27,75 x 23%)

5.4.3.4 - Multa Rescisória - Aviso Prévio Trabalhado

5.4.3.4.1 - Multa Rescisória - Aviso Prévio Trabalhado – Serviços de Vigilância

a) Custo de referência – Multa Rescisória – Vigilância – 44 hora semanais

O custo de referência para fins de cálculo das multas rescisórias (40% da multa do FGTS + 10% da contribuição social sobre rescisões sem justa causa) do aviso prévio trabalhado considera o salário base e adicionais, além do terço constitucional de férias e 13º salário.

Custo de Referência MULTA RESCISÓRIA AP TRABALHADO		Valor (R\$)
1	Remuneração	1.302,93
3	13º Salário	108,66
4	Adicional de Férias	36,22
TOTAL		1.447,82

b.) Multa Rescisória – Aviso Prévio Trabalhado – Memória de Cálculo – Vigilância – Vigilante- Escala 44 horas semanais

MULTA RESCISÓRIA do aviso prévio TRABALHADO					
Custo Referência (R\$)	Multa rescisória (%)	FGTS (8%)	Subtotal	% trab. (proporção)	Valor Multa (R\$)
1.447,82	50,00%	8,00%	57,91	10,00%	5,79
Valor da MULTA RESCISÓRIA do aviso prévio TRABALHADO					5,79

(Multa do FGTS do AP trabalhado) = (Custo de referência para AP trabalhado) X (Alíquota do FGTS) X (Alíquota da multa do FGTS)

(A) Base de cálculo –. Custo de referência – multa rescisória

(B) FGTS – incidência do FGTS (percentual de 8%).

(C) Multa rescisória – corresponde a multa do FGTS (40%) e contribuição social sobre rescisões sem justa causa (10%).

(D) Valor da Multa Rescisória do aviso prévio trabalhado – corresponde à incidência do FGTS (8%) e da incidência da Multa (40% + 10%) sobre o custo de referência da multa do FGTS trabalhado.

R\$ 5,79 = (R\$ 1.447,82 x 50% x 8,00% = R\$ 57,91) x 10%

5.4.3.4.2 - Multa Rescisória - Aviso Prévio Trabalhado – Serviços de Limpeza – AI Servente

a) Custo de referência - Multa rescisória - aviso prévio trabalhado- Limpeza – Área Interna

Custo de Referência - Multa do Aviso Prévio trabalhado		Valor (R\$)
1	Remuneração	810,00
3	13° Salário	67,55
4	Adicional de Férias	22,52
TOTAL		900,07

b) Cálculo para a multa rescisória do aviso prévio trabalhado - limpeza – área interna

MULTA RESCISÓRIA do aviso prévio TRABALHADO					
Custo de Referência	Multa rescisória (%)	FGTS (8%)	Subtotal	% trab. (proporção)	Valor Multa
900,07	50,00%	8,00%	36,00	50,00%	18,00
Valor da MULTA RESCISÓRIA do aviso prévio TRABALHADO					18,00

(Multa do FGTS do AP trabalhado) = (Custo de referência para AP trabalhado) X (Alíquota do FGTS) X (Alíquota da multa do FGTS)

(A) Base de cálculo – vide quadro anterior. Custo de referência – multa rescisória

(B) FGTS – incidência do FGTS (percentual de 8%).

(C) Multa rescisória – corresponde a multa do FGTS (40%) e contribuição social sobre rescisões sem justa causa (10%).

(D) Valor da Multa Rescisória do aviso prévio trabalhado – corresponde à incidência do FGTS (8%) e da incidência da Multa (40% + 10%) sobre o custo de referência da multa do FGTS trabalhado.

R\$ 18,00 = (R\$ 900,07 x 50% x 8,00% = R\$ 36,00) x 50%

5.4.3.5 - Custo total da Rescisão – Vigilância e Limpeza

O custo de rescisão é composto pela ponderação do custo de aviso prévio indenizado e do custo de aviso prévio trabalhado (e respectiva multa do FGTS), na proporção indicada nas linhas porcentagem de pessoal a seguir.

a) Custo total da Rescisão – Vigilância – 44 horas semanais

4.4	Provisão para Rescisão	Percentual (%)	Valor (R\$)
A	Aviso prévio indenizado		39,59
B	Incidência do FGTS	8,00%	3,17
C	Multa do FGTS s/AP indenizado		52,12
D	Aviso prévio trabalhado		1,15
E	Incidência do Submódulo 4.1 s/ Aviso prévio trabalhado	36,80%	0,42
F	Multa do FGTS s/AP trabalhado		5,79
TOTAL DA PROVISÃO PARA RESCISÃO			102,24

(A) Custo total do Aviso prévio Indenizado - consiste na parcela do custo do Aviso Prévio indenizado. É o custo ponderado do aviso prévio indenizado + respectiva multa rescisória.(50% + 10%).

No caso em tela considera-se que 90% dos empregados do serviço de vigilância estarão sob aviso prévio indenizado e 10% sob aviso prévio trabalhado.

(B) Custo total do Aviso prévio trabalhado - consiste na parcela do custo do Aviso Prévio trabalhado. É o custo ponderado do aviso prévio trabalhado + respectiva multa rescisória.(50% + 10%).

No caso em tela considera-se que 10% dos empregados do serviço de vigilância estarão sob aviso prévio trabalhado e 90% sob aviso prévio indenizado.

(C) Custo total da Rescisão – corresponde ao somatório do custo do aviso prévio indenizado e respectiva multa rescisória + do custo do aviso prévio trabalhado e respectiva multa rescisória.

b) Custo total da Rescisão – Limpeza – Área Interna

4.4	Provisão para Rescisão	Percentual (%)	Valor (R\$)
A	Aviso prévio indenizado		22,81
B	Incidência do FGTS	8,00%	1,82
C	Multa do FGTS s/AP indenizado		18,00
D	Aviso prévio trabalhado		6,38
E	Incidência do Submódulo 4.1 s/ Aviso prévio trabalhado	36,80%	2,35
F	Multa do FGTS s/AP trabalhado		18,00
TOTAL DA PROVISÃO PARA RESCISÃO			69,37

(A) Custo total do Aviso prévio Indenizado - consiste na parcela do custo do Aviso Prévio indenizado. É o custo ponderado do aviso prévio indenizado + respectiva multa rescisória.(50% + 10%).

No caso em tela considera-se que 50% dos empregados do serviço de limpeza estarão sob aviso prévio indenizado e os outros 50% sob aviso prévio trabalhado.

(B) Custo total do Aviso prévio trabalhado - consiste na parcela do custo do Aviso Prévio trabalhado. É o custo ponderado do aviso prévio trabalhado + respectiva multa rescisória.(50% + 10%).

(C) Custo total da Rescisão – corresponde ao somatório do custo do aviso prévio indenizado e respectiva multa rescisória + do custo do aviso prévio trabalhado e respectiva multa rescisória.

CAPÍTULO VI – SUBMÓDULO 4.5 – CUSTO DE REPOSIÇÃO DE PROFISSIONAL AUSENTE

6.1 Definição

O Custo de referência para cálculo da reposição do profissional ausente deve levar em conta todos os custos para manter um profissional no posto de trabalho, ou seja, o salário base acrescido dos adicionais e encargos, uniformes, custo de rescisão, etc, com exceção dos equipamentos.

Com base no cálculo do período não trabalhado, é calculado o custo de reposição de profissional ausente.

6.2 Composição

O Custo de reposição do profissional ausente é composto pelas férias, ausência por doença, licença paternidade, ausências legais, ausências por acidente de trabalho, e outras ausências sem perda de remuneração previstas em lei, acordos ou convenções coletivas.

4.5	Composição do custo de Reposição do Profissional Ausente	Valor (R\$)
A	Férias e Adicional de Férias	
B	Ausência por doença	
C	Licença paternidade	
D	Ausências legais	
E	Ausência por Acidente de trabalho	
F	Outros (Especificar)	
Subtotal		
G	Incidência do submódulo 4.1 sobre o Custo de reposição	
TOTAL		

6.2.1 FÉRIAS

6.2.1.1 Definição

Consiste em um afastamento por 30 dias sem prejuízo da remuneração após cada período de 12 meses de vigência do contrato. Direito constitucional do trabalhador.

As Férias são o exemplo clássico de interrupção de contrato de trabalho, sem prejuízo da remuneração, da contagem do tempo de serviço para todos os fins e os depósitos do FGTS e recolhimentos previdenciários.

As Férias representam um direito irrenunciável do trabalhador, por se tratar de um período de descanso para a conservação de sua saúde física e mental, razão pela qual ele não pode abrir mão.

Para o empregado ter direito às férias, há necessidade de cumprir o período aquisitivo correspondente a 12 meses de vigência de contrato conforme dispõe o [art. 130 da CLT](#).

Aplicam-se às férias os seguintes princípios:

- **Anualidade** – todo empregado tem direito a férias anuais, após 12 meses de efetivo tempo de serviço;
- **Remunerabilidade** – durante as férias é assegurado o direito à percepção da remuneração integral, como se o mês fosse de trabalho;
- **Continuidade** – busca manter o maior número de dias de descanso, razão pela qual o fracionamento é limitado pela lei;
- **Irrenunciabilidade** – é vedado ao trabalhador vender integralmente suas férias, contudo apenas parte das férias poderá ser convertida em pecúnia;
- **Proporcionalidade** – a duração das férias será proporcional as ausências do empregado.

O empregado perde o direito às férias nos seguintes situações:

- a) no caso de afastamento decorrente de concessão pelo INSS de auxílio doença, previdenciário ou acidentário quando o afastamento ultrapassar (06) seis meses, contínuos ou descontínuos. Na contagem desse período não se consideram os primeiros 15 dias de afastamento do empregado, pois estes são pagos pela empresa e não pelo INSS;
- b) se o empregado deixar o emprego e não for readmitido pela mesma empresa dentro dos 60 dias, perderá o direito à contagem do período anterior que ficou incompleto conforme dispõe o [art. 133, inciso I da CLT](#);
- c) quando houver concessão de licença remunerada por período superior a 30 dias. [\(art. 133, inciso II da CLT\)](#);
- d) se o empregado deixar de trabalhar com percepção e salários, por mais de 30 dias, em virtude de paralisação parcial ou total dos serviços da empresa;
- e) se o empregado tiver mais de 32 faltas injustificadas no período de 12 meses.

Quando o empregado perde o direito às férias, tem início nova contagem de período aquisitivo com seu retorno ao serviço conforme preceitua o [art. 133 § 3º da CLT](#). Não obstante as faltas injustificadas implicarem redução do período de férias, é proibida a permuta de dia de falta por dia de férias. Exemplo: se o empregado teve apenas 3 faltas no período aquisitivo, essas faltas não poderão ser descontadas do período de suas férias, que lhe garante os 30 dias de fruição. Se, por exemplo, o empregado faltar 14 dias, o empregador não poderá descontar esses 14 dias do período de suas férias. Caso isso fosse permitido o empregado somente teria direito a 16 dias de férias. (30 – 14 = 16 dias). A CLT garante ao empregado gozar o período de 24 dias corridos conforme art. 130, I da CLT.

Os atrasos ou saídas injustificadas não prejudicam o direito às férias, pois não são consideradas faltas ao serviço.

Não serão computadas como falta ao serviço, para efeitos de concessão de férias, as ausências do empregado decorrentes de:

- a. faltas justificadas previstas no [art. 473 da CLT](#);
- b. licença maternidade ou aborto não criminoso;
- c. auxílio doença ou acidente de trabalho concedido pelo INSS, se não ultrapassar 6 meses;
- d. de suspensão preventiva para responder inquérito administrativo ou prisão preventiva, quando for julgado improcedente a denúncia ou absolvido;
- e. nos dias em que não tenha havido serviço;
- f. outras faltas abonadas pela empresa, ou seja, em que não tenha havido desconto do respectivo salário.

A incidência da contribuição previdenciária sobre remuneração das férias ocorrerá no mês a que elas se referirem, mesmo quando pagas antecipadamente na forma da legislação trabalhista ([§ 14 do art. 214 do Decreto 3.048/99 – Regulamento da Previdência Social](#))As férias são pagas (02) dois dias antes do período em que o empregado vai gozá-la. ([art. 145 da CLT](#)). Lembrando que mesmo que as férias sejam pagas dois dias antes do gozo do empregado, devem ser consideradas em relação ao mês a que se referirem.

Fundamento Legal - [§ 14 do art. 214 do Decreto 3.048/99 – Regulamento da Previdência Social](#))

Art. 214 – omissis

§ 14. A incidência da contribuição sobre a remuneração das férias ocorrerá no mês a que elas se referirem, mesmo quando pagas antecipadamente na forma da legislação trabalhista.

Fundamento Legal – ([art. 145 da CLT](#)).

Art. 145 – O pagamento da remuneração das férias e, se for o caso, o do abono referido no art. 143 serão efetuados até 2 (dois) dias antes do início do respectivo período. ([Redação dada pelo Decreto-lei nº 1.535, de 13.4.1977](#))

6.2.1.2 Duração das Férias

As férias dos empregados em geral são contadas em dias corridos, sendo o período de gozo depende da assiduidade do empregado, sofrendo diminuição na proporção das faltas injustificadas. A tabela a seguir apresenta a duração das férias conforme o número de faltas injustificadas do empregado no período aquisitivo nos termos do [art. 130 da CLT](#).

Nº de faltas injustificadas	Duração do período de férias
Até 5	30 dias corridos
De 6 a 14	24 dias corridos
De 15 a 23	18 dias corridos
De 24 a 32	12 dias corridos
Acima de 32	Nenhum dia de férias

O período de férias é computado como tempo de serviço do empregado na empresa para todos os efeitos.

6.2.1.3 Férias proporcionais

São aquelas cujo período aquisitivo (12 meses) não está completo no momento da rescisão. Exemplo: é o caso do empregado dispensado com 9 meses de trabalho, ou daquele com 2 anos e 8 meses de trabalho.

Observe que no primeiro caso (9 meses), nos termos do [art. 147 da CLT](#), o empregado teria direito ao pagamento proporcional correspondente a 9 (nove) meses de trabalho, somente em duas hipóteses: na rescisão sem justa causa e término do contrato a prazo determinado.

Fundamentação Legal – [art. 147 da CLT](#),

Art. 147 – O empregado que for despedido sem justa causa, ou cujo contrato de trabalho se extinguir em prazo predeterminado, antes de completar 12 (doze) meses de serviço, terá direito à remuneração relativa ao período incompleto de férias, de conformidade com o disposto no artigo anterior. [\(Redação dada pelo Decreto-lei nº 1.535, de 13.4.1977\)](#)

Em suma, observado o disposto no art. 147 da CLT, o empregado com menos de 12 meses de serviço tem direito as férias proporcionais nas seguintes hipóteses:

- a) dispensa sem justa causa;
- b) dispensa indireta;
- c) término do contrato a prazo determinado;
- d) extinção da empresa.

Observe nos casos da alínea “b” e “d” o empregado não concorre com culpa para a cessação do contrato.

No segundo caso (2 anos e 8 meses), nos termos do [art. 146 da CLT](#), o empregado sempre terá direito ao pagamento das férias proporcionais, exceto em um única hipótese: a dispensa com justa causa. Portanto se o empregado foi dispensado por justa causa não fará jus às férias proporcionais, porém fora dessa hipótese, como por exemplo rescisão sem justa causa, aposentadoria, término do contrato a prazo determinado, o pagamento das férias proporcionais é devido.

Nos casos em que o empregado solicita o pedido de demissão, ele também terá direito às férias proporcionais conforme entendimento firmado na [Súmula 261 do TST](#).

Fundamentação Legal – [art. 146 da CLT](#)

Art. 146 – Na cessação do contrato de trabalho, qualquer que seja a sua causa, será devida ao empregado a remuneração simples ou em dobro, conforme o

caso, correspondente ao período de férias cujo direito tenha adquirido. [\(Redação dada pelo Decreto-lei nº 1.535, de 13.4.1977\)](#)

Parágrafo único – Na cessação do contrato de trabalho, após 12 (doze) meses de serviço, o empregado, desde que não haja sido demitido por justa causa, terá direito à remuneração relativa ao período incompleto de férias, de acordo com o art. 130, na proporção de 1/12 (um doze avos) por mês de serviço ou fração superior a 14 (quatorze) dias. [\(Redação dada pelo Decreto-lei nº 1.535, de 13.4.1977\)](#)

Jurisprudência - [Súmula 261 do TST.](#)

SUM-261 FÉRIAS PROPORCIONAIS. PEDIDO DE DEMISSÃO. CONTRATO VIGENTE HÁ MENOS DE UM ANO (nova redação) – Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003

O empregado que se demite antes de complementar 12 (doze) meses de serviço tem direito a férias proporcionais.

Histórico:

Redação original – Res. 9/1986, DJ 31.10.1986, 03 e 04.11.1986 – Republicada com correção DJ 06, 07 e 10.11.1986

Nº 261 Férias proporcionais – Pedido de demissão – Contrato vigente há menos ano.

O empregado que, espontaneamente, pede demissão, antes de completar doze meses de serviço, não tem direito a férias proporcionais.

Nos casos em que houver extinção do contrato de trabalho, salvo nos casos de justa causa, o empregado terá direito às férias proporcionais, ainda que incompleto o período aquisitivo de 12 meses conforme entendimento firmado na [Súmula 171 do TST.](#)

Jurisprudência - [Súmula 171 do TST.](#)

SUM-171 FÉRIAS PROPORCIONAIS. CONTRATO DE TRABALHO. EXTINÇÃO (republicada em razão de erro material no registro da referência legislativa), DJ 05.05.2004

Salvo na hipótese de dispensa do empregado por justa causa, a extinção do contrato de trabalho sujeita o empregador ao pagamento da remuneração das férias proporcionais, ainda que incompleto o período aquisitivo de 12 (doze) meses (art. 147 da CLT) (ex-Prejulgado nº 51).

Histórico:

Republicada em razão de erro material no registro da referência legislativa – DJ 27.04.2004

Nº 171 Férias proporcionais. Contrato de trabalho.

Salvo na hipótese de dispensa do empregado por justa causa, a extinção do contrato de trabalho sujeita o empregador ao pagamento da remuneração das férias proporcionais, ainda que incompleto o período aquisitivo de 12 (doze) meses (art. 142 da CLT).

Súmula alterada – Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003

Nº 171 Férias proporcionais. Contrato de trabalho. Extinção

Salvo na hipótese de dispensa do empregado por justa causa, a extinção do contrato de trabalho sujeita o empregador ao pagamento da remuneração das férias proporcionais, ainda

que incompleto o período aquisitivo de 12 (doze) meses (art. 142, parágrafo único, combinado com o art. 132, da CLT).

Redação original – RA 102/1982, DJ 11.10.1982 e DJ 15.10.1982

Nº 171 Salvo na hipótese de dispensa do empregado por justa causa, a extinção do contrato de trabalho, com mais de um ano, sujeita o empregador ao pagamento da remuneração das férias proporcionais, ainda que incompleto o período aquisitivo de doze meses (art. 142, parágrafo único, combinado com o art. 132 da CLT)

Nos casos em que houver rescisão por culpa recíproca do empregado e empregador, o empregado fará jus a 50% (cinquenta por cento) das férias proporcionais ([art. 484 da CLT](#)). Nesse caso, a [Súmula 14 do TST](#) não faz distinção entre período com mais de 12 meses ou com ou menos de 12 meses de serviço do empregado.

Fundamento Legal – [art. 484 da CLT](#)

Art. 484 – Havendo culpa recíproca no ato que determinou a rescisão do contrato de trabalho, o tribunal de trabalho reduzirá a indenização à que seria devida em caso de culpa exclusiva do empregador, por metade.

Jurisprudência – [Súmula 14 do TST](#)

SUM-14 CULPA RECÍPROCA (nova redação) – Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003

Reconhecida a culpa recíproca na rescisão do contrato de trabalho (art. 484 da CLT), o empregado tem direito a 50% (cinquenta por cento) do valor do aviso prévio, do décimo terceiro salário e das férias proporcionais.

Histórico:

Redação original – RA 28/1969, DO-GB 21.08.1969

Nº 14 Reconhecida a culpa recíproca na rescisão do contrato de trabalho (art. 484 da CLT), o empregado não fará jus ao aviso prévio, às férias proporcionais e à gratificação natalina do ano respectivo.

Nas férias proporcionais o valor a ser pago corresponde a 1/12 por mês do período aquisitivo. No caso de fração superior a 14 dias conta-se como um mês para todos os efeitos.

Exemplo¹²: Assim, o empregado que tenha trabalhado 5 meses e 15 dias de um período aquisitivo no momento da dispensa e que nessa data, perceba salário de R\$ 1.200,00, fará jus à indenização de férias proporcionais no valor de R\$ 800,00 (5 meses e 15 ou mais dias correspondem a 6 meses

¹² Exemplo extraído do livro “Direito do Trabalho” de autoria de Gláucia Barreto, Marcelo Alexandrino e Vicente Paulo. P. 181. vide Bibliografia.

para efeito de indenização, ou seja, metade do período aquisitivo, o que dá direito à metade de R\$ 1.600,00, quantia esta correspondente ao salário acrescido do adicional de um terço. (6/12 de R\$ 1.200,00 = R\$ 600,00) + (1/3 R\$ 600,00 = R\$ 200,00)

R\$ 800,00 = R\$ 600,00 (6/12 (Férias proporcionais) + 200,00 (1/3 Abono constitucional)).

6.2.1.4 Férias vencidas

São aquelas cujo período aquisitivo já foi completado e que não foram concedidas ao empregado. Lembramos que o empregador tem o prazo de 12 meses seguintes para concedê-las.

As férias vencidas são direito adquirido pelo empregado. São devidas em todas as hipóteses de dispensa: com justa causa, sem justa causa, na aposentadoria, no pedido de demissão, na dispensa indireta, etc, e ainda no término do contrato de trabalho com prazo determinado, desde que, claro, tenha duração superior a 12 meses.

6.2.1.5 Férias indenizadas

Correspondem às férias concedidas após o prazo de que trata o [art. 134 da CLT](#), ou seja, as férias não concedidas, por ato do empregador, em um só período, nos 12 (doze) meses subseqüentes à data em que o empregado tiver adquirido o direito.

As férias indenizadas, sejam vencidas ou proporcionais, são devidas com o adicional de um terço constitucional.

Não incidem os encargos sociais e previdenciários sobre férias indenizadas porque estas são consideradas verbas indenizatórias.

As férias e o respectivo adicional constitucional apresentados no Modelo de Planilha de Custo correspondem as férias ordinárias concedidas nos prazos determinados pela legislação vigente. Portanto, incidem os encargos sociais previdenciários, inclusive sobre o abono constitucional. (Fundamentação Legal : [art. 214 § 4º do Decreto nº 3.048/99](#), [Art. 28 § 9º](#),

[alínea “d” da Lei nº 8.212/91](#), [art. 134 e 137 da CLT](#), [Súmula nº 7 – TST](#), [Súmula Nº 81 – TST](#)).

Fundamentação Legal –

Art. 214 § 4º, do Decreto Nº 3.048, de 6 de maio de 1999 que aprova o Regulamento da Previdência Social e dá outras providências.

Art. 214. (...) omissis

(...)

§ 4º A remuneração adicional de férias de que trata o **inciso XVII do art. 7º da Constituição Federal** integra o salário-de-contribuição.

Art. 28 § 9º, alínea “d” da Lei nº 8.112, de 24 de julho de 1991

Art. 28. Entende-se por **salário-de-contribuição**:

§ 9º Não integram o salário-de-contribuição para os fins desta Lei, exclusivamente: (Redação dada pela Lei nº 9.528, de 10.12.97)

(...)

as importâncias recebidas a título de **férias indenizadas** e respectivo adicional constitucional, inclusive o valor correspondente à dobra da remuneração de férias de que trata o art. 137 da Consolidação das Leis do Trabalho-CLT; (Redação dada pela Lei nº 9.528, de 10.12.97).

Art. 134 e 137 da CLT

Art. 134 – As férias serão concedidas por ato do empregador, em um só período, nos 12 (doze) meses subseqüentes à data em que o empregado tiver adquirido o direito. (Redação dada pelo Decreto-lei nº 1.535, de 13.4.1977)

Art. 137 – Sempre que as férias forem concedidas após o prazo de que trata o art. 134, o empregador pagará em dobro a respectiva remuneração. (Redação dada pelo Decreto-lei nº 1.535, de 13.4.1977)

Jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho – TST

SUM-7 FÉRIAS (mantida) – Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003

A indenização pelo não-deferimento das férias no tempo oportuno será calculada com base na remuneração devida ao empregado na época da reclamação ou, se for o caso, na da extinção do contrato.

Histórico:

Redação original – RA 28/1969, DO-GB 21.08.1969

Nº 7 A indenização pelo não deferimento das férias no tempo oportuno será calculada com base na remuneração devida ao empregado à época da reclamação ou, se for o caso, à da extinção do contrato.

SUM-81 FÉRIAS (mantida) – Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003

Os dias de férias gozados após o período legal de concessão deverão ser remunerados em dobro.

Histórico:

Redação original – RA 69/1978, DJ 26.09.1978

Nº 81 Os dias de férias, gozados após o período legal de concessão, deverão ser remunerados em dobro.

6.2.1.6 Perda de Direito às Férias

Nos termos do [art. 133 da CLT](#) não terá direito a férias o empregado que no curso do período aquisitivo:

Art. 133 – Não terá direito a férias o empregado que, no curso do período aquisitivo:

I – deixar o emprego e não for readmitido dentro de 60 (sessenta) dias subseqüentes à sua saída;

II – permanecer em gozo de licença, com percepção de salários, por mais de 30 (trinta) dias;

III – deixar de trabalhar, com percepção do salário, por mais de 30 (trinta) dias, em virtude de paralisação parcial ou total dos serviços da empresa; e

IV – tiver percebido da Previdência Social prestações de acidente de trabalho ou de auxílio-doença por mais de 6 (seis) meses, embora descontínuos.

Fundamento Legal – art. 133 da CLT

Art. 133 – Não terá direito a férias o empregado que, no curso do período aquisitivo: [\(Redação dada pelo Decreto-lei nº 1.535, de 13.4.1977\)](#)

I – deixar o emprego e não for readmitido dentro de 60 (sessenta) dias subseqüentes à sua saída; [\(Incluído pelo Decreto-lei nº 1.535, de 13.4.1977\)](#)

II – permanecer em gozo de licença, com percepção de salários, por mais de 30 (trinta) dias; [\(Incluído pelo Decreto-lei nº 1.535, de 13.4.1977\)](#)

III – deixar de trabalhar, com percepção do salário, por mais de 30 (trinta) dias, em virtude de paralisação parcial ou total dos serviços da empresa; e [\(Incluído pelo Decreto-lei nº 1.535, de 13.4.1977\)](#)

IV – tiver percebido da Previdência Social prestações de acidente de trabalho ou de auxílio-doença por mais de 6 (seis) meses, embora descontínuos. [\(Incluído pelo Decreto-lei nº 1.535, de 13.4.1977\)](#)

§ 1º - A interrupção da prestação de serviços deverá ser anotada na Carteira de Trabalho e Previdência Social. [\(Incluído pelo Decreto-lei nº 1.535, de 13.4.1977\)](#)

§ 2º - Iniciar-se-á o decurso de novo período aquisitivo quando o empregado, após o implemento de qualquer das condições previstas neste artigo, retornar ao serviço. [\(Incluído pelo Decreto-lei nº 1.535, de 13.4.1977\)](#)

§ 3º - Para os fins previstos no inciso III deste artigo a empresa comunicará ao órgão local do Ministério do Trabalho, com antecedência mínima de 15 (quinze) dias, as datas de início e fim da paralisação total ou parcial dos serviços da empresa, e, em igual prazo, comunicará, nos mesmos termos, ao sindicato representativo da categoria profissional, bem como afixará aviso nos respectivos locais de trabalho. [\(Incluído pela Lei nº 9.016, de 30.3.1995\)](#)

6.2.1.7 Indenização das Férias Proporcionais na extinção do contrato de trabalho

Nos termos da CLT as hipóteses de encerramento do contrato de trabalho em que o empregado não fará jus ao pagamento das férias proporcionais são as seguintes:

- a) dispensa com justa causa [\(art. 146 § único da CLT\)](#);
- b) pedido de demissão com menos de 1(um) ano de serviço; [\(art. 147 da CLT\)](#);

O TST porém firmou entendimento proferido na [Súmula nº 171](#) do TST, que no caso do empregado cometer falta grave (justa causa), este não terá direito às férias proporcionais.

Lembrando que no caso de rescisão contratual com culpa recíproca, o trabalhador terá direito a 50% das férias proporcionais pela metade ao trabalhador nos termos da [Súmula 14 do TST](#).

Fundamentação Legal - art. 7º inciso XVII da Constituição Federal

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

(...)

XVII – gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal;

Fundamentação Legal – [art. 129 a 138 da CLT](#)

DO DIREITO A FÉRIAS E DA SUA DURAÇÃO

[\(Redação dada pelo Decreto-lei nº 1.535, de 13.4.1977\)](#)

Art. 129 – Todo empregado terá direito anualmente ao gozo de um período de férias, sem prejuízo da remuneração. [\(Redação dada pelo Decreto-lei nº 1.535, de 13.4.1977\)](#)

Art. 130 – Após cada período de 12 (doze) meses de vigência do contrato de trabalho, o empregado terá direito a férias, na seguinte proporção: [\(Redação dada pelo Decreto-lei nº 1.535, de 13.4.1977\)](#)

I – 30 (trinta) dias corridos, quando não houver faltado ao serviço mais de 5 (cinco) vezes; [\(Incluído pelo Decreto-lei nº 1.535, de 13.4.1977\)](#)

II – 24 (vinte e quatro) dias corridos, quando houver tido de 6 (seis) a 14 (quatorze) faltas; [\(Incluído pelo Decreto-lei nº 1.535, de 13.4.1977\)](#)

III – 18 (dezoito) dias corridos, quando houver tido de 15 (quinze) a 23 (vinte e três) faltas; [\(Incluído pelo Decreto-lei nº 1.535, de 13.4.1977\)](#)

IV – 12 (doze) dias corridos, quando houver tido de 24 (vinte e quatro) a 32 (trinta e duas) faltas. [\(Incluído pelo Decreto-lei nº 1.535, de 13.4.1977\)](#)

§ 1º - É vedado descontar, do período de férias, as faltas do empregado ao serviço. [\(Incluído pelo Decreto-lei nº 1.535, de 13.4.1977\)](#)

§ 2º - O período das férias será computado, para todos os efeitos, como tempo de serviço. [\(Incluído pelo Decreto-lei nº 1.535, de 13.4.1977\)](#)

Art. 130--A Na modalidade do regime de tempo parcial, após cada período de doze meses de vigência do contrato de trabalho, o empregado terá direito a férias, na seguinte proporção: [\(Incluído pela Medida Provisória nº 2.164-41, de 2001\)](#)

I – dezoito dias, para a duração do trabalho semanal superior a vinte e duas horas, até vinte e cinco horas; [\(Incluído pela Medida Provisória nº 2.164-41, de 2001\)](#)

II – dezesseis dias, para a duração do trabalho semanal superior a vinte horas, até vinte e duas horas; [\(Incluído pela Medida Provisória nº 2.164-41, de 2001\)](#)

III – quatorze dias, para a duração do trabalho semanal superior a quinze horas, até vinte horas; [\(Incluído pela Medida Provisória nº 2.164-41, de 2001\)](#)

IV – doze dias, para a duração do trabalho semanal superior a dez horas, até quinze horas; [\(Incluído pela Medida Provisória nº 2.164-41, de 2001\)](#)

V – dez dias, para a duração do trabalho semanal superior a cinco horas, até dez horas; [\(Incluído pela Medida Provisória nº 2.164-41, de 2001\)](#)

VI – oito dias, para a duração do trabalho semanal igual ou inferior a cinco horas. [\(Incluído pela Medida Provisória nº 2.164-41, de 2001\)](#)

Parágrafo único. O empregado contratado sob o regime de tempo parcial que tiver mais de sete faltas injustificadas ao longo do período aquisitivo terá o seu

período de férias reduzido à metade. [\(Incluído pela Medida Provisória nº 2.164-41, de 2001\)](#)

Art. 131 – Não será considerada falta ao serviço, para os efeitos do artigo anterior, a ausência do empregado: [\(Redação dada pelo Decreto-lei nº 1.535, de 13.4.1977\)](#)

I – nos casos referidos no art. 473; [\(Incluído pelo Decreto-lei nº 1.535, de 13.4.1977\)](#)

II – durante o licenciamento compulsório da empregada por motivo de maternidade ou aborto, observados os requisitos para percepção do salário-maternidade custeado pela Previdência Social; [\(Redação dada pela Lei nº 8.921, de 25.7.1994\)](#)

III – por motivo de acidente do trabalho ou enfermidade atestada pelo Instituto Nacional do Seguro Social – INSS, excetuada a hipótese do inciso IV do art. 133; [\(Redação dada pela Lei nº 8.726, de 5.11.1993\)](#)

IV – justificada pela empresa, entendendo-se como tal a que não tiver determinado o desconto do correspondente salário; [\(Incluído pelo Decreto-lei nº 1.535, de 13.4.1977\)](#)

V – durante a suspensão preventiva para responder a inquérito administrativo ou de prisão preventiva, quando for impronunciado ou absolvido; e [\(Incluído pelo Decreto-lei nº 1.535, de 13.4.1977\)](#)

VI – nos dias em que não tenha havido serviço, salvo na hipótese do inciso III do art. 133. [\(Incluído pelo Decreto-lei nº 1.535, de 13.4.1977\)](#)

Art. 132 – O tempo de trabalho anterior à apresentação do empregado para serviço militar obrigatório será computado no período aquisitivo, desde que ele compareça ao estabelecimento dentro de 90 (noventa) dias da data em que se verificar a respectiva baixa. [\(Redação dada pelo Decreto-lei nº 1.535, de 13.4.1977\)](#)

SEÇÃO II

DA CONCESSÃO E DA ÉPOCA DAS FÉRIAS

[\(Redação dada pelo Decreto-lei nº 1.535, de 13.4.1977\)](#)

Art. 134 – As férias serão concedidas por ato do empregador, em um só período, nos 12 (doze) meses subseqüentes à data em que o empregado tiver adquirido o direito. [\(Redação dada pelo Decreto-lei nº 1.535, de 13.4.1977\)](#)

§ 1º - Somente em casos excepcionais serão as férias concedidas em 2 (dois) períodos, um dos quais não poderá ser inferior a 10 (dez) dias corridos. [\(Incluído pelo Decreto-lei nº 1.535, de 13.4.1977\)](#)

§ 2º - Aos menores de 18 (dezoito) anos e aos maiores de 50 (cinquenta) anos de idade, as férias serão sempre concedidas de uma só vez. [\(Incluído pelo Decreto-lei nº 1.535, de 13.4.1977\)](#)

Art. 135 – A concessão das férias será participada, por escrito, ao empregado, com antecedência de, no mínimo, 30 (trinta) dias. Dessa participação o interessado dará recibo. [\(Redação dada pela Lei nº 7.414, de 9.12.1985\)](#)

§ 1º - O empregado não poderá entrar no gozo das férias sem que apresente ao empregador sua Carteira de Trabalho e Previdência Social, para

que nela seja anotada a respectiva concessão. [\(Incluído pelo Decreto-lei nº 1.535, de 13.4.1977\)](#)

§ 2º - A concessão das férias será, igualmente, anotada no livro ou nas fichas de registro dos empregados. [\(Incluído pelo Decreto-lei nº 1.535, de 13.4.1977\)](#)

Art. 136 – A época da concessão das férias será a que melhor consulte os interesses do empregador. [\(Redação dada pelo Decreto-lei nº 1.535, de 13.4.1977\)](#)

§ 1º - Os membros de uma família, que trabalharem no mesmo estabelecimento ou empresa, terão direito a gozar férias no mesmo período, se assim o desejarem e se disto não resultar prejuízo para o serviço. [\(Redação dada pelo Decreto-lei nº 1.535, de 13.4.1977\)](#)

§ 2º - O empregado estudante, menor de 18 (dezoito) anos, terá direito a fazer coincidir suas férias com as férias escolares. [\(Redação dada pelo Decreto-lei nº 1.535, de 13.4.1977\)](#)

Art. 137 – Sempre que as férias forem concedidas após o prazo de que trata o art. 134, o empregador pagará em dobro a respectiva remuneração. [\(Redação dada pelo Decreto-lei nº 1.535, de 13.4.1977\)](#)

§ 1º - Vencido o mencionado prazo sem que o empregador tenha concedido as férias, o empregado poderá ajuizar reclamação pedindo a fixação, por sentença, da época de gozo das mesmas. [\(Incluído pelo Decreto-lei nº 1.535, de 13.4.1977\)](#)

§ 2º - A sentença dominará pena diária de 5% (cinco por cento) do salário mínimo da região, devida ao empregado até que seja cumprida. [\(Incluído pelo Decreto-lei nº 1.535, de 13.4.1977\)](#)

§ 3º - Cópia da decisão judicial transitada em julgado será remetida ao órgão local do Ministério do Trabalho, para fins de aplicação da multa de caráter administrativo. [\(Incluído pelo Decreto-lei nº 1.535, de 13.4.1977\)](#)

Art. 138 – Durante as férias, o empregado não poderá prestar serviços a outro empregador, salvo se estiver obrigado a fazê-lo em virtude de contrato de trabalho regularmente mantido com aquele. [\(Redação dada pelo Decreto-lei nº 1.535, de 13.4.1977\)](#)

Jurisprudência – [Súmula Nº 46 do TST](#)

SUM-46 ACIDENTE DE TRABALHO (mantida) – Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003

As faltas ou ausências decorrentes de acidente do trabalho não são consideradas para os efeitos de duração de férias e cálculo da gratificação natalina.

Histórico:

Redação original – RA 41/1973, DJ 14.06.1973

Jurisprudência – [Súmula Nº 89 do TST](#)

SUM-89 FALTA AO SERVIÇO (mantida) – Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003

Se as faltas já são justificadas pela lei, consideram-se como ausências legais e não serão descontadas para o cálculo do período de férias.

Histórico:

Redação original – RA 69/1978, DJ 26.09.1978

Jurisprudência - Precedente Normativo – PN Nº 100 do TST

PN-100 FÉRIAS. INÍCIO DO PERÍODO DE GOZO (positivo)

O início das férias, coletivas ou individuais, não poderá coincidir com sábado, domingo, feriado ou dia de compensação de repouso semanal.

Férias – Estudos do CNJ – Resolução 98/2009

“Férias – Afastamento de 30 dias, sem prejuízo da remuneração, após cada período de 12 meses de vigência do contrato de trabalho. O pagamento ocorre conforme preceitua o artigo 129 e o inciso I, artigo 130, do Decreto-Lei nº 5.452/43 – CLT. Pode-se determinar a provisão mensal considerando que na duração do contrato de 60 meses o empregado tem 5 meses de férias e labora em 56 meses. Desse modo a provisão mensal pode ser obtida pelo cálculo: $(5/56) \times 100 = 8,93\%$.” – (vide Anexo I – Resolução nº 98/CNJ)

INSTRUÇÃO NORMATIVA Nº 84, DE 13 DE JULHO DE 2010

Dispõe sobre a fiscalização do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço – FGTS e das Contribuições Sociais instituídas pela Lei Complementar nº 110, de 29 de junho de 2001.

Art. 6º A verificação a que se refere o art. 5º será realizada inclusive nas hipóteses em que o trabalhador se afaste do serviço, por força de lei ou de acordo, mas continue percebendo remuneração ou contando o tempo de afastamento como de serviço efetivo, tais como:

(...)

VI – gozo de férias;

6.2.2 ADICIONAL DE FÉRIAS - TERÇO CONSTITUCIONAL

6.2.2.1 Aspectos Gerais e legais

É um direito do trabalhador, garantido na Constituição, ao gozar férias anuais remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal.

Ressaltamos que o item **Férias** (sem o respectivo abono constitucional) está contemplado no **submodelo 4.5** – Custo de Reposição do Profissional Ausente do Modelo de Planilha de Custo – Anexo III da Instrução Normativa nº 02/2008.

6.2.2.2 Fundamentação Legal e Jurisprudência

Fundamentação Legal – [art. 7º, inciso VIII da Constituição Federal](#).

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

(...)

XVII – gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal;

Abono de Férias – Estudos do CNJ – Resolução nº 98/2009

Abono de Férias – A Constituição Federal, em seu art. 7º, inciso XVII, prevê que as férias sejam pagas com adicional de, pelo menos, 1/3 (um terço) da remuneração do mês. Assim, a provisão para atender as despesas relativas ao abono de férias corresponde a: $(1/3) \cdot (5/56) \times 100 = 2,98\%$.

Jurisprudência - [Súmula Nº 328 do TST](#)

SUM-328 FÉRIAS. TERÇO CONSTITUCIONAL (mantida) – Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003

O pagamento das férias, integrais ou proporcionais, gozadas ou não, na vigência da CF/1988, sujeita-se ao acréscimo do terço previsto no respectivo art. 7º, XVII.

6.2.2.3 Serviços de vigilância

O Custo do adicional de férias é calculado como segue:

(custo mensal do adicional de férias) = (Salário de referência para cálculo de férias e 13º) X (proporção de adicional de férias no ano) X (alíquota do adicional de férias)

Previsão na CCT – Adicional de Férias - Vigilância	
Descrição	Valor
A CCT não trata desse assunto	

Memória de Cálculo - ADICIONAL DE FÉRIAS				
Categoria	Base de cálculo	percentual	aliquota adicional	valor
Vigilante 12 x 36 D	1.317,90	8,34%	33,34%	36,64
Vigilante 12 x 36 N	1.602,97	8,34%	33,34%	44,57
Vigilante 44 SEM	1.302,93	8,34%	33,34%	36,23

Exemplo : Vigilante 12 x 36 Diurno

(A) Base de cálculo – Salário base + adicionais

R\$ 1.317,90 = R\$ R\$ 987,07 + 296,12 + 14,97 + 19,74

(B) Percentual - $1/12 \times 100 = 8,34\%$

(C) alíquota adicional = $33,34\% = 1/3 \times 100$

(D) Valor – Custo mensal do Adicional de Férias: $D = A \times B \times C$

Exemplo: R\$ 36,64 = R\$ 1.317,90 x 8,34% x 33,34%

6.2.2.4 Serviços de Limpeza

a) Previsão na CCT-2013 – Adicional de férias

Previsão na CCT – Adicional de Férias - Limpeza	
Descrição	
A CCT não trata desse assunto	

c) Adicional de férias – Memória de Cálculo

Memória de Cálculo - ADICIONAL DE FÉRIAS				
Categoria	Base de cálculo	percentual	aliquota adicional	valor
Servente - AI 44 D	810,00	8,34%	33,34%	22,52
Servente - AI 44 N	1.114,50	8,34%	33,34%	30,99
Servente - AI 12 X 36 N	1.051,39	8,34%	33,34%	29,23
Limpador de Fachada	1.053,00	8,34%	33,34%	29,28
Servente - MED 44	972,00	8,34%	33,34%	27,03
Servente - MED 12 X 36 N	1.261,67	8,34%	33,34%	35,08
Encarregado - AI 44D	1.215,07	8,34%	33,34%	33,79
Encarregado - AI 44N	1.671,84	8,34%	33,34%	46,49
Encarregado - AI 12 X 36 N	1.577,18	8,34%	33,34%	43,85
Encarregado - Fachada	1.437,84	8,34%	33,34%	39,98
Encarregado - MED 12 X 36 N	1.840,04	8,34%	33,34%	51,16

Exemplo: Limpador de Fachada

A) Base de cálculo – Salário base + adicionais

$$\text{R\$ } 1.053,00 = \text{R\$ } 810,00 + \text{R\$ } 243,00$$

(B) Percentual - $8,34\% = 1/12 \times 100$

(C) alíquota adicional = $33,34\% = 1/3 \times 100$

(D) Valor – Custo mensal do Adicional de Férias: $D = A \times B \times C$

$$\text{R\$ } 29,28 = \text{R\$ } 1.053,00 \times 8,34\% \times 33,34\%$$

6.2.3 - AUSÊNCIA POR DOENÇA

6.2.3.1 Definição

Custo relacionado à ausência do profissional pelos dias não trabalhados em virtude de enfermidade ficando a contratada obrigada em fazer a sua substituição conforme cláusulas contratuais celebradas.

6.2.3.2 Fundamentação Legal –

Fundamentação Legal – [art. 131 da CLT](#)

Art. 131 – Não será considerada falta ao serviço, para os efeitos do artigo anterior, a ausência do empregado: [\(Redação dada pelo Decreto-lei nº 1.535, de 13.4.1977\)](#)

(...)

III – por motivo de acidente do trabalho ou enfermidade atestada pelo Instituto Nacional do Seguro Social – INSS, excetuada a hipótese do inciso IV do art. 133; [\(Redação dada pela Lei nº 8.726, de 5.11.1993\)](#)

Fundamentação Legal – [art. 133 inciso IV da CLT](#)

Art. 133 – Não terá direito a férias o empregado que, no curso do período aquisitivo: [\(Redação dada pelo Decreto-lei nº 1.535, de 13.4.1977\)](#)

IV – tiver percebido da Previdência Social prestações de acidente de trabalho ou de auxílio-doença por mais de 6 (seis) meses, embora descontínuos. [\(Incluído pelo Decreto-lei nº 1.535, de 13.4.1977\)](#)

Fundamentação Legal – [art. 476 da CLT](#)

Art. 476 – Em caso de seguro-doença ou auxílio-enfermidade, o empregado é considerado em licença não remunerada, durante o prazo desse benefício.

Fundamentação Legal - [Lei nº 8.213/91](#)

Art. 18. O Regime Geral de Previdência Social compreende as seguintes prestações, devidas inclusive em razão de eventos decorrentes de acidente do trabalho, expressas em benefícios e serviços:

I – quanto ao segurado:

auxílio-doença;

(..)

Art. 59. O auxílio-doença será devido ao segurado que, havendo cumprido, quando for o caso, o período de carência exigido nesta Lei, ficar incapacitado para o seu trabalho ou para a sua atividade habitual por mais de 15 (quinze) dias consecutivos.

Parágrafo único. Não será devido auxílio-doença ao segurado que se filiar ao Regime Geral de Previdência Social já portador da doença ou da lesão invocada como causa para o benefício, salvo quando a incapacidade sobrevier por motivo de progressão ou agravamento dessa doença ou lesão.

Art. 60. O auxílio-doença será devido ao segurado empregado a contar do décimo sexto dia do afastamento da atividade, e, no caso dos demais segurados, a contar da data do início da incapacidade e enquanto ele permanecer incapaz. [\(Redação dada pela Lei nº 9.876, de 26.11.99\)](#)

§ 1º Quando requerido por segurado afastado da atividade por mais de 30 (trinta) dias, o auxílio-doença será devido a contar da data da entrada do requerimento.

~~§ 2º.~~ [\(Revogado pela Lei nº 9.032, de 1995\)](#)

§ 3º Durante os primeiros quinze dias consecutivos ao do afastamento da atividade por motivo de doença, incumbirá à empresa pagar ao segurado empregado o seu salário integral. [\(Redação dada pela Lei nº 9.876, de 26.11.99\)](#)

§ 4º A empresa que dispuser de serviço médico, próprio ou em convênio, terá a seu cargo o exame médico e o abono das faltas correspondentes ao período referido no § 3º, somente devendo encaminhar o segurado à perícia médica da Previdência Social quando a incapacidade ultrapassar 15 (quinze) dias.

Art. 61. O auxílio-doença, inclusive o decorrente de acidente do trabalho, consistirá numa renda mensal correspondente a 91% (noventa e um por cento) do salário-de-benefício, observado o disposto na Seção III, especialmente no art. 33 desta Lei. [\(Redação dada pela Lei nº 9.032, de 1995\)](#)

Art. 62. O segurado em gozo de auxílio-doença, insusceptível de recuperação para sua atividade habitual, deverá submeter-se a processo de reabilitação profissional para o exercício de outra atividade. Não cessará o benefício até que seja dado como habilitado para o desempenho de nova atividade que lhe garanta a subsistência ou, quando considerado não-recuperável, for aposentado por invalidez.

Art. 63. O segurado empregado em gozo de auxílio-doença será considerado pela empresa como licenciado.

Parágrafo único. A empresa que garantir ao segurado licença remunerada ficará obrigada a pagar-lhe durante o período de auxílio-doença a eventual diferença entre o valor deste e a importância garantida pela licença.

INSTRUÇÃO NORMATIVA Nº 84, DE 13 DE JULHO DE 2010

Dispõe sobre a fiscalização do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço – FGTS e das Contribuições Sociais instituídas pela Lei Complementar nº 110, de 29 de junho de 2001.

Art. 6º A verificação a que se refere o art. 5º será realizada inclusive nas hipóteses em que o trabalhador se afaste do serviço, por força de lei ou de acordo, mas continue percebendo remuneração ou contando o tempo de afastamento como de serviço efetivo, tais como:

(...)

II – primeiros 15 (quinze) dias de licença para tratamento de saúde, exceto no caso de concessão de novo benefício decorrente da mesma doença, dentro de 60 (sessenta) dias contados da cessação do benefício anterior, de acordo com o previsto no art. 75, § 3º, do Decreto nº 3.048, de 6 de maio de 1999;

JURISPRUDENCIA – TCU

Acórdão 1753/2008 – Plenário

- **B2. Auxílio doença**

52. Esta parcela refere-se aos dias em que o empregado fica doente e a contratada deve providenciar sua substituição. Entendemos que deva ser adotado 5,96 dias, conforme consta do memorial de cálculo encaminhado pelo MP, devendo-se converter esses dias em mês e depois dividi-lo pelo número de meses no ano.

Fundamentação: art. 18 da Lei nº 8.212/91 e art. 476 da CLT.

Cálculo: $\frac{5,96 \text{ dias}}{30 \text{ dias}} \times \frac{1}{12 \text{ meses}} = 0,0166 = 1,66\%$

Férias – Estudos do CNJ – Resolução 98/2009

Auxílio Doença – O artigo 131, inciso III, da CLT, onera a empresa com até 15 (quinze) ausências do empregado por motivo de acidente ou doença atestada pelo INSS;

Esta parcela refere-se aos dias em que o empregado fica doente e a contratada deve providenciar sua substituição. Entendemos que deva ser adotado 5,96 dias, conforme consta do memorial de cálculo encaminhado pelo MP, devendo-se converter esses dias em mês e depois dividi-lo pelo número de meses no ano. (Acórdão 1753/2008 – Plenário TCU)

Cálculo: $(5,96/30)/12 \times 100 = 1,66\%$

6.2.4 LICENÇA PATERNIDADE

6.2.4.1 Definição

Corresponde ao custo de ausência do trabalhador no período de 5 (cinco) dias corridos iniciados na data de nascimento da criança e com previsão constitucional.

6.2.4.2 Fundamentação Legal

Fundamentação Legal – [art. 7º inciso XVII](#) e art. 10 do [Ato das Disposições Constitucionais Transitórias da Constituição Federal](#)

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

(...)

XIX – licença-paternidade, nos termos fixados em lei;

Ato das Disposições Constitucionais Transitórias da Constituição Federal

Art. 10. Até que seja promulgada a lei complementar a que se refere o art. 7º, I, da Constituição:

(..)

§ 1º - Até que a lei venha a disciplinar o disposto no art. 7º, XIX, da Constituição, o prazo da licença-paternidade a que se refere o inciso é de cinco dias.

JURISPRUDENCIA – TCU

Acórdão 1753/2008 – Plenário

B3. Licença paternidade/maternidade

53. Essa licença é de 5 dias corridos iniciados no dia do nascimento do filho. O MP informou que considera uma taxa de fecundidade de 6,24%, e que o setor de vigilância tem uma participação masculina de 95,04%, o que resulta em uma provisão mensal de 0,08% para arcar com estes custos. Para o setor de limpeza e conservação consideraremos uma participação masculina de 50% (vide comentário adiante). O ônus da licença maternidade é suportado pelo INSS, não sendo necessária sua inclusão neste cálculo.

Fundamentação: art. 7º, inciso XIX, da Constituição Federal.

NORMATIVO – MINISTÉRIO DO TRABALHO

INSTRUÇÃO NORMATIVA Nº 84, DE 13 DE JULHO DE 2010 – ©

Dispõe sobre a fiscalização do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço – FGTS e das Contribuições Sociais instituídas pela Lei Complementar nº 110, de 29 de junho de 2001.

Art. 6º A verificação a que se refere o art. 5º será realizada inclusive nas hipóteses em que o trabalhador se afaste do serviço, por força de lei ou de acordo, mas continue percebendo remuneração ou contando o tempo de afastamento como de serviço efetivo, tais como:

(...)

V – licença-paternidade;

Licença Paternidade – Estudos do CNJ – Resolução 98/2009

Licença Paternidade – Criada pelo art. 7º, inciso XIX da CF, combinado com o art. 10, § 1º dos Atos das Disposições Constitucionais Transitórias – ADCT - , concede ao empregado o direito de ausentar-se do serviço por cinco dias quando do nascimento de filho. De acordo com o IBGE, nascem filhos de 1,5% dos trabalhadores no período de um ano. Dessa forma a provisão para este item corresponde a : $(5/30)/12) \times 0,015 \times 100 = 0,02\%$.

6.2.5 AUSÊNCIAS LEGAIS

6.2.5.1 Definição

Ausências previstas na legislação vigente que é composta por um conjunto de casos em que o funcionário pode se ausentar sem perda remuneratória.

6.2.5.2 Fundamentação Legal

Fundamentação legal – dispositivos da CLT

Art. 131 – Não será considerada falta ao serviço, para os efeitos do artigo anterior, a ausência do empregado: (Redação dada pelo Decreto-lei nº 1.535, de 13.4.1977)

I – nos casos referidos no art. 473; (Incluído pelo Decreto-lei nº 1.535, de 13.4.1977)

Art. 473 – O empregado poderá deixar de comparecer ao serviço sem prejuízo do salário: (Redação dada pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967)

I – até 2 (dois) dias consecutivos, em caso de falecimento do cônjuge, ascendente, descendente, irmão ou pessoa que, declarada em sua carteira de trabalho e previdência social, viva sob sua dependência econômica; (Inciso incluído pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967)

II – até 3 (três) dias consecutivos, em virtude de casamento; (Inciso incluído pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967)

III – por um dia, em caso de nascimento de filho no decorrer da primeira semana; (Inciso incluído pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967)

IV – por um dia, em cada 12 (doze) meses de trabalho, em caso de doação voluntária de sangue devidamente comprovada; (Inciso incluído pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967)

V – até 2 (dois) dias consecutivos ou não, para o fim de se alistar eleitor, nos termos da lei respectiva. (Inciso incluído pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967)

VI – no período de tempo em que tiver de cumprir as exigências do Serviço Militar referidas na letra “c” do art. 65 da Lei nº 4.375, de 17 de agosto de 1964 (Lei do Serviço Militar). (Incluído pelo Decreto-lei nº 757, de 12.8.1969)

VII – nos dias em que estiver comprovadamente realizando provas de exame vestibular para ingresso em estabelecimento de ensino superior. (Inciso incluído pela Lei nº 9.471, de 14.7.1997)

VIII – pelo tempo que se fizer necessário, quando tiver que comparecer a júri. (Inciso incluído pela Lei nº 9.853, de 27.10.1999)

IX – pelo tempo que se fizer necessário, quando, na qualidade de representante de entidade sindical, estiver participando de reunião oficial de organismo internacional do qual o Brasil seja membro. (Incluído pela Lei nº 11.304, de 2006)

JURISPRUDENCIA – TCU

Acórdão 1753/2008 – Plenário

- B4. Faltas legais

54. É composto por um conjunto de casos em que o funcionário pode faltar por determinadas razões, com amparo legal, e a contratada deve repor essa mão-de-obra. Pela lei, cada funcionário tem direito a faltar: 2 dias em caso de morte do cônjuge, ascendente ou descendente; 1 dia para registro de nascimento de filho; 3 dias para casamento; 1 dia para doação de sangue; 2 dias para alistamento eleitoral; e 1 dia para exigências do serviço militar; entre outros. O MP informou que há em média 2,96 faltas por ano nesta rubrica. Fundamentação: arts. 473 e 83 da CLT.

$$\text{Cálculo: } \frac{2,96 \text{ dias}}{30 \text{ dias}} \times \frac{1}{12 \text{ meses}} = 0,0073 = 0,73\%$$

Ausências Legais (Faltas legais) – Estudos do CNJ – Resolução 98/2009

Faltas Legais – Ausências ao trabalho asseguradas ao empregado pelos artigos 473 e 83 da CLT (morte de cônjuge, ascendente, descendente; casamento; nascimento de filho; doação de sangue; alistamento eleitoral; serviço militar; comparecer a juízo).

NORMATIVOS – MINISTÉRIO DO TRABALHO

Instrução Normativa nº 84, de 13 de julho de 2010.

Dispõe sobre a fiscalização do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço – FGTS e das Contribuições Sociais instituídas pela Lei Complementar nº 110, de 29 de junho de 2001.

Art. 6º A verificação a que se refere o art. 5º será realizada inclusive nas hipóteses em que o trabalhador se afaste do serviço, por força de lei ou de acordo, mas continue percebendo remuneração ou contando o tempo de afastamento como de serviço efetivo, tais como:

I – serviço militar obrigatório;

(...)

VII – exercício de cargo de confiança; e

VIII – demais casos de ausências remuneradas.

JURISPRUDENCIA – TST

SUM-89 FALTA AO SERVIÇO (mantida) – Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003

Se as faltas já são justificadas pela lei, consideram-se como ausências legais e não serão descontadas para o cálculo do período de férias.

Histórico:

Redação original – RA 69/1978, DJ 26.09.1978

6.2.6 AUSÊNCIA POR ACIDENTE DE TRABALHO

6.2.6.1 Definição

Custo referente aos 15 (quinze) primeiros dias em que o empregado não pode exercer suas atividades devido a algum acidente de trabalho e a empresa contratada de remunerá-lo. Após esse período a incumbência desse ônus é do INSS.

6.2.6.2 Fundamentação Legal e Jurisprudencial

FUNDAMENTAÇÃO LEGAL – [CLT](#)

Art. 131 – Não será considerada falta ao serviço, para os efeitos do artigo anterior, a ausência do empregado: [\(Redação dada pelo Decreto-lei nº 1.535, de 13.4.1977\)](#)

III – por motivo de acidente do trabalho ou enfermidade atestada pelo Instituto Nacional do Seguro Social – INSS, excetuada a hipótese do inciso IV do art. 133; [\(Redação dada pela Lei nº 8.726, de 5.11.1993\)](#)

FUNDAMENTAÇÃO LEGAL – [Lei nº 8.213/91](#)

Art. 18. O Regime Geral de Previdência Social compreende as seguintes prestações, devidas inclusive em razão de eventos decorrentes de acidente do trabalho, expressas em benefícios e serviços:

I – quanto ao segurado:

h) auxílio-acidente;

Art. 19. Acidente do trabalho é o que ocorre pelo exercício do trabalho a serviço da empresa ou pelo exercício do trabalho dos segurados referidos no inciso VII do art. 11 desta Lei, provocando lesão corporal ou perturbação funcional que cause a morte ou a perda ou redução, permanente ou temporária, da capacidade para o trabalho.

(...)

Art. 20. Consideram-se acidente do trabalho, nos termos do artigo anterior, as seguintes entidades mórbidas:

I – doença profissional, assim entendida a produzida ou desencadeada pelo exercício do trabalho peculiar a determinada atividade e constante da respectiva relação elaborada pelo Ministério do Trabalho e da Previdência Social;

II – doença do trabalho, assim entendida a adquirida ou desencadeada em função de condições especiais em que o trabalho é realizado e com ele se relacione diretamente, constante da relação mencionada no inciso I.

§ 1º Não são consideradas como doença do trabalho:

- a) a doença degenerativa;*
- b) a inerente a grupo etário;*
- c) a que não produza incapacidade laborativa;*
- d) a doença endêmica adquirida por segurado habitante de região em que ela se desenvolva, salvo comprovação de que é resultante de exposição ou contato direto determinado pela natureza do trabalho.*

§ 2º Em caso excepcional, constatando-se que a doença não incluída na relação prevista nos incisos I e II deste artigo resultou das condições especiais em que o trabalho é executado e com ele se relaciona diretamente, a Previdência Social deve considerá-la acidente do trabalho.

Art. 21. Equiparam-se também ao acidente do trabalho, para efeitos desta Lei:

I – o acidente ligado ao trabalho que, embora não tenha sido a causa única, haja contribuído diretamente para a morte do segurado, para redução ou perda da sua capacidade para o trabalho, ou produzido lesão que exija atenção médica para a sua recuperação;

II – o acidente sofrido pelo segurado no local e no horário do trabalho, em conseqüência de:

- a) ato de agressão, sabotagem ou terrorismo praticado por terceiro ou companheiro de trabalho;*
- b) ofensa física intencional, inclusive de terceiro, por motivo de disputa relacionada ao trabalho;*
- c) ato de imprudência, de negligência ou de imperícia de terceiro ou de companheiro de trabalho;*
- d) ato de pessoa privada do uso da razão;*
- e) desabamento, inundação, incêndio e outros casos fortuitos ou decorrentes de força maior;*

III – a doença proveniente de contaminação acidental do empregado no exercício de sua atividade;

IV – o acidente sofrido pelo segurado ainda que fora do local e horário de trabalho:

- a) na execução de ordem ou na realização de serviço sob a autoridade da empresa;*
- b) na prestação espontânea de qualquer serviço à empresa para lhe evitar prejuízo ou proporcionar proveito;*
- c) em viagem a serviço da empresa, inclusive para estudo quando financiada por esta dentro de seus planos para melhor capacitação da mão-de-obra, independentemente do meio de locomoção utilizado, inclusive veículo de propriedade do segurado;*
- d) no percurso da residência para o local de trabalho ou deste para aquela, qualquer que seja o meio de locomoção, inclusive veículo de propriedade do segurado.*

§ 1º Nos períodos destinados a refeição ou descanso, ou por ocasião da satisfação de outras necessidades fisiológicas, no local do trabalho ou durante este, o empregado é considerado no exercício do trabalho.

FUNDAMENTAÇÃO LEGAL – art. 30 e 31 do [Decreto nº 3.048/99](#)

Art. 30. *Independente de carência a concessão das seguintes prestações:*

I – pensão por morte, auxílio-reclusão, salário-família e auxílio-acidente de qualquer natureza;

(...)

Parágrafo único. Entende-se como acidente de qualquer natureza ou causa aquele de origem traumática e por exposição a agentes exógenos (físicos, químicos e biológicos), que acarrete lesão corporal ou perturbação funcional que cause a morte, a perda, ou a redução permanente ou temporária da capacidade laborativa.

Art. 31. *Salário-de-benefício é o valor básico utilizado para cálculo da renda mensal dos benefícios de prestação continuada, inclusive os regidos por normas especiais, exceto o salário-família, a pensão por morte, o salário-maternidade e os demais benefícios de legislação especial.*

Art. 32. *O salário-de-benefício consiste: [\(Redação dada pelo Decreto nº 3.265, de 1999\)](#)*

II – para as aposentadorias por invalidez e especial, auxílio-doença e auxílio-acidente na média aritmética simples dos maiores salários-de-contribuição correspondentes a oitenta por cento de todo o período contributivo; [\(Redação dada pelo Decreto nº 5.545, de 2005\)](#)

JURISPRUDENCIA – TCU

Acórdão 1753/2008 – Plenário

- **B5. Acidente de trabalho**

55. É referente aos 15 primeiros dias em que o empregado não pode exercer suas atividades devido a algum acidente no trabalho e a Contratada deve remunerá-lo. Após esse período, a Previdência Social assume esse ônus. O MP informou que considera que cada empregado falta 0,91 dias por ano em decorrência do fato.

Fundamentação: Lei nº 6.367/76 e art. 473 da CLT

$$\text{Cálculo: } \frac{0,91 \text{ dias}}{30 \text{ dias}} \times \frac{1}{12 \text{ meses}} = 0,0027 = 0,27\%$$

NORMATIVO – MINISTÉRIO DO TRABALHO

Instrução Normativa nº 84, de 13 de julho de 2010 – Dispõe sobre a fiscalização do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço – FGTS e das Contribuições Sociais instituídas pela Lei Complementar nº 110, de 29 de junho de 2001.

Art. 6º A verificação a que se refere o art. 5º será realizada inclusive nas hipóteses em que o trabalhador se afaste do serviço, por força de lei ou de acordo, mas continue percebendo remuneração ou contando o tempo de afastamento como de serviço efetivo, tais como:

(...)

III – licença por acidente de trabalho;

Acidente de Trabalho – Estudos do CNJ – Resolução 98/2009

Acidente de Trabalho – O artigo 27 do Decreto nº 89.312, de 23/01/84, obriga o empregador a assumir o ônus financeiro pelo prazo de 15 dias, no caso de acidente de trabalho previsto no art. 131 da CLT. De acordo com os números mais recentes apresentados pelo Ministério da Previdência de Assistência Social, baseados em informações prestadas pelos empregadores, por meio da GFIP, 0,78% (zero vírgula setenta e oito por cento) dos empregados se acidentam no ano. Assim a provisão corresponde a: $((15/30)/12) \times 0,0078 \times 100 = 0,03\%$.

SUM-46 ACIDENTE DE TRABALHO (mantida) – Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003

As faltas ou ausências decorrentes de acidente do trabalho não são consideradas para os efeitos de duração de férias e cálculo da gratificação natalina.

Histórico:

Redação original – RA 41/1973, DJ 14.06.1973

6.2.7 OUTRAS AUSÊNCIAS

6.2.7.1 Definição

Consiste custos relacionados às ausências não previstas anteriormente. Geralmente essas faltas ou ausências estão prevista em Acordos ou Convenções Coletivas. Exemplo: ausência para reunião da CIPA, - Comissão Interna de Prevenção de Acidentes - ausências para treinamento (Subitem 5.34 da Norma Regulamentadora nº 5 do Ministério do Trabalho.

6.2.7.2 Fundamentação Legal

NORMATIVOS – MINISTÉRIO DO TRABALHO – [NR 5/78](#)

NR 5 – COMISSÃO INTERNA DE PREVENÇÃO DE ACIDENTES – Aprovada pela Portaria n.º3.214, 08 DE JUNHO DE 1978.

***5.34** O treinamento terá carga horária de vinte horas, distribuídas em no máximo oito horas diárias e será realizado durante o expediente normal da empresa.*

6.3 Incidência do submódulo 4.1 sobre o Custo de reposição

Para o cálculo desse campo aplica-se o percentual (%) do submódulo 4.1 – Encargos previdenciários e FGTS sobre o valor encontrado para o Custo de Reposição do Profissional Ausente.

6.4 CÁLCULO DO CUSTO DE REPOSIÇÃO DO PROFISSIONAL AUSENTE

6.4.1 Período não trabalhado

O Cálculo do período não trabalhado tem como finalidade estabelecer o custo para a reposição quando da ausência de um profissional ao local de trabalho em um dia de trabalho, tanto em virtude de ausências obrigatórias quando das eventuais previstas na legislação.

Para as faltas cuja remuneração não esteja prevista na legislação não cabe ao contratante dos serviços a previsão de custo de reposição.

O período não trabalhado representa o número de dias no ano em que haverá necessidade de reposição do custo do profissional ou seja a soma dos dias de férias e da estimativa de ocorrência das demais faltas previstas na legislação que não correspondam a dia de não trabalho para o profissional.

O número de dias não trabalhados de férias em que deve haver reposição é dado por:

(dias não trabalhados por ano de férias) = (dias de férias no ano) X (1 – proporção de dias de folga no mês)

Para cada um dos demais motivos previstos na legislação para faltas foram estabelecidos:

- a Incidência Anual do evento;
- Duração das ausências legais; e
- Proporção de dias de trabalho afetados.

O número de dias de reposição de profissional ausente para cada evento previsto na legislação foi estabelecido utilizando o seguinte cálculo:

(Dias não trabalhados por ano evento n) = (incidência anual do evento n) X (duração das ausências legais do evento n) X (proporção de dias de trabalho afetados)

O total de dias não trabalhados no ano apresenta a soma de dias de trabalho por ano de todos os eventos estabelecidos na legislação.

A porcentagem de reposição do tempo não trabalhado total é calculada da seguinte forma:

(% de Reposição do tempo não trabalhado) = (dias de trabalho não trabalhados) / [(número anual de dias de trabalho do posto) – (dias de trabalho não trabalhados)]

6.4.2 Custo de Reposição do Profissional Ausente – Aspectos Gerais

Com base no cálculo do período não trabalhado, é calculado o custo de reposição de profissional ausente da seguinte forma.

O Custo de referência para cálculo da reposição do profissional ausente deve levar em conta todos os custos para manter um profissional no posto de trabalho, ou seja, o salário base acrescido dos adicionais e encargos, uniformes, custo de rescisão, reciclagem, etc., com exceção dos equipamentos.

Como o tempo em que o profissional está ausente não pode ser utilizado para que haja reposição de outro profissional, no custo deve ser considerada unicamente a parcela de dias trabalhados.

O resultado obtido é **(Custo de reposição do profissional ausente) = (Custo de referência para reposição do profissional ausente) X (% de Reposição do tempo não trabalhado) / (100% - % de Reposição do tempo não trabalhado)**

6.4.3 Custo de reposição de profissional ausente

6.4.3.1 Custo de reposição de profissional ausente – Serviços de Vigilância

a) Número de dias não trabalhados

O número de dias não trabalhados de férias em que deve haver reposição é dado por: (dias não trabalhados por ano de férias) = (dias de férias no ano) X (1 – proporção de dias de folga no mês).

Memória de Cálculo - Dias não trabalhados de férias -			
Categoria	dias de férias ano	proporção folgas	Dias não trabalhados
Vigilante 12 x 36 D	30,00	50,000%	15,0000
Vigilante 12 x 36 N	30,00	50,000%	15,0000
Vigilante 44 SEM	30,00	31,544%	20,5368

Exemplo: $20,5368 = (30,00) \times (1 - 31,544\% = 68,456\%)$

b) Número de dias de reposição do profissional ausente para cada evento

O número de dias de reposição de profissional ausente para cada evento previsto na legislação foi estabelecido utilizando o seguinte cálculo:

(Dias não trabalhados por ano evento n) = (incidência anual do evento n) X (duração das ausências legais do evento n) X (proporção de dias de trabalho afetados).

c. 1) Nº de dias de reposição do profissional ausente para cada evento – serviços de vigilância

Numero de dias de reposição do profissional ausente para cada evento				
Categoria	incidência anual	duração legal ausencia	proporção dias afetados	nº dias reposição
ausência Justificada	1,0000	1,0000	100,000%	1,0000
aus. Acidente trabalho/enfermidade	0,0005	15,0000	68,456%	0,0051
aus. Ex.pré-natal	0,0002	6,0000	68,456%	0,0008
Licença Paternidade	0,0352	5,0000	68,456%	0,1205
Licença de Óbito	0,0558	2,0000	68,456%	0,0764
licença Casamento	0,0247	3,0000	68,456%	0,0507
Ausência . Doação sangue	0,0200	1,0000	68,456%	0,0137
Ausência para Treinamento	1,0000	4,0000	100,000%	4,0000

Exemplo : Licença óbito : **0,0764** = $0,0558 \times 2,0000 \times 68,456\%$

c) porcentagem de reposição do tempo não trabalhado total

A porcentagem de reposição do tempo não trabalhado total é calculada da seguinte forma:

(% de Reposição do tempo não trabalhado) = (dias de trabalho não trabalhados) / [(número anual de dias de trabalho do posto) – (dias de trabalho não trabalhados)]

c.1 Dias não trabalhados no ano – Serviços de Vigilância

PERÍODO NÃO TRABALHADO - Dias não trabalhados no ano			
Composição	ESCALAS - VIGILANTE		
	12 x 36 D	12 x 36 N	44 SEM
Férias	15,0000	15,0000	20,5368
Ausência Justificada	1,0000	1,0000	1,0000
ausências acidente de Trabalho/enfermidade	0,0038	0,0038	0,0051
Ausência referente pré-natal	0,0007	0,0007	0,0009
licença paternidade	0,0880	0,0880	0,1204
licença de óbito	0,0558	0,0558	0,0764
casamento	0,0371	0,0371	0,0507
doação de sangue	0,0100	0,0100	0,0137
reunião CIPA	0,0800	0,0800	0,0800
Ausência para testemunho	-	-	0,0040
Ausência para treinamento	4,0000	4,0000	4,0000
Afastamento de sindicalista	0,0013	0,0013	0,0013
TOTAL	20,2767	20,2767	25,8893

c.2) porcentagem de reposição do tempo não trabalhado total- Vigilância

Memória de Cálculo - REPOSIÇÃO DO PROFISSIONAL AUSENTE				
Categoria	12 x 36 D	12 x 36 N	44 SEM	Valor
A - proporção dias folga mês	50,000%	50,000%	31,544%	
B - nº anual dia de trabalho	182,63	182,63	250,04	
C - Dias não trabalhados ano	20,28	20,28	25,89	
B - C	162,35	162,35	224,15	
Reposição profissional (%)	12,49%	12,49%	11,55%	

Exemplo 01: 12,49 % = (20,28) ÷ (182,63 – 20,28 = 162,35)

Exemplo 02: 11,55 % = (25,89) ÷ (250,04 – 25,89 = 224,15)

d) Previsão na CCT - Férias e Ausências – serviços de Vigilância

Fundamentação legal e/ou previsão na CCT – Custo de reposição do profissional ausente -	
Descrição	Percentual (%)
<p>CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - ESTABILIDADE PÓS-LICENÇA MÉDICA</p> <p>Fica concedida a estabilidade provisória de 60 (sessenta) dias no emprego, no curso da presente Convenção, ao empregado que reassumir suas funções após afastamento por motivo de doença por período superior a 15 (quinze) dias. No caso de acidente do trabalho, acolhe-se o disposto na legislação vigente à época do acidente.</p>	
<p>CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - FÉRIAS</p> <p>O início das férias coletivas ou individuais não poderá coincidir com sábado, domingo, feriado e dia de folga, salvo se a empresa, no retorno do seu funcionário, respeitar a automaticidade da escala em que aquele estava, quando saiu para o gozo das mesmas</p>	
<p>CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - ATESTADOS MÉDICOS</p> <p>As empresas obrigam-se a aceitar os atestados médicos justificados de ausência ao trabalho, emitidos pelo órgão previdenciário e seus conveniados, na forma da Lei.</p> <p><u>Parágrafo Único.</u></p> <p>Os atestados médicos serão obrigatoriamente encaminhados ao departamento de pessoal das empresas, no mesmo dia de sua emissão ou, no máximo, 48 horas após a expedição sob pena de invalidade e de serem considerados nulos. Serão aceitos os atestados médicos quando encaminhados pelo funcionário ou por seu representante, correspondência via CORREIOS com Aviso de Recebimento, através de Fax, via correio eletrônico/e-mail devendo o Atestado Médico constar digitalizado no anexo da mensagem eletrônica, devendo nestes dois últimos casos o original obrigatoriamente ser apresentado quando do retorno do funcionário ao trabalho.</p>	

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - LIBERAÇÃO DE DIRIGENTE SINDICAL

As empresas se comprometem, na vigência desta Convenção Coletiva de Trabalho e durante todo o período do seu Mandato Eletivo, a liberar do trabalho, sem prejuízo da remuneração mensal, gratificação de férias e tíquete refeição, o dirigente sindical eleito para os cargos de direção de sua entidade classista, observando-se o limite de dois diretores por empresa, em todo o Estado do Rio de Janeiro, no somatório de todos os Sindicatos Obreiros devidamente comprovado pela Empresa.

Parágrafo Primeiro – Direito de Oposição

É facultado às empresas manifestar-se contra qualquer liberação, de forma expressa, indicando as razões da não concordância com relação ao dirigente indicado. Em tal situação, o sindicato obreiro proporá a substituição do nome rejeitado para liberação. Igualmente é facultado ao presidente do sindicato obreiro, em qualquer época e a seu critério, determinar a substituição ou devolução do diretor liberado aos quadros da empresa.

Parágrafo segundo – Frequência Livre

Fica assegurada a frequência livre ao trabalho dos dirigentes sindicais para participarem de assembléias e reuniões sindicais, mensais, quando não liberados na forma do *caput*, mediante comunicação da entidade interessada, com antecedência mínima de 72 (setenta e duas) horas.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - EMPREGADOS ESTUDANTES

Fica assegurada aos empregados a concessão, nos dias de provas escolares e concursos públicos, de abono remunerado de falta, desde que comprovem estar estudando em cursos regulares e, ainda que pré-avisem às respectivas empresas, por escrito, com antecedência mínima de 72 horas e, desde que, o horário das provas escolares coincida com o horário de trabalho e que os concursos públicos fiquem limitados a, no máximo, 03 (três) por ano.

e) Custo de referência - Serviços de Vigilância- Vigilante 44 semanais

O custo de referência inclui o salário base e os adicionais devidos, benefícios mensais, afastamento maternidade, custo de rescisão, uniformes, exceto equipamentos e materiais.

III.v	Base de Cálculo para o cálculo do Custo de Reposição do Profissional Ausente – Vigilante 44 hora semanais	Valor (R\$)
1	Remuneração	1.302,93
2	Assistência Médica e familiar	-
3	Seguro de vida, invalidez e funeral	9,35
4	Outros Benefícios (Custeio de Remédios- Acid. Trabalho)	0,15
5	Uniformes	37,86
6	Reciclagem	19,60
7	13º Salário	108,66
8	Adicional de Férias	36,23
8	Afastamento Maternidade	0,14
9	Provisão para Rescisão (- Incidências)	98,65
TOTAL		1.613,57

(*) Excluem-se as incidências do FGTS s/aviso prévio indenizado (8,00%) e a incidência do submódulo 4.1 (36,80%) sobre o aviso prévio trabalhado). Evita-se dessa forma duplicidade de incidências, uma vez que no submódulo 4.5 também aplica-se a incidência do submódulo 4.1.(36,80%)

f) – Memória de Cálculo - Custo de Reposição do Profissional Ausente

O resultado obtido é (Custo de reposição do profissional ausente) = (Custo de referência para reposição do profissional ausente) X (% de Reposição do tempo não trabalhado) / (1 - % de Reposição do tempo não trabalhado)

III.v	Custo de Reposição do Profissional Ausente - Vigilante 44 horas semanais	(A) Vr. Referência	(B) % Vr. Referencia	(C) % reposição (1 - B)	(D) Valor
1	Férias	1.613,57	9,162%	0,908	162,75
2	Ausência por Doença	-			
3	Licença Paternidade	-			
4	Ausências Legais	1.613,57	2,388%	0,976	39,47
5	Ausência por acidente de trabalho	-			
6	Outros (especificar)	-			
TOTAL - Custo de Reposição do Profissional Ausente			11,550%	88,45%	202,22

(A) Base de cálculo – R\$ 1.613,57 (corresponde ao custo de referência para fins de cálculo do custo de reposição do profissional ausente. Vide quadro anterior.

(B) 9,162% (corresponde ao percentual de reposição do tempo não trabalhado.

(C) 0,908 (Complemento da Reposição = 100% - 9,162% = 90,838% ou na forma centesimal = 0,90838 \cong 0,908)

(D) Custo de Reposição de Profissional Ausente – obtido a partir do período não trabalhado.

Exemplo 01: **R\$ 162,75** = (R\$ 1.613,57 x 9,162 %) \div (0,908)

Exemplo 02: **R\$ 39,47** = (R\$ 1.613,57 x 2,388 %) \div (0,976)

g) Submódulo 4. 5 - Custo De Reposição De Profissional Ausente –

A) Custo De Reposição De Profissional Ausente – Vigilância -

III.v	Custo de Reposição do Profissional Ausente	Valor (R\$)
A	Férias	162,75
B	Adicional de Férias	36,23
C	Ausência por Doença	0,00
D	Licença Paternidade	0,00
E	Ausências Legais	39,47
F	Ausência por acidente de trabalho	0,00
G	Outros (especificar)	0,00
Subtotal		238,45
H	Incidência do submódulo 4.1	87,75
	TOTAL	326,20

R\$ 87,75 = 36.80% x 238,45 (incidência do submódulo 4.1 sobre o custo de Reposição do profissional Ausente).

R\$ 326,20 = R\$ 238,45 + 87,75 (Custo mensal da Reposição do profissional Ausente)

6.4.3.2 Custo de Reposição do Profissional Ausente – Serviços de Limpeza

a) Férias – Dias não trabalhados no Ano – Serviços de Limpeza

Memória de Cálculo - Dias não trabalhados de férias -				
Categoria	dias de férias ano	proporção folgas	prop. Trab (1- 31,544%)	dias férias
Servente - AI 44 D	30,00	31,544%	68,456%	20,5368
Limpador de Fachada	30,00	31,544%	68,456%	20,5368
Encarregado - AI 44N	30,00	31,544%	68,456%	20,5368
Enc. Fachada	30,00	31,544%	68,456%	20,5368

Exemplo: $20,5368 = 30 \times (100\% - 31,544\% = 68,456\%)$

b) Nº de dias de reposição do profissional ausente para cada evento – serviços de Limpeza – Área Interna -

Memória de Cálculo - numero de dias de reposição do profissional ausente para cada evento 44 SEM				
Categoria	incidência anual	duração legal ausencia	proporção dias afetados	nº dias reposição
aus. Justificada	1,0000	1,0000	100,000%	1,0000
aus. Acidente trabalho/enfermidade	0,0005	15,0000	68,456%	0,0051
aus. Ex.pré-natal	0,0016	6,0000	68,456%	0,0066
lic. Paternidade	0,0180	5,0000	68,456%	0,0616
licença de óbito	0,0558	2,0000	68,456%	0,0764
lic. Casamento	0,0247	3,0000	68,456%	0,0507
aus. Doação sangue	1,0000	1,0000	68,456%	0,6846
aus. Testemunho	0,0100	1,0000	100,000%	0,0100
afast. Sindicalista	0,0003	1,0000	100,000%	0,0003

68,456% - proporção de dias de trabalho afetados em dia qualquer – Jornada 44 horas

50% - proporção de dias de trabalho afetados em dia qualquer na Jornada 12 x 36

Se for ausência em dia de trabalho a proporção corresponde a 100%.

Exemplo : Ausência Acidente de Trabalho : **0,0051** = $0,0005 \times 15,0000 \times 68,456\%$

c) Número de dias não trabalhados no ano - Serviços de limpeza

PERÍODO NÃO TRABALHADO - Dias não trabalhados no ano				
ÁREAS E ESCALAS DE TRABALHO				
Composição	Servente	Servente - Fachada	Encarregado	Enc.fachada
Férias	20,5368	20,5368	20,5368	20,5368
ausências justificada	1,0000	1,0000	1,0000	1,0000
ausências acidente trabalho/enfermidade	0,0051	0,0051	0,0051	0,0051
aus. Ex.pré-natal	0,0065	0,0065	0,0065	0,0065
licença paternidade	0,0617	0,0617	0,0617	0,0617
licença de óbito	0,0764	0,0764	0,0764	0,0764
casamento	0,0507	0,0507	0,0507	0,0507
doação de sangue	0,6846	0,6846	0,6846	0,6846
reunião CIPA	0,0800	0,0800	0,0800	0,0800
ausencia testemunho	0,0100	0,0100	0,0100	0,0100
Afast. sindicalista	0,0003	0,0003	0,0003	0,0003
TOTAL	22,5121	22,5121	22,5121	22,5121

d) Percentual - dias não trabalhados - Serviços de limpeza

Memória de Cálculo - REPOSIÇÃO DO PROFISSIONAL AUSENTE				
Categoria	Servente	Servente - Fachada	Encarregado	Valor
A - proporção dias folga mês	31,544%	31,544%	31,544%	31,544%
B - nº anual dia de trabalho	250,04	250,04	250,04	250,04
C - Dias não trabalhados ano	22,51	22,51	22,51	22,51
B - C	227,53	227,53	227,53	227,53
Reposição (B-C)/C (%)	9,89%	9,89%	9,89%	9,89%

(A) Proporção de dias de folga no mês : **31,544%**

(B) Número anual de dias de trabalho : **250,04**

(C) Dias não trabalhados no ano (Férias e ausências legais) : **22,51**

Reposição = (C) ÷ (B - C) : **9,89%** = 22,51 ÷ (250,04 - 22,51 = 227,53)

e) Custo de referência - Serviços de Limpeza – Área Interna – Servente

III.v	Base de Cálculo para o cálculo do Custo de Reposição do Profissional Ausente	Valor (R\$)
1	Remuneração	810,00
2	Assistência Social familiar	3,65
3	Seguro de Vida	-
4	Auxílio Creche	-
5	Uniformes	13,28
6	13º Salário	67,55
7	Adicional de Férias	22,52
8	Afastamento Maternidade	0,52
9	Provisão para Rescisão (- Incidências)	65,20
TOTAL		982,73

(*) Excluem-se as incidências do FGTS s/aviso prévio indenizado (8,00%) e a incidência do submódulo 4.1 (36,80%) sobre o aviso prévio trabalhado). Evita-se a duplicidade de incidências, uma vez que no submódulo 4.5 também aplica-se a incidência do submódulo 4.1.

f) Custo de Reposição do Profissional Ausente - Serviços de Limpeza – Área Interna – Servente

III.v	Custo de Reposição do Profissional Ausente	(A) Vr.Referência	(B) % Vr. Referência	(C) % reposição (1 - B)	(D) Valor
1	Férias	982,73	9,026%	0,910	97,50
2	Ausência por Doença	-			
3	Licença Paternidade	-			
4	Ausências Legais	982,73	0,868%	0,991	8,60
5	Ausência por acidente de trabalho	-			
6	Outros (especificar)	-			
TOTAL - Custo de Reposição do Profissional Ausente			9,894%	90,11%	106,11

(A) **Base de cálculo** – corresponde ao custo de referência para fins de cálculo do custo de reposição do profissional ausente..

(B) **Percentual de reposição** - corresponde ao percentual de reposição do tempo não trabalhado.

(C) **Complementação de Reposição** – corresponde a diferença do percentual de reposição. (100% - 9,026 % = 90,974 % ou na forma centesimal = 0,90974 \cong 0,910)

(D) **Custo de Reposição de Profissional Ausente** – obtido a partir do período não trabalhado.

Exemplo 01: **R\$ 97,50** = (R\$ 982,73 x 9,026 %) \div (0,90974 \cong 0,910)

Exemplo 02: **R\$ 8,60** = (R\$ 982,73 x 0,868 %) \div (0,90974 \cong 0,910)

g) Submódulo 4. 5 - Custo de Reposição do Profissional Ausente –

III.v	Custo de Reposição do Profissional Ausente	Valor (R\$)
A	Férias	97,50
B	Adicional de Férias	22,52
C	Ausência por Doença	0,00
D	Licença Paternidade	0,00
E	Ausências Legais	8,60
F	Ausência por acidente de trabalho	0,00
G	Outros (especificar)	0,00
Subtotal		128,63
G	Incidência do submódulo 4.1	47,34
TOTAL		175,96

R\$ 47,34 = 36.80% x 128,63 (incidência do submódulo 4.1 sobre o custo de Reposição do profissional Ausente).

R\$ 175,96 = R\$ 128,63 + 47,34 (Custo mensal da Reposição do profissional Ausente)

CAPÍTULO VII – CUSTO DE REPOSIÇÃO DO INTERVALO INTRAJORNADA

7.1 Aspectos Gerais

Para permitir que o posto não fique desguarnecido enquanto o empregado realiza o intervalo para repouso ou alimentação durante sua jornada de trabalho, foi calculado o custo para sua reposição com outro empregado com o mesmo regime de trabalho.

O Custo de referência para o cálculo da reposição da intrajornada leva em conta o salário base acrescido dos adicionais e encargos, uniformes, custo de rescisão, reciclagem, benefícios mensais e diários, etc., com exceção dos equipamentos

O Custo Mensal de Reposição da Intrajornada é calculado pela divisão do Custo de Referência pelo número de horas de reposição da jornada de trabalho do repositor.

7.2 Custo de Reposição do intervalo Intrajornada – Serviços de Vigilância

Exemplo 01 – Custo de Reposição da Intrajornada – Serviços de Vigilância – Escala 44 horas Semanais

III.v	Base de Cálculo Reposição INTRAJORNADA	Valor (R\$)
1	Remuneração	1.302,93
2	Benefícios Mensais e Diários	233,24
3	Uniformes	37,86
4	Reciclagem	19,60
5	Afastamento Maternidade	0,19
6	Provisão para Rescisão	102,24
8	Encargos Previdenciários e FGTS	479,48
9	13º Salário	148,65
10	Reposição Profissional Ausente	326,20
Custo de Referência - INTRAJORNADA		2.650,38
Nº de Horas a cobrir		8,80
Custo Mensal		301,18

(**A**) Custo de Referência - salário base acrescido dos adicionais e encargos, uniformes, custo de rescisão, reciclagem, benefícios mensais e diários, etc., com exceção dos equipamentos.

(**B**) números de horas de reposição .

Exemplo: 12 horas (jornada 12 x 36) e 8,80 horas (jornada 44 horas semanais)

(**C**) Cálculo : Custo de Referência / números de horas de reposição

Exemplo 01 : **R\$ 301,18** = R\$ 2.650,38 ÷ 8,80 (Regime 44 horas semanais)

Exemplo 02 – Custo de Reposição da Intrajornada – Serviços de Vigilância – Escala 12 x 36 Diurna

III.v	Reposição INTRAJORNADA	Valor (R\$)
1	Remuneração	1.317,90
2	Benefícios Mensais e Diários	156,95
3	Uniformes	37,86
4	Reciclagem	19,60
5	Encargos previdenciários e FGTS	484,99
6	13º Salário	150,36
7	Afastamento Maternidade	0,19
8	Provisão para Rescisão	102,36
9	Reposição Profissional Ausente	352,11
Custo de Referência		2.622,31
Números de horas a cobrir		12,00
Custo Mensal		218,53

Exemplo 02 : **R\$ 218,53** = R\$ 2.622,31 ÷ 12,00 (Regime 12 x 36 diurno)

CAPÍTULO VIII – CUSTOS INDIRETOS, TRIBUTOS E LUCRO

8.1 Definição

Correspondem aos dispêndios relativos aos custos indiretos, tributos e lucros. Na metodologia de cálculo dos valores limites é denominado CITL.

8.2 Composição

O quadro abaixo apresenta a composição do módulo 5, também denominado de CITL.

5	Custos Indiretos, Tributos e Lucro	%	Valor (R\$)
A	Custos Indiretos		
B	Tributos		
	B1. Tributos Federais (especificar)		
	B.2 Tributos Estaduais (especificar)		
	B.3 Tributos Municipais (especificar)		
	B.4 Outros tributos (especificar)		
C	Lucro		
	Total		

Nota (1): Custos Indiretos, Tributos e Lucro por empregado.

Nota (2): O valor referente a tributos é obtido aplicando-se o percentual sobre o valor do faturamento.

8.2.1 Custos indiretos

8.2.1.1 Definição

São os custos envolvidos na execução contratual decorrentes dos gastos da contratada com sua estrutura administrativa, organizacional e gerenciamento de seus contratos, tais como as despesas relativas a:

- a) funcionamento e manutenção da sede, tais como aluguel, água, luz, telefone, o Imposto Predial Territorial Urbano – IPTU, dentre outros;
- b) pessoal administrativo;
- c) material e equipamentos de escritório;
- d) supervisão de serviços;
- e) seguros.

Os custos indiretos são calculados mediante incidência de um percentual sobre o somatório da remuneração, benefícios mensais e diários, insumos diversos, encargos sociais e trabalhistas.

8.2.2 Tributos

8.2.2.1 Definição

São os valores referentes ao recolhimento de impostos, e contribuições. Os tributos são calculados mediante incidência de um percentual sobre o faturamento.

No modelo de planilha de custos devem ser informados os tributos federais, estaduais e municipais, no que couber.

8.2.2.2 Regime de Tributação

8.2.2.2.1 Tipos de Regimes de Tributação

As empresas são tributadas pelos seguintes regimes de tributação: lucro real, lucro presumido ou ainda pelo regime unificado de Tributação, denominado *Simples*.

8.2.2.2.1.1 Regime de Tributação com base no Lucro Real

O Regime de Tributação com base no Lucro Real tem como base de cálculo o imposto sobre a renda apurada segundo registros contábeis e fiscais efetuados sistematicamente de acordo com as leis comerciais e fiscais.

A apuração do lucro real é feita na parte A do Livro de Apuração do Lucro Real, mediante adições e exclusões ao lucro líquido do período de apuração (trimestral ou anual) do imposto e compensações de prejuízos fiscais autorizadas pela legislação do imposto de renda, de acordo com as determinações contidas na Instrução Normativa SRF nº 28, de 1978, e demais atos legais e infralegais posteriores.

Estão obrigadas ao regime de tributação com base no lucro real, em cada ano-calendário, as pessoas jurídicas:

- a) cuja receita total, ou seja, o somatório da receita bruta mensal, das demais receitas e ganhos de capital, dos ganhos líquidos obtidos em operações realizadas nos mercados de renda variável e dos rendimentos nominais produzidos por aplicações financeiras de renda fixa, da parcela das receitas auferidas nas exportações às pessoas vinculadas ou aos países com tributação favorecida que exceder ao valor já apropriado na escrituração da empresa, na forma da IN SRF nº 38, de 1997, no ano-calendário anterior, seja superior ao limite de R\$24.000.000,00 (vinte e quatro milhões de reais), ou de R\$2.000.000,00 (dois milhões de reais) multiplicado pelo número de meses do período, quando inferior a doze meses;
- b) cujas atividades sejam de bancos comerciais, bancos de investimentos, bancos de desenvolvimento, caixas econômicas, sociedades de crédito, financiamento e investimento, sociedades de crédito imobiliário, sociedades corretoras de títulos, valores mobiliários e câmbio, distribuidoras de títulos e valores mobiliários, empresas de arrendamento mercantil, cooperativas de crédito, empresas de seguros privados e de capitalização e entidades de previdência privada aberta;
- c) que tiverem lucros, rendimentos ou ganhos de capital oriundos do exterior;
- d) que, autorizadas pela legislação tributária, usufruam de benefícios fiscais relativos à isenção ou redução do imposto;
- e) que, no decorrer do ano-calendário, tenham efetuado pagamento mensal do imposto de renda, determinado sobre a base de cálculo estimada, na forma do art. 2º da Lei nº 9.430, de 1996;

- f) que explorem as atividades de prestação cumulativa e contínua de serviços de assessoria creditícia, mercadológica, gestão de crédito, seleção e riscos, administração de contas a pagar e a receber, compras de direitos creditórios resultantes de vendas mercantis a prazo ou de prestação de serviços (*factoring*).

As alíquotas para fins de cálculo dos tributos sob o regime de lucro real são dadas a seguir: COFINS – 7,60%, PIS – 1,65% . A alíquota do PIS/PASEP de 1,65% tem como fundamento legal a [Lei nº 10.637, de 30 de dezembro de 2002](#). Entretanto, de forma análoga deve-se observar as exceções previstas naquele instrumento legal, uma vez que a referida alíquota não se aplica a todas as empresas.

Lei nº 10.637, de 30 de dezembro de 2002

Art. 2º Para determinação do valor da contribuição para o PIS/Pasep aplicar-se-á, sobre a base de cálculo apurada conforme o disposto no art. 1º, a alíquota de 1,65% (um inteiro e sessenta e cinco centésimos por cento).

(...)

A alíquota do COFINS de 7,60% tem como fundamento legal a [Lei nº 10.833, de 29 de dezembro de 2003](#). Entretanto, devem-se observar as exceções previstas naquele instrumento legal, uma vez que a referida alíquota não se aplica a todas as empresas.

Art. 2º Para determinação do valor da COFINS aplicar-se-á, sobre a base de cálculo apurada conforme o disposto no art. 1º, a alíquota de 7,6% (sete inteiros e seis décimos por cento).

8.2.2.2.1.2 Regime de Tributação com base no Lucro Presumido

Podem optar pelo Regime de Tributação com base no Lucro Presumido as pessoas jurídicas:

- a) cuja receita bruta total tenha sido igual ou inferior a R\$ 48.000.000,00 (quarenta e oito milhões de reais), no ano-calendário anterior, ou a R\$4.000.000,00 (quatro milhões de reais) multiplicado pelo número de meses em atividade no ano-calendário anterior ([Lei nº 10.637, de 2002, art. 46](#)); e
- b) que não estejam obrigadas à tributação pelo lucro real em função da atividade exercida ou da sua constituição societária ou natureza jurídica.

As alíquotas para fins de cálculo dos tributos sob o regime de lucro presumido são dadas a seguir: COFINS – 3,00%, PIS – 0,65%.

Convém ressaltar que mesmo as pessoas jurídicas sujeitas à tributação do lucro real recolherão o COFINS e PIS/PASEP na forma da tributação do Lucro presumido, caso se enquadrem nas condições previstas no [art. 10, inciso VIII, alínea 'b' da Lei nº 10.833/2003](#) e do [art. 8º, inciso VII, alínea 'b' da Lei 10.637/2002](#), transcritos respectivamente, *in verbis*:

Art. 10, inciso VIII, alínea 'b' da Lei nº 10.833/2003

Art. 10. Permanecem sujeitas às normas da legislação da COFINS, vigentes anteriormente a esta Lei, não se lhes aplicando as disposições dos arts. 1º a 8º:

I – as pessoas jurídicas referidas nos [§§ 6º, 8º e 9º do art. 3º da Lei nº 9.718, de 1998](#), e na [Lei nº 7.102, de 20 de junho de 1983](#);

II – as pessoas jurídicas tributadas pelo imposto de renda com base no lucro presumido ou arbitrado;

III – as pessoas jurídicas optantes pelo SIMPLES;

IV – as pessoas jurídicas imunes a impostos;

(...)

art. 8º, inciso VII, alínea 'b' da Lei 10.637/2002

Art. 8º Permanecem sujeitas às normas da legislação da contribuição para o PIS/Pasep, vigentes anteriormente a esta Lei, não se lhes aplicando as disposições dos arts. 1º a 6º:

I – as pessoas jurídicas referidas nos [§§ 6º, 8º e 9º do art. 3º da Lei nº 9.718, de 27 de novembro de 1998](#) (parágrafos introduzidos pela [Medida Provisória nº 2.158-35, de 24 de agosto de 2001](#)), e [Lei nº 7.102, de 20 de junho de 1983](#);

II – as pessoas jurídicas tributadas pelo imposto de renda com base no lucro presumido ou arbitrado;

III – as pessoas jurídicas optantes pelo Simples;

IV – as pessoas jurídicas imunes a impostos;

(...)

Ainda sobre regime tributação, lucro real ou presumido, trago à colação o seguinte entendimento do Tribunal de Contas da União transcrito do Acórdão 410/2008 – Plenário, *in verbis*:

10. Submetidos os autos à 5ª Secex, o analista designado para o feito formulou análise nos seguintes termos:

“4. ANÁLISE DO PEDIDO

4.1. Haja vista as alegações trazidas à apreciação desta Egrégia Corte de Contas pela empresa SERVEGEL, concluímos que o cerne da questão em discussão está em esclarecer se, à vista da legislação tributária vigente, o descumprimento do subitem 4.2.7 do Edital do Pregão Presencial n.º 04/2008 é elemento suficiente para a desclassificação da proposta apresentada pela licitante no certame.

4.2. Conforme visto, o item 4.2.7 do Edital do Pregão Presencial n.º 04/2008 exige que o licitante, na apresentação da proposta de preços, informe e comprove qualquer situação que permita cobrança diferenciada de tributos, ao tempo em que exemplifica como situação de comprovação a declaração do IRPJ comprovando lucro presumido no caso da COFINS.

4.3. Neste ponto, vale esclarecer o que seja lucro presumido e, por extensão, lucro real, conceitos necessários à melhor compreensão da matéria. **Lucro Presumido é regime de tributação onde a base de cálculo é obtida por meio de aplicação de percentual definido em lei, sobre a receita bruta. Como o próprio**

nome diz, trata-se de presunção de lucro. O PIS e a COFINS, tributos considerados no caso em análise, são cumulativos e incidem com a aplicação de um determinado percentual sobre as receitas (0,65 % para o PIS e 3,00% para a COFINS). Já no Lucro Real, o PIS e a COFINS são apurados de forma não cumulativa, ou seja, com o abatimento de alguns custos e despesas das receitas. Sobre esse resultado, aplica-se um percentual de alíquota (1,65% para o PIS e 7,6% para COFINS), que resulta no valor a pagar.

4.4. Destarte o exposto, a SERVEGEL, empresa tributada pelo regime do Lucro Real e, portanto, sujeita, em regra, à incidência não-cumulativa do PIS/PASEP e da COFINS, subordinando-se às alíquotas de contribuição de, respectivamente, 1,65% e 7,6%, apresentou proposta ao Pregão Presencial n.º 04/2008 utilizando-se das alíquotas de contribuição do PIS/PASEP (0,65%) e da COFINS (3,00%) próprias das empresas tributadas pelo regime do Lucro Presumido, sem comprovar, nos termos do item 4.2.7 do Edital, qualquer situação que permitisse a cobrança diferenciada dos tributos.

(..).

4.8. Diante do exposto, consultamos a legislação referenciada pela Representante e constatamos o seguinte:

a) nos termos do art. 10, inciso VII, alínea 'b', da Lei n.º 10.833/2003 e do art. 8º, inciso VII, alínea 'b', da Lei n.º 10.637/2002, as pessoas jurídicas, ainda que sujeitas à incidência não-cumulativa (tributação pelo Lucro Real), permanecem subordinadas às normas vigentes anteriormente a essas Leis, sujeitando à incidência cumulativa (tributação pelo Lucro Presumido) as receitas decorrentes das operações sujeitas à substituição tributária da contribuição da COFINS e do PIS/PASEP;

8.2.2.2.1.3 Regime de Tributação – SIMPLES – Regime Especial Unificado de Arrecadação de Tributos e Contribuições – Microempresas – ME's e Empresas de Pequeno Porte – EPP's

O SIMPLES consiste em um regime especial unificado de arrecadação de Tributos e Contribuições devidos pelas Microempresas e Empresas de Pequeno Porte, instituído pela [Lei Complementar Nº 123, de 14 de dezembro de 2006](#).

O Simples Nacional implica no recolhimento mensal dos seguintes tributos na forma do [art. 13 da Lei Complementar nº 123/2006](#).

Art. 13. O Simples Nacional implica o recolhimento mensal, mediante documento único de arrecadação, dos seguintes impostos e contribuições:

I – Imposto sobre a Renda da Pessoa Jurídica – IRPJ;

II – Imposto sobre Produtos Industrializados – IPI, observado o disposto no inciso XII do § 1º deste artigo;

III – Contribuição Social sobre o Lucro Líquido – CSLL;

IV – Contribuição para o Financiamento da Seguridade Social – COFINS, observado o disposto no inciso XII do § 1º deste artigo;

V – Contribuição para o PIS/Pasep, observado o disposto no inciso XII do § 1º deste artigo;

VI – Contribuição Patronal Previdenciária – CPP para a Seguridade Social, a cargo da pessoa jurídica, de que trata o [art. 22 da Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991](#), exceto no caso da microempresa e da empresa de pequeno porte que se dedique às atividades de prestação de serviços referidas no [§ 5º-C do art. 18 desta Lei Complementar](#); (Redação dada pela Lei Complementar nº 128, de 2008)

VII – Imposto sobre Operações Relativas à Circulação de Mercadorias e Sobre Prestações de Serviços de Transporte Interestadual e Intermunicipal e de Comunicação – ICMS;

VIII – Imposto sobre Serviços de Qualquer Natureza – ISS.

O recolhimento dos impostos não exclui a incidência dos seguintes impostos ou contribuições na forma do [§ 1º do art. 13 da Lei Complementar nº 123/2006](#).

Art. 13 (omissis)

§ 1º O recolhimento na forma deste artigo não exclui a incidência dos seguintes impostos ou contribuições, devidos na qualidade de contribuinte ou responsável, em relação aos quais será observada a legislação aplicável às demais pessoas jurídicas:

I – Imposto sobre Operações de Crédito, Câmbio e Seguro, ou Relativas a Títulos ou Valores Mobiliários – IOF;

II – Imposto sobre a Importação de Produtos Estrangeiros – II;

III – Imposto sobre a Exportação, para o Exterior, de Produtos Nacionais ou Nacionalizados – IE;

IV – Imposto sobre a Propriedade Territorial Rural – ITR; (Redação dada pela Lei Complementar nº 128, de 2008) (Produção de efeito)

V – Imposto de Renda, relativo aos rendimentos ou ganhos líquidos auferidos em aplicações de renda fixa ou variável;

VI – Imposto de Renda relativo aos ganhos de capital auferidos na alienação de bens do ativo permanente;

VII – Contribuição Provisória sobre Movimentação ou Transmissão de Valores e de Créditos e Direitos de Natureza Financeira – CPMF;

VIII – Contribuição para o Fundo de Garantia do Tempo de Serviço – FGTS;

IX – Contribuição para manutenção da Seguridade Social, relativa ao trabalhador;

X – Contribuição para a Seguridade Social, relativa à pessoa do empresário, na qualidade de contribuinte individual;

XI – Imposto de Renda relativo aos pagamentos ou créditos efetuados pela pessoa jurídica a pessoas físicas;

XII – Contribuição para o PIS/Pasep, Cofins e IPI incidentes na importação de bens e serviços;

XIII – ICMS devido:

(...)

XIV – ISS devido:

Lembramos ainda que as microempresas e empresas de pequeno porte optantes pelo Simples Nacional ficam dispensadas do pagamento das demais contribuições instituídas pela União, tais como SESI ou SESC, SENAI ou

SENAC, INCRA, Salário Educação, SEBRAE conforme expressa previsão legal contida no [art. 13, § 3º da Lei Complementar 123/2006](#):

§ 3º As microempresas e empresas de pequeno porte optantes pelo Simples Nacional ficam dispensadas do pagamento das demais contribuições instituídas pela União, inclusive as contribuições para as entidades privadas de serviço social e de formação profissional vinculadas ao sistema sindical, de que trata o art. 240 da Constituição Federal, e demais entidades de serviço social autônomo.

Nem todas as microempresas ou empresas de pequeno porte poderão recolher os impostos e contribuições na forma do Simples, como por exemplo, as empresas que exercem atividade de cessão ou locação de mão-de-obra¹³. As vedações ao ingresso no Simples Nacional estão previstas no [art. 17 da Lei Complementar 123/2006](#). Lembrando que tal vedação impede a participação dessas empresas, *in casu*, em procedimento de licitação tendo em vista sua irregularidade fiscal.

Art. 17. Não poderão recolher os impostos e contribuições na forma do Simples Nacional a microempresa ou a empresa de pequeno porte:

(...)

XII – que realize cessão ou locação de mão-de-obra;

Solução de consulta nº 124, de 16 de maio de 2008

Assunto: Sistema Integrado de Pagamento de Impostos e Contribuições das Microempresas e das Empresas de Pequeno Porte – Simples

SIMPLES NACIONAL. CESSÃO OU LOCAÇÃO DE MÃO-DE-OBRA.

¹³ Entende-se por cessão de mão-de-obra a colocação à disposição da empresa contratante, em suas dependências ou nas de terceiros, de trabalhadores que realizem serviços contínuos, relacionados ou não com sua atividade fim, quaisquer que sejam a natureza e a forma de contratação, inclusive por meio de trabalho temporário na forma da Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974. (art.115 Instrução Normativa RFB nº 971, de 13 de novembro de 2009)

*A cessão e a locação de mão-de-obra de telefonista, recepcionista, digitador e motorista são **atividades vedadas aos optantes pelo Simples Nacional**, ainda que realizadas em conjunto com cessão e locação de mão-de-obra de vigilância, limpeza e conservação.*

Dispositivos Legais: Lei Complementar nº 123, de 2006, art. 17, XII, § 1º, XXVII.

Solução de consulta nº 33 – SRRF/1ª RF/Disit, de 27 de fevereiro de 2009

Assunto: Sistema Integrado de Pagamento de Impostos e Contribuições das Microempresas e das Empresas de Pequeno Porte – Simples

As empresas optantes pelo Simples Nacional estão dispensadas do pagamento das contribuições devidas a outras, entidades e fundos, conforme expressa previsão legal contida no art. 13, § 3º, da Lei Complementar nº 123/2006;

É vedada a adesão ao Simples Nacional de empresas que exerçam a cessão ou locação de mão-de-obra, in casu, prestação de serviços de recepcionista. Sendo, por conseguinte, vedada a participação de tais empresas em procedimento de licitação tendo em vista sua irregularidade fiscal;

É importante ressaltar que as vedações previstas no [caput do art. 17 da LC 123/2006](#) não se aplicam às pessoas jurídicas que se dediquem exclusivamente às atividades referidas nos [§§ 5º-B a 5º-E do art. 18 da Lei Complementar multicitada](#), ou as exerçam em conjunto com outras atividades que não tenham sido objeto de vedação no mesmo *caput*. Não se incluem nas vedações, por exemplo, as empresas que prestam serviços de vigilância, limpeza ou conservação desde que não exerçam em conjunto com outras atividades vedadas.

LC 123/2006 - [§§ 5º-B a 5º-E do art. 18 da Lei Complementar 123/2006](#)

§ 5º-H. A vedação de que trata o [inciso XII do caput do art. 17 desta Lei Complementar](#) não se aplica às atividades referidas [no § 5º-C deste artigo](#). (Incluído pela Lei Complementar nº 128, de 2008)

§ 5º-C. Sem prejuízo do disposto no [§ 1º do art. 17 desta Lei Complementar](#), as atividades de prestação de serviços seguintes serão tributadas na forma do [Anexo IV desta Lei Complementar](#), hipótese em que não estará incluída no Simples Nacional a contribuição prevista no [inciso VI do caput do art. 13 desta Lei Complementar](#), devendo ela ser recolhida segundo a legislação prevista para os demais contribuintes ou responsáveis: (Incluído pela Lei Complementar nº 128, de 2008)

(...)

VI – serviço de vigilância, limpeza ou conservação. (Incluído pela Lei Complementar nº 128, de 2008)

O Tribunal de Contas da União analisando caso concreto a respeito de cessão ou locação de mão-de-obra manifestou o seguinte entendimento esposado no Acórdão 3075/2008 – Plenário:

19. A Lei Complementar veda a participação de pessoas jurídicas que realizem cessão ou locação de mão de obra, entretanto, autoriza expressamente que pessoas jurídicas prestadoras de serviços de limpeza, conservação e vigilância optem por esse regime de tributação (art. 17, inciso XII e § 1º, inciso XXVII). O Comitê Gestor de Tributação das Microempresas e Empresas de Pequeno Porte, em 30 de maio de 2007, editou a Resolução CGSN nº 004 que, em seu art. 12, § 3º, inciso XXVI, permite a opção pelo SIMPLES por parte de pessoas jurídicas que prestem serviços de vigilância, limpeza e conservação. Haja vista que o objeto do Pregão em comento é a prestação de serviços de limpeza e conservação e não de locação de mão-de-obra, seria possível, em tese, a partir da vigência da referida lei Complementar, a participação de empresas optantes pelo SIMPLES. (Acórdão 3075/2008 – Plenário)

As empresas optantes pelo Simples nos casos de prestação de serviços observarão às disposições constantes da tabela do [Anexo IV da Lei Complementar Nº 123/2006](#) , quanto às alíquotas e base de cálculo. Observe

que as alíquotas são determinadas em função da Receita Bruta nos últimos 12 meses ou de forma proporcional em caso de empresa em início de atividade:

Das Alíquotas e Base de Cálculo

Art. 18. O valor devido mensalmente pela microempresa e empresa de pequeno porte comercial, optante pelo Simples Nacional, será determinado mediante aplicação da tabela do Anexo I desta Lei Complementar.

§ 1º Para efeito de determinação da alíquota, o sujeito passivo utilizará a receita bruta acumulada nos 12 (doze) meses anteriores ao do período de apuração.

§ 2º Em caso de início de atividade, os valores de receita bruta acumulada constantes das tabelas dos Anexos I a V desta Lei Complementar devem ser proporcionalizados ao número de meses de atividade no período.

§ 3º Sobre a receita bruta auferida no mês incidirá a alíquota determinada na forma do caput e dos §§ 1º e 2º deste artigo, podendo tal incidência se dar, à opção do contribuinte, na forma regulamentada pelo Comitê Gestor, sobre a receita recebida no mês, sendo essa opção irretratável para todo o ano-calendário.

*§ 5º-C. Sem prejuízo do disposto no § 1º do art. 17 desta Lei Complementar, **as atividades de prestação de serviços seguintes** serão tributadas na forma do **Anexo IV desta Lei Complementar**, hipótese em que não estará incluída no Simples Nacional a contribuição prevista no inciso VI do caput do art. 13 desta Lei Complementar, devendo ela ser recolhida segundo a legislação prevista para os demais contribuintes ou responsáveis:*

I – construção de imóveis e obras de engenharia em geral, inclusive sob a forma de subempreitada, execução de projetos e serviços de paisagismo, bem como decoração de interiores;

II – (REVOGADO);

III – (REVOGADO);

IV – (REVOGADO);

V – (REVOGADO);

*VI – **serviço de vigilância, limpeza ou conservação.***

Concluída a análise sobre os regimes de tributação, lucro real e presumido, incluindo o regime especial de arrecadação de tributos e contribuições das empresas optantes pelo Simples, o que se observa é que se trata de um assunto complexo e exigirá da administração, (gestores,

pregoeiros), discernimento quanto à correta interpretação da legislação aplicável ao caso concreto, sem perder o foco que o objetivo da licitação é selecionar a proposta mais vantajosa.

JURISPRUDENCIA – TCU

Acórdão 2.798/2010 – Plenário

9.3.1. *faça incluir nos editais disposição no sentido de que a licitante, optante pelo Simples Nacional, que venha a ser contratada, não poderá beneficiar-se da condição de optante e estará sujeita à exclusão obrigatória do Simples Nacional a contar do mês seguinte ao da contratação em consequência do que dispõem o art. 17, inciso XII, o art. 30, inciso II e o art. 31, inciso II, da Lei Complementar nº 123;*

9.3.2. *faça incluir nos editais disposição no sentido de obrigar a contratada apresentar cópia do ofício, com comprovante de entrega e recebimento, comunicando a assinatura do contrato de prestação de serviços mediante cessão de mão de obra (situação que gera vedação à opção pelo Simples Nacional) à Receita Federal do Brasil, no prazo previsto no art. 30, § 1º, inc. II, da Lei Complementar nº 123, de 2006; (Acórdão 2.798/2010 – Plenário).*

Acórdão 1.753/2008 – Plenário

PIS e Cofins

76. *A Contribuição para PIS/Cofins possui duas regras gerais de apuração: incidência não-cumulativa e incidência cumulativa.*

77. *No regime de incidência cumulativa, a base de cálculo é o total das receitas da pessoa jurídica, sem deduções em relação a custos, despesas e encargos. Nesse regime, as alíquotas da Contribuição para PIS/Pasep e da Cofins são, respectivamente, de 0,65% e 3,00%.*

78. *As pessoas jurídicas de direito privado, e as que lhe são equiparadas pela legislação do imposto de renda, que apuram o IRPJ com base no lucro presumido ou arbitrado, estão sujeitas à incidência cumulativa.*

79. *No regime de não-cumulatividade do PIS e COFINS, instituído pelas leis nºs 10.637/2002 e 10.833/2003, permite-se o desconto de créditos apurados com base em custos, despesas e encargos da pessoa jurídica. Nesse regime, as alíquotas da contribuição para PIS/Pasep e da Cofins são, respectivamente, de 1,65% e 7,60%.*

80. *Cabe mencionar que, de acordo com a Secretaria da Receita Federal, as empresas tributadas com base no lucro real estão sujeitas à incidência não-cumulativa, exceto: as instituições financeiras, as cooperativas de crédito, as pessoas jurídicas que tenham por objeto a securitização de créditos imobiliários e financeiros, as operadoras de planos de assistência à saúde, as empresas particulares que explorem serviços de vigilância e de transporte de valores de*

que trata a Lei nº 7.102/1983, e as sociedades cooperativas (exceto as sociedades cooperativas de produção agropecuária e as sociedades cooperativas de consumo).

81. Dessa forma, verifica-se que, quanto aos serviços de vigilância, as empresas estão sujeitas à incidência cumulativa, entretanto, em relação aos serviços de limpeza e conservação, as empresas podem estar sujeitas à incidência cumulativa ou a não-cumulativa.

82. Com base nas considerações feitas acima, adotamos para os serviços de vigilância as alíquotas de 0,65% (PIS) e 3,00% (Cofins) e para os serviços de limpeza, mesmo considerando que a maioria das empresas prestadoras desse serviço são tributadas com base no lucro presumido, definimos a alíquota de até 1,65% (PIS) e 7,60% (Cofins), assegurando a participação nos certames licitatórios de empresas tributadas pelo lucro real.

8.2.3 Lucro

7.2.3.1 Definição

É o ganho decorrente da exploração da atividade econômica.

O lucro é calculado mediante incidência de um percentual sobre o faturamento. Para fins de legislação do imposto de renda o lucro pode ser real, presumido ou arbitrado.

7.2.3.2 Tipologia

a) Lucro real¹⁴

Para fins da legislação do imposto de renda, a expressão lucro real significa o próprio lucro tributável, distinguindo-se do lucro líquido apurado contabilmente.

De acordo com o art. 247 do **RIR/1999**, lucro real é o lucro líquido do período de apuração ajustado pelas adições, exclusões ou compensações prescritas ou autorizadas pela legislação fiscal.

A determinação do lucro real será precedida da apuração do lucro líquido de cada período de apuração com observância das leis comerciais.

O lucro real será determinado a partir do lucro líquido do período de apuração obtido na escrituração comercial (antes da provisão para o imposto de renda) e demonstrado no Lalur, observando-se que:

1) Serão adicionados ao lucro líquido:

- a) os custos, despesas, encargos, perdas, provisões, participações e quaisquer outros valores deduzidos na apuração do lucro líquido que, de acordo com a legislação tributária, não sejam dedutíveis na determinação do lucro real (exemplo: resultados negativos de equivalência patrimonial, custos e despesas não dedutíveis);

¹⁴ Extraído do sítio da receita federal , seção perguntas e respostas no seguinte endereço: <http://www.receita.fazenda.gov.br/publico/perguntao/dipj2009/CapituloVI-IRPJLucroReal2009.pCE>

b) os resultados, rendimentos, receitas e quaisquer outros valores não incluídos na apuração do lucro líquido que, de acordo com a legislação tributária, devam ser computados na determinação do lucro real (exemplo: ajustes decorrentes da aplicação dos métodos dos preços de transferência, lucros auferidos por controladas e coligadas domiciliadas no exterior);

b) Lucro presumido¹⁵

Podem optar pelo regime de tributação de lucro presumido as pessoas jurídicas:

- a) cuja receita bruta total tenha sido igual ou inferior a R\$48.000.000,00 (quarenta e oito milhões de reais), no ano-calendário anterior, ou a R\$ 4.000.000,00 (quatro milhões de reais) multiplicado pelo número de meses em atividade no ano-calendário anterior; e
- b) que não estejam obrigadas à tributação pelo lucro real em função da atividade exercida ou da sua constituição societária ou natureza jurídica.

c) Lucro arbitrado¹⁶

O arbitramento de lucro é uma forma de apuração da base de cálculo do imposto de renda utilizada pela autoridade tributária ou pelo contribuinte.

É aplicável pela autoridade tributária quando a pessoa jurídica deixar de cumprir as obrigações acessórias relativas à determinação do lucro real ou presumido, conforme o caso.

Quando conhecida a receita bruta, e, desde que ocorrida qualquer das hipóteses de arbitramento previstas na legislação fiscal, o contribuinte poderá efetuar o pagamento do imposto de renda correspondente com base nas regras do lucro arbitrado.

¹⁵ idem

¹⁶ ibidem

8.3 CUSTOS INDIRETOS, TRIBUTOS E LUCRO – CITL – SERVIÇOS DE LIMPEZA E VIGILÂNCIA – ASPECTOS GERAIS

8.3.1 Definição

Na formulação do preço final de um serviço, define-se que:

$$\text{Pr} = \text{CD} \times \text{CITL},$$

onde:

Pr = valor que a administração está disposta a pagar pela execução de um serviço, dentro de determinadas condições comerciais e especificação técnica.

CD = Custo Direto é todo gasto envolvido na execução do serviço, perfeitamente caracterizado, identificado e quantificado de forma a poder ser diretamente apropriado como custo de fase específica do serviço. Ex: mão-de-obra operacional, materiais e equipamentos, transportes e demais insumos utilizados, especificamente nos serviços. É o Custo Total antes da aplicação do CITL.

CITL = Custos e Despesas Indiretas, Tributos e Lucros (antes do IR), que corresponde a uma taxa que incide sobre os custos diretos dos serviços, resultando no preço final.

A metodologia de cálculo da taxa de CITL que incidirá sobre os custos diretos do serviço para a obtenção do preço final de venda é tratada a seguir.

8.3.2 Componentes do CITL

Para o presente trabalho, conceituam-se os seguintes componentes do CITL:

a) Custos e Despesas Indiretas (CI)

Os Custos Indiretos são todos os gastos envolvidos diretamente na execução dos serviços, que podem ser caracterizados e quantificados, mas não são passíveis de serem apropriados a uma fase específica, a exemplo do preposto para acompanhamento do contrato, etc.

As Despesas Indiretas, embora associadas à produção, não estão relacionadas especificamente com o serviço e sim com a natureza de produção

da empresa, ou seja, são gastos devidos à estrutura administrativa e à organização da empresa que resultam no rateio entre os diversos contratos que a empresa detém, a exemplo de gastos com a Administração Central e despesas securitárias, que são gastos com seguros legais, tais como seguro de responsabilidade civil.

Os Custos e Despesas Indiretas incluem, entre outros:

- Seguro Responsabilidade Civil;
- Remuneração de pessoal administrativo;
- Transporte do pessoal administrativo;
- Aluguel da sede;
- Manutenção e conservação da sede;
- Despesas com água, luz e comunicação;
- Imposto predial, taxa de funcionamento;
- Material de escritório;
- Manutenção de equipamentos de escritório.

b) Lucro Antes do Imposto de Renda (L)

O Lucro antes do Imposto de Renda (LAIR) no CITL é representado por uma taxa incidente sobre o total geral dos custos diretos, excluídos os tributos (despesas fiscais) e as despesas indiretas.

Dentro do conceito de lucro bruto, nos termos definidos em estudos elaborados pelo Governo do Estado de SP, Ministério Público e Supremo Tribunal Federal, adotou-se uma média que limitará a possível variação de taxa de lucro bruto.

Essa média é definida com base na margem bruta (*mark up*), que é então ajustada para corresponder ao Lucro antes do Imposto de Renda (LAIR) depois dos impostos sobre a Receita Bruta (PIS, COFINS, ISS).

O quadro a seguir apresenta os percentuais de lucro com base na margem bruta (mark-up) e a margem do LAIR bruta e líquida.

Quadro 01 - Percentuais de lucro com base na margem bruta (mark-up) e a margem do LAIR bruta e líquida.

LUCRO	mark-up	margem	
		LAIR	líquida ***
<u>Vigilância</u>			
Governo do Estado de São Paulo	7,20%	6,14% *	4,05%
AUDIN/MPU	11,33%	9,30% *	6,14%
Parecer 103/2003 SCI/STF	9,00%	7,54% *	4,98%
Média nas contratações do STF	6,33%	5,44% *	3,59%
Nota técnica 1/2007 CAUF/SCI/STF	10,00%	8,30% *	5,48%
Média	8,77%	7,34% *	4,85%
<u>Limpeza</u>			
Governo do Estado de São Paulo	7,20%	5,76% **	3,80%
AUDIN/MPU	6,81%	5,47% **	3,61%
Parecer 103/2003 SCI/STF	9,00%	7,08% **	4,67%
Média nas contratações do STF	6,33%	5,10% **	3,37%
Nota técnica 1/2007 CAUF/SCI/STF	10,00%	7,80% **	5,15%
Média	7,87%	6,24% **	4,12%
<u>Serviços terceirizados</u>			
Vigilância	8,77%	7,34% **	4,85%
Limpeza	7,87%	6,24% **	4,12%
Média	8,32%	6,79%	4,48%
* lucro real, com PIS 0,65%, COFINS 3% e ISS 5%			
** lucro real, com PIS 1,65%, COFINS 7,6% e ISS 5%			
*** lucro real, com IRPJ 25% e CSLL 9%			

Tendo em vista as considerações anteriormente citadas, a taxa de lucro bruto que está sendo utilizada é de 6,79% para ambos os serviços.

c) Tributos (T)

c.1 Definição

As Despesas Fiscais são gastos relacionados com o recolhimento de contribuições, impostos e taxas que incidem diretamente no faturamento, tais como PIS, COFINS, ISSQN, etc.

c.2 Composição

Os tributos que normalmente integram a composição dos tributos nos serviços com dedicação exclusiva de mão de obra são PIS, COFINS e ISS.

Lembrando que o IRPJ e a CSLL não devem integrar a composição da Planilha de Custo conforme entendimento do Tribunal de Contas da União. (Acórdão 1.319/2010 – 2ª Câmara, Acórdão 1.696/2010 – 2ª Câmara, Acórdão 1.442/2010 – 2ª Câmara, Acórdão 1.597/2010 – Plenário)

c.2.1 PIS - Programa de Integração Social

Definição - Consiste em uma contribuição para o Programa de Integração Social (PIS) e para o Programa de formação do Patrimônio do Servidor Público, criados pela Lei Complementar nº 7, de 7 de setembro de 1970 e Lei Complementar nº 8, de 3 de dezembro de 1970 respectivamente.

Fundamentação legal - [art. 239 da Constituição Federal](#)

Art. 239. A arrecadação decorrente das contribuições para o Programa de Integração Social, criado pela [Lei Complementar nº 7, de 7 de setembro de 1970](#), e para o Programa de Formação do Patrimônio do Servidor Público, criado pela [Lei Complementar nº 8, de 3 de dezembro de 1970](#), passa, a partir da promulgação desta Constituição, a financiar, nos termos que a lei dispuser, o programa do seguro-desemprego e o abono de que trata o § 3º deste artigo. [\(Regulamento\)](#)

Fundamentação legal - [art. 1º Lei Complementar Nº 7, de 7 de setembro de 1970](#)

Art. 1.º - É instituído, na forma prevista nesta Lei, o Programa de Integração Social, destinado a promover a integração do empregado na vida e no desenvolvimento das empresas.

Fundamentação legal - [art. 1º da Lei Complementar Nº 7, de 7 de setembro de 1970](#)

Art. 1º - É instituído, na forma prevista nesta Lei Complementar, o Programa de Formação do Patrimônio do Servidor Público.

Contribuintes: são contribuintes do PIS segundo as regras vigentes as pessoas jurídicas de direito privado de fins lucrativos e as que lhes são equiparadas pela legislação do Imposto de Renda.

Fato Gerador – é o faturamento mensal, assim entendido o total das receitas auferidas pela pessoa jurídica, independentemente de sua denominação ou classificação contábil ([art. 1º da Lei nº 10.637/02](#)).

Base de Cálculo: a base de cálculo da contribuição é a receita bruta mensal, assim entendida a totalidade das receitas auferidas pela pessoa jurídica, sendo irrelevante o tipo de atividade por ela exercida e a classificação contábil adotada para as receitas ([art. 1º da Lei nº 10.637/02](#)).

Alíquota: A alíquota do PIS é de 1,65% para Limpeza e 0,65% para Vigilância, conforme previsto no [artigo 2º da Lei nº 10.637/02](#).

c.2.2. COFINS – Contribuição para o Financiamento da Seguridade Social

Definição - contribuição social para o financiamento da seguridade social, nos termos do inciso I do art. 195 da Constituição Federal, instituída pela [Lei Complementar nº 70, de 30 de dezembro de 1991](#).

Fundamentação Legal - [Lei Complementar nº 70, de 30 de dezembro de 1991](#).

Art. 1º Sem prejuízo da cobrança das contribuições para o Programa de Integração Social (PIS) e para o Programa de Formação do Patrimônio do Servidor Público (Pasep), fica instituída contribuição social para financiamento da Seguridade Social, nos termos do inciso I do art. 195 da Constituição Federal, devida pelas pessoas jurídicas inclusive as a elas equiparadas pela legislação do imposto de renda, destinadas exclusivamente às despesas com atividades-fins das áreas de saúde, previdência e assistência social.

Fundamentação legal – [inciso I do art. 195 da Constituição Federal](#)

Art. 195. A seguridade social será financiada por toda a sociedade, de forma direta e indireta, nos termos da lei, mediante recursos provenientes dos orçamentos da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios, e das seguintes contribuições sociais:

I - do empregador, da empresa e da entidade a ela equiparada na forma da lei, incidentes sobre: [\(Redação dada pela Emenda Constitucional nº 20, de 1998\)](#)

a) a folha de salários e demais rendimentos do trabalho pagos ou creditados, a qualquer título, à pessoa física que lhe preste serviço, mesmo sem vínculo empregatício; [\(Incluído pela Emenda Constitucional nº 20, de 1998\)](#)

b) a receita ou o faturamento; [\(Incluído pela Emenda Constitucional nº 20, de 1998\)](#)

c) o lucro; [\(Incluído pela Emenda Constitucional nº 20, de 1998\)](#)

Fundamentação Legal – [Lei 9.718/98](#)

Base de Cálculo: a base de cálculo da COFINS é composta pela totalidade das receitas auferidas pela pessoa jurídica, independentemente da atividade exercida e da classificação contábil das receitas.

Alíquota: 7,60% ([Art.2º da Lei 10.833/03](#)).

Art. 2º Para determinação do valor da COFINS aplicar-se-á, sobre a base de cálculo apurada conforme o disposto no art. 1º, a alíquota de 7,6% (sete inteiros e seis décimos por cento). [\(Vide Medida Provisória nº 497, de 2010\)](#)

No caso de Vigilância, a alíquota é de 3,00%, conforme previsto no artigo 10, inciso I da Lei Federal nº 10.833/03.

...Art. 10. Permanecem sujeitas às normas da legislação da COFINS, vigentes anteriormente a esta Lei, não se lhes aplicando as disposições dos arts. 1o a 8o:

I - as pessoas jurídicas referidas nos §§ 6o, 8o e 9o do art. 3o da Lei no 9.718, de 1998, e na Lei no 7.102, de 20 de junho de 1983;...

LEI Nº 7.102, DE 20 DE JUNHO DE 1983 - Dispõe sobre segurança para estabelecimentos financeiros, estabelece normas para constituição e funcionamento das empresas particulares que exploram serviços de vigilância e de transporte de valores, e dá outras providências.

Fundamentação Legal – [artigo 10, inciso I da Lei Federal nº 10.833/03.](#)

Fundamentação Legal – Serviços de Vigilância - [Lei nº 7.102, de 20 de junho de 1983.](#)

Art. 10. São considerados como segurança privada as atividades desenvolvidas em prestação de serviços com a finalidade de: [\(Redação dada pela Lei nº 8.863, de 1994\)](#)

I - proceder à vigilância patrimonial das instituições financeiras e de outros estabelecimentos, públicos ou privados, bem como a segurança de pessoas físicas;

II - realizar o transporte de valores ou garantir o transporte de qualquer outro tipo de carga.

§ 1º Os serviços de vigilância e de transporte de valores poderão ser executados por uma mesma empresa. [\(Renumerado do parágrafo único pela Lei nº 8.863, de 1994\)](#)

§ 2º As empresas especializadas em prestação de serviços de segurança, vigilância e transporte de valores, constituídas sob a forma de empresas privadas, além das hipóteses previstas nos incisos do caput deste artigo, poderão se prestar ao exercício das atividades de segurança privada a pessoas; a estabelecimentos comerciais, industriais, de prestação de serviços e residências; a entidades sem fins lucrativos; e órgãos e empresas públicas. [\(Incluído pela Lei nº 8.863, de 1994\)](#)

§ 3º Serão regidas por esta lei, pelos regulamentos dela decorrentes e pelas disposições da legislação civil, comercial, trabalhista, previdenciária e

penal, as empresas definidas no parágrafo anterior. [\(Incluído pela Lei nº 8.863, de 1994\)](#)

§ 4º As empresas que tenham objeto econômico diverso da vigilância ostensiva e do transporte de valores, que utilizem pessoal de quadro funcional próprio, para execução dessas atividades, ficam obrigadas ao cumprimento do disposto nesta lei e demais legislações pertinentes. [\(Incluído pela Lei nº 8.863, de 1994\)](#)

(...)

Art. 14 - São condições essenciais para que as empresas especializadas operem nos Estados, Territórios e Distrito Federal:

I - autorização de funcionamento concedida conforme o art. 20 desta Lei;

e

II - comunicação à Secretaria de Segurança Pública do respectivo Estado, Território ou Distrito Federal.

Art. 15. Vigilante, para os efeitos desta lei, é o empregado contratado para a execução das atividades definidas nos incisos I e II do caput e §§ 2º, 3º e 4º do art. 10. [\(Redação dada pela Lei nº 8.863, de 1994\)](#)

Art. 16 - Para o exercício da profissão, o vigilante preencherá os seguintes requisitos:

I - ser brasileiro;

II - ter idade mínima de 21 (vinte e um) anos;

III - ter instrução correspondente à quarta série do primeiro grau;

IV - ter sido aprovado, em curso de formação de vigilante, realizado em estabelecimento com funcionamento autorizado nos termos desta lei. [\(Redação dada pela Lei nº 8.863, de 1994\)](#)

V - ter sido aprovado em exame de saúde física, mental e psicotécnico;

VI - não ter antecedentes criminais registrados; e

VII - estar quite com as obrigações eleitorais e militares.

(...)

Art. 19 - É assegurado ao vigilante:

I - uniforme especial às expensas da empresa a que se vincular;

II - porte de arma, quando em serviço;

III - prisão especial por ato decorrente do serviço;

IV - seguro de vida em grupo, feito pela empresa empregadora.

c.2.3 ISSQN

c.2.3.1 Aspectos gerais e legais

Para fins desses estudos foi considerada a legislação do ISS referente ao RIO DE JANEIRO. ([Decreto nº 25.508, de 19 de janeiro de 2005](#))

c.2.3.2 Definição

Imposto sobre a prestação de serviços passíveis de cobrança nos termos da Lei Complementar nº 116, de 31 de julho de 2003.

Fundamentação Legal – art. 1º da [Lei Complementar nº 116, de 31 de julho de 2003](#)

Art. 1º O Imposto Sobre Serviços de Qualquer Natureza, de competência dos Municípios e do Distrito Federal, tem como fato gerador a prestação de serviços constantes da lista anexa, ainda que esses não se constituam como atividade preponderante do prestador.

c.2.3.3 Fato Gerador

O ISS tem como fato gerador a prestação de serviços constantes da lista anexa, da Lei Complementar nº 116 de 31/07/20063, ainda que esses não se constituam como atividade preponderante do prestador. (art. 1º da [Lei Complementar nº 116, de 31 de julho de 2003.](#))

c.2.3.4 Contribuintes

Entende-se como contribuinte o prestado do serviço (art. 5º da [Lei Complementar nº 116, de 31 de julho de 2003](#))

c.2.3.5 Base de Cálculo

A base de cálculo do imposto é o preço do serviço. (art. 7º da [Lei Complementar nº 116, de 31 de julho de 2003](#))

Fundamentação Legal – art. 7º da [Lei Complementar nº 116, de 31 de julho de 2003](#)

Art. 7º A base de cálculo do imposto é o preço do serviço.

§ 1º Quando os serviços descritos pelo subitem 3.04 da lista anexa forem prestados no território de mais de um Município, a base de cálculo será proporcional, conforme o caso, à extensão da ferrovia, rodovia, dutos e condutos de qualquer natureza, cabos de qualquer natureza, ou ao número de postes, existentes em cada Município.

§ 2º Não se incluem na base de cálculo do Imposto Sobre Serviços de Qualquer Natureza:

I - o valor dos materiais fornecidos pelo prestador dos serviços previstos nos itens 7.02 e 7.05 da lista de serviços anexa a esta Lei Complementar;

II - ([VETADO](#))

§ 3º ([VETADO](#))

c.2.3.6 Alíquotas

A alíquota máxima do ISS é de 5% (cinco por cento). (art. 8º da [Lei Complementar nº 116, de 31 de julho de 2003](#))

As alíquotas do ISS podem ser de 2% e 5% de acordo com a natureza dos serviços conforme dispõe o art. 38 do [Decreto nº 25.508, de 19 de janeiro de 2005](#)).

Fundamentação Legal – art. 8º da [Lei Complementar nº 116, de 31 de julho de 2003](#)

Art. 8º As alíquotas máximas do Imposto Sobre Serviços de Qualquer Natureza são as seguintes:

I – ([VETADO](#))

II – demais serviços, 5% (cinco por cento).

Fundamentação Legal - art. 38 do [Decreto nº 25.508, de 19 de janeiro de 2005](#)).

Art. 38. As alíquotas do imposto são as seguintes:

I - 2% (dois por cento) para os serviços listados:

a) no subitem 1.03 da lista do [Anexo I](#), exclusivamente para os serviços de projeto, planejamento, implantação, gerenciamento e manutenção da operação de redes de comunicação de dados;

b) no subitem 1.04 da lista do [Anexo I](#);

c) no subitem 1.05 da lista do [Anexo I](#)

d) no subitem 1.07 da lista do [Anexo I](#), exclusivamente para os serviços de manutenção de programas de computação e bancos de dados;

e) nos subitens do item 4 da lista do [Anexo I](#);

f) no subitem 6.04 da lista do [Anexo I](#);

g) nos subitens 7.02, 7.03, 7.04, 7.05, 7.17 e 7.19 da lista do [Anexo I](#);

h) nos subitens do item 8 da lista do Anexo I; i) nos subitens 10.05, 10.09 e 10.10 da lista do [Anexo I](#);

j) nos subitens 15.01, exclusivamente para os serviços de administração de cartão de crédito ou de débito e congêneres, e 15.09 da lista do [Anexo I](#);

l) no subitem 16.01 da lista do [Anexo I](#), exclusivamente para os serviços de transporte público coletivo, prestado mediante concessão ou permissão e fiscalização do poder público;

m) nos subitens 17.08 e 17.24 da lista do [Anexo I](#);

n) no subitem 21.01 da lista do [Anexo I](#);

II) 5% (cinco por cento) para os demais serviços não listados no inciso anterior.

Parágrafo único. O contribuinte que exercer atividades enquadradas em mais de um item ou subitem da lista do [Anexo I](#) calculará o imposto pela alíquota correspondente a cada atividade exercida.

c.2.3.7 Local da prestação do serviço

Em via de regra considera-se prestado e o imposto devido no local do estabelecimento prestador ou, na falta do estabelecimento, no local do domicílio do prestador.

Entretanto existem algumas hipóteses, previstas nos incisos I a XXII, em que o imposto será devido no local em que o serviço for executado, tais como, a execução de limpeza, manutenção e conservação de logradouros públicos.

Fundamentação Legal – art. 3º da [Lei Complementar nº 116, de 31 de julho de 2003](#)

Art. 3º 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: [\(Vide Lei Complementar nº 123, de 2006\)](#).

I – do estabelecimento do tomador ou intermediário do serviço ou, na falta de estabelecimento, onde ele estiver domiciliado, na hipótese do § 1º do art. 1º desta Lei Complementar;

II – da instalação dos andaimes, palcos, coberturas e outras estruturas, no caso dos serviços descritos no subitem 3.05 da lista anexa;

III – da execução da obra, no caso dos serviços descritos no subitem 7.02 e 7.19 da lista anexa;

IV – da demolição, no caso dos serviços descritos no subitem 7.04 da lista anexa;

V – das edificações em geral, estradas, pontes, portos e congêneres, no caso dos serviços descritos no subitem 7.05 da lista anexa;

VI – da execução da varrição, coleta, remoção, incineração, tratamento, reciclagem, separação e destinação final de lixo, rejeitos e outros resíduos quaisquer, no caso dos serviços descritos no subitem 7.09 da lista anexa;

VII – da execução da limpeza, manutenção e conservação de vias e logradouros públicos, imóveis, chaminés, piscinas, parques, jardins e congêneres, no caso dos serviços descritos no subitem 7.10 da lista anexa;

8.3.3 Fórmula para cálculo do CITL:

Uma vez que os impostos incidem sobre a Receita Bruta, e que o lucro é calculado também com base na Receita Bruta, temos que:

$$CITL = \frac{(1 + I/100)}{(1 - T/100 - L/100)}, \text{ onde:}$$

I : Taxa da somatória das despesas indiretas;
T : Taxa representativa da incidência de despesas fiscais.
L : Taxa representativa do lucro bruto.

a) Demonstrativo do Cálculo do CITL – Serviço de Vigilância

VIGILÂNCIA	CUSTO INDIRETO, TRIBUTOS E LUCRO	
	máximo	mínimo
<u>Tributos sobre a receita</u>		
PIS	0,65%	0,00%
COFINS	3,00%	1,28%
ISS	5,00%	2,00%
Total	8,65%	3,28%
<u>Custo indireto e lucro</u>		
Custo indireto	6,00%	1,00%
LAIR	6,79%	1,00%
Custo indireto, tributos e lucro	25,35%	5,52%

b) Demonstrativo do Cálculo do CITL – Serviço de Limpeza

LIMPEZA	CUSTO INDIRETO, TRIBUTOS E LUCRO	
	<i>máximo</i>	<i>mínimo</i>
<u>Tributos sobre a receita</u>		
PIS	1,65%	0,00%
COFINS	7,60%	1,28%
ISS	5,00%	2,00%
Total	14,25%	3,28%
<u>Custo indireto e lucro</u>		
Custo indireto	3,00%	1,00%
LAIR	6,79%	1,00%
Custo indireto, tributos e lucro	30,45%	5,52%
<i>verificação</i>	<i>ok</i>	

c) Exemplo de Cálculo a partir dos Custos Diretos

Exemplo Numérico:

1) Fórmula do CITL:

$$\text{CITL}^* = \frac{(1 + I/100)}{(1 - T/100 - L/100)}, \text{ onde:}$$

I : Taxa da somatória das despesas indiretas;
T : Taxa representativa da incidência de despesas fiscais.
L : Taxa representativa do lucro bruto.

*CITL é arredondado para duas casas decimais.

2) CITL para Vigilância:

$$*CITL = \frac{(1 + 6,00\%)}{(1 - 8,65\% - 6,79\%)}$$

$$*CITL = \frac{(1,06)}{(0,8456)}$$

$$*CITL = 1,2535 \text{ (25,35\% sobre os Custos Diretos)}$$

*CITL é arredondado para duas casas decimais.

As Despesas Indiretas (I) são um percentual sobre os Custos Diretos, enquanto as despesas fiscais ou impostos (T) e o Lucro (L) são calculados sobre a Receita Bruta.

Os Custos Diretos equivalem ao custo Total calculado por trabalhador.

Na memória de cálculo:

**Custos Diretos = Custo Total [VI.iii - CUSTOS INDIRETOS, TRIBUTOS E LUCRO (CITL)]

3) Exemplo de cálculo a partir dos Custos Diretos

Para Custos Diretos = 100

Pr = CD x CITL

$$100 \times \frac{(1 + 6\%)}{(1 - 8,65\% - 6,79\%)}$$

$$Pr = 100 \times 1,2535$$

$$Pr = 125,35$$

4) Resumo – Vigilância

Exemplo (valores vigilância)						
Símbolo	DRE	Taxa PARA CÁLCULO A PARTIR DOS CUSTOS DIRETOS	Base de Referência	R\$	Taxa EFETIVA sobre os CUSTOS DIRETOS	Base de Referência
RB	RECEITA BRUTA	25,35%	/CD	125,35	25,35%	/CD
T	(-) PIS, COFINS e ISS	8,65%	/RB	10,84	10,84%	/CD
RL	= RECEITA LÍQUIDA			114,51		
CD	(-) CUSTOS DIRETOS**			100,00		
LB	= LUCRO BRUTO			14,51		
I	(-) DESPESAS INDIRETAS	6,00%	/CD	6,00	6,00%	/CD
L	= LUCRO ANTES DO IR	6,79%	/RB	8,51	8,51%	/CD

**Custos Diretos = Custo Total [VI.iii - CUSTOS INDIRETOS, TRIBUTOS E LUCRO (CITL)]

Sendo que $10,84\% + 6\% + 8,51\% = 25,35\%$

Portanto, realizando o cálculo com a Taxa EFETIVA sobre os Custos Diretos, temos que:

Custo Final do Trabalhador com CITL =

Custo Total do Trabalhador
 + 10,84%* (Custo Total do Trabalhador)
 + 6%* (Custo Total do Trabalhador)
 + 8,51% * (Custo Total do Trabalhador)

Portanto:

Custo Final do Trabalhador com CITL = Custo Total do Trabalhador + 25,35%*(Custo Total do Trabalhador)

Custo Final do Trabalhador com CITL = 100 + 25,35

Custo Final do Trabalhador com CITL = 125,35

5) Resumo – Limpeza

Exemplo (valores Limpeza)						
Símbolo	DRE	Taxa PARA CÁLCULO A PARTIR DOS CUSTOS DIRETOS	Base de Referência	R\$	Taxa EFETIVA sobre os CUSTOS DIRETOS	Base de Referência
RB	RECEITA BRUTA	30,45%	/CD	130,45	30,45%	/CD
T	(-) PIS, COFINS e ISS	14,25%	/RB	18,59	18,59%	/CD
RL	= RECEITA LÍQUIDA			111,86		
CD	(-) CUSTOS DIRETOS			100,00		
LB	= LUCRO BRUTO			11,86		
I	(-) DESPESAS INDIRETAS	3,00%	/CD	3,00	3,00%	/CD
L	= LUCRO ANTES DO IR	6,79%	/RB	8,86	8,86%	/CD

8.4 Cálculo do CITL – Serviços de Limpeza e Vigilância

8.4.1 Cálculo do CITL – Serviços de Vigilância

8.4.1.1 Cálculo do CITL – Serviços de Vigilância - Conceito IN 02/2008 -

a) Serviços de Vigilância – Base de Cálculo – 44 horas semanais

V.i	CUSTO TOTAL POR EMPREGADO	Valor (R\$)
A	Módulo 1 - Composição da Remuneração	1.302,93
B	Módulo 2 - Benefícios Mensais e Diários	233,24
C	Módulo 3 - Insumos Diversos (uniformes, materiais, equipamentos e outros)	121,63
D	Módulo 4- Encargos Sociais e Trabalhistas	1.357,93
CUSTO TOTAL POR EMPREGADO		3.015,73

b) Custos Indiretos – Vigilante 44 horas semanais

Memória de Cálculo - CUSTOS INDIRETOS - VIGILANTE - 44 HORAS SEMANAIS			
	Descrição	percentual	Valor
	Base de Cálculo - Custo total por empregado		3.015,73
	Custos indiretos (6%)	6,00%	180,94
Subtotal			3.196,68

c) Lucros – Vigilante – 44 horas semanais

Memória de Cálculo - LUCROS - VIGILANTE - 44 HORAS SEMANAIS - CONCEITO IN 02/2008			
	Descrição	percentual	Valor
	Base de Cálculo - Custo total por empregado + Custos indiretos		3.196,68
	Lucros	6,79%	217,05
TOTAL			3.413,73

d) Tributos – Regime de Tributação – Lucro Presumido – Vigilância - 44 horas semanais

Memória de Cálculo - TRIBUTOS - VIGILANTE - 44 HORAS SEMANAIS - Conceito Faturamento		
Descrição		
Base de Cálculo - Custo total por empregado + CI +Lucro	3.413,73	
Cálculo do tributo: (Base de Cálculo)/0,9135 x Alíquota		0,9135
Tributos	8,65%	
Regime de Tributação - Lucro Presumido		TRIBUTOS
PIS	0,65%	24,29
COFINS	3,00%	112,11
ISS.....	5,00%	186,85
TOTAL	8,65%	323,25
Coeficiente:(1- % tributos) : 1- 0,0865 = 0,9135		
Coeficiente:	0,9135	

e) Composição do CITL - Vigilância - Conceito In 02/2008

CITL - CUSTOS INDIRETOS, TRIBUTOS E LUCROS - IN 02/2008	Valor (R\$)
A Custo Indiretos	180,94
B Lucro	217,05
C Tributos	323,25
CITL - Custos Indiretos, Tributos e Lucro	721,25

8.4.1.2 CITL – Vigilância - Conceito BDI (CITL- Estudos FIA)

a) Serviços de Vigilância – Memória de Cálculo – Conceito BDI

a .1) Base de Cálculo – CITL - Vigilância – Escala 44 horas semanais

V.i	CUSTO TOTAL POR EMPREGADO	Valor (R\$)
A	Módulo 1 - Composição da Remuneração	1.302,93
B	Módulo 2 - Benefícios Mensais e Diários	233,24
C	Módulo 3 - Insumos Diversos (uniformes, materiais, equipamentos e outros)	121,63
D	Módulo 4- Encargos Sociais e Trabalhistas	1.357,93
CUSTO TOTAL POR EMPREGADO		3.015,73

b) Cálculo do CITL - conceito BDI – Vigilância

Memória de Cálculo - CITL - CUSTOS INDIRETOS, TRIBUTOS E LUCROS			
Descrição	percentual	Valor	
Base de Cálculo - Custo total por empregado		3.015,73	
Percentual de CITL -	25,35%	764,49	
Valor Total com CITL			3.780,22

c) Cálculo dos Custos Indiretos - conceito BDI

Memória de Cálculo - CUSTOS INDIRETOS - VIGILANTE - 44 HORAS SEMANAIS			
Descrição	percentual	Valor	
Base de Cálculo - Custo total por empregado		3.015,73	
Custos indiretos (6%)	6,00%	180,94	
Subtotal			3.196,68

d) Cálculo – Lucro - conceito BDI

Memória de Cálculo - LUCROS - VIGILANTE - 44 HORAS SEMANAIS			
	Descrição	percentual	Valor
	Base de Cálculo -		3.780,22
	Lucros	6,79%	256,68
TOTAL			256,68

e) Cálculo – Tributos – conceito BDI

Memória de Cálculo - TRIBUTOS - VIGILANTE - 44 HORAS SEMANAIS			
	Descrição	percentual	Valor
	Base de Cálculo -		3.780,22
	Tributos	8,65%	326,99
TOTAL			326,99

f) Composição TRIBUTOS - Conceito BDI

Memória de Cálculo - TRIBUTOS - ESCALA 44 SEM			
Tributos	alíquota	base de cálculo	Valor
PIS	0,65%	3.780,22	24,57
COFINS	3,00%	3.780,22	113,41
ISS	5,00%	3.780,22	189,01
TOTAL			326,99

f) Demonstrativo – CITL – Conceito BDI – Serviços de Vigilância

CITL - CUSTOS INDIRETOS, TRIBUTOS E LUCROS - BDI		Valor (R\$)
A	Custo Indiretos	180,94
B	Lucro	256,68
C	Tributos	326,99
CITL - Custos Indiretos, Tributos e Lucro		764,61

8.4.1.3 Quadro-resumo de Custo por Empregado - Vigilância

a) Cálculo do CITL - Conceito IN 02/2008- Vigilância - Escala 44 horas semanais

Mão de obra vinculada à execução contratual (Valor por empregado)		Valor (R\$)
A	Módulo 1 - Composição da Remuneração	1.302,93
B	Módulo 2 - Benefícios Mensais e Diários	233,24
C	Módulo 3 - Insumos Diversos (uniformes, materiais, equipamentos e outros	121,63
D	Módulo 4- Encargos Sociais e Trabalhistas	1.357,93
Subtotal (A + B + C + D)		3.015,73
E	CITL - Custos Indiretos, Tributos e Lucro (IN 02/2008)	721,25
VALOR TOTAL POR EMPREGADO		3.736,98

b) Cálculo do CITL - Conceito BDI - Escala 44 horas semanais

Mão de obra vinculada à execução contratual (Valor por empregado)		Valor (R\$)
A	Módulo 1 - Composição da Remuneração	1.302,93
B	Módulo 2 - Benefícios Mensais e Diários	233,24
C	Módulo 3 - Insumos Diversos (uniformes, materiais, equipamentos e outros	121,63
D	Módulo 4- Encargos Sociais e Trabalhistas	1.357,93
Subtotal (A + B + C + D)		3.015,73
E	CITL - Custos Indiretos, Tributos e Lucro (BDI)	764,49
VALOR TOTAL POR EMPREGADO		3.780,22

8.4.2. Cálculo do CITL – Serviços de Limpeza

8.4.2.1 Serviços de Limpeza - Conceito BDI – Servente - Área Interna

a) Serviços de Limpeza – Base de cálculo para o CITL –Conceito BDI

V.i	CUSTO TOTAL POR EMPREGADO	Valor (R\$)
A	Módulo 1 - Composição da Remuneração	810,00
B	Módulo 2 - Benefícios Mensais e Diários	238,42
C	Módulo 3 - Insumos Diversos (uniformes, materiais, equipamentos e outros)	198,32
D	Módulo 4- Encargos Sociais e Trabalhistas	636,54
CUSTO TOTAL POR EMPREGADO		1.883,28

b) Cálculo do CITL – Servente – Área Interna - Conceito BDI

Memória de Cálculo - CITL - CUSTOS INDIRETOS, TRIBUTOS E LUCROS			
Descrição	percentual	Valor	
Base de Cálculo - Custo total por empregado		1.883,28	
Percentual de CITL -	30,45%	573,46	
Valor Total com CITL		2.456,74	

c) Cálculo dos Custos Indiretos – Servente - Área Interna - BDI

Memória de Cálculo - CUSTOS INDIRETOS			
Descrição	percentual	Valor	
Base de Cálculo - Custo total por empregado		1.883,28	
Custos indiretos (3%)	3,00%	56,50	
Subtotal		1.939,78	

d) Cálculo do Lucro – Servente - Área Interna - BDI

Memória de Cálculo - LUCROS - SERVENTE AI 44 D			
	Descrição	percentual	Valor
	Base de Cálculo -		2.456,74
	Lucros	6,79%	166,81
TOTAL			166,81

e) Cálculo dos Tributos – Área Interna

Memória de Cálculo - TRIBUTOS - SERVENTE AI 44 D			
	Descrição	percentual	Valor
	Base de Cálculo -		2.456,74
	Tributos	14,25%	350,09
TOTAL			350,09

f) Composição Tributos

Memória de Cálculo - TRIBUTOS - SERVENTE AI 44 D - CONCEITO BDI				
	Tributos	alíquota	base de cálculo	Valor
	PIS	1,65%	2.456,74	40,54
	COFINS	7,60%	2.456,74	186,71
	ISS	5,00%	2.456,74	122,84
	TOTAL	14,25%		350,09

f) Demonstrativo – CITL – Conceito BDI – Serviços de Limpeza – Servente – área interna

	Composição - CITL Conceito BDI	Valor (R\$)
1	Custos Indiretos	56,50
2	Lucros	166,81
3	Tributos	350,09
TOTAL DO CITL		573,40

8.4.2.2 Serviços de Limpeza - Conceito IN 02/2008– Servente - Área Interna

a) Base de Cálculo – Servente – Área Interna - Conceito In 02/2008

V.i	CUSTO TOTAL POR EMPREGADO	Valor (R\$)
A	Módulo 1 - Composição da Remuneração	810,00
B	Módulo 2 - Benefícios Mensais e Diários	238,42
C	Módulo 3 - Insumos Diversos (uniformes, materiais, equipamentos e outros)	198,32
D	Módulo 4- Encargos Sociais e Trabalhistas	636,54
CUSTO TOTAL POR EMPREGADO		1.883,28

b) Cálculo do Custos Indiretos - Servente – Área Interna - Conceito In 02/2008

Memória de Cálculo - CUSTOS INDIRETOS - IN 02/2008			
	Descrição	percentual	Valor
	Base de Cálculo - Custo total por empregado		1.883,28
	Custos indiretos (3%)	3,00%	56,50
Subtotal			1.939,78

c) Cálculo do Lucro – Servente – Área Interna - Conceito In 02/2008

Memória de Cálculo - LUCROS - SERVENTE AI 44 D - CONCEITO IN 02/2008			
	Descrição	percentual	Valor
	Base de Cálculo - Custo total por empregado + Custos indiretos		1.939,78
	Lucros	6,79%	131,71
TOTAL			2.071,49

d) Cálculo dos Tributos – Servente – Área Interna - Conceito In 02/2008

Memória de Cálculo - TRIBUTOS - SERVENTE AI 44 D - Conceito Faturamento		
Descrição		
Base de Cálculo - Custo total por empregado + Custos indiretos + Lucro	2.071,49	
Cálculo do tributo: (Base de Cálculo)/0,8575 x Alíquota		
Tributos	14,25%	
Regime de Tributação - Lucro Real		TRIBUTOS
PIS	1,65%	39,86
COFINS	7,60%	183,60
ISS.....	5,00%	120,79
TOTAL	14,25%	344,24
Coeficiente:(1- % tributos) : 1- 0,1425 = 0,8575	0,8575	

e) Demonstrativo – CITL – Conceito IN 02/2008 – Serviços de Limpeza – Servente – área interna

Composição - CITL Conceito IN 02/2008		Valor (R\$)
1	Custos Indiretos	56,50
2	Lucros	131,71
3	Tributos	344,24
TOTAL		532,45

8.4.2.3 Anexo III - B - Quadro-resumo de Custo por Empregado - Limpeza

a) CITL – Conceito – BDI – Servente – área Interna

Mão de obra vinculada à execução contratual (Valor por empregado)		Valor (R\$)
A	Módulo 1 - Composição da Remuneração	810,00
B	Módulo 2 - Benefícios Mensais e Diários	238,42
C	Módulo 3 - Insumos Diversos (uniformes, materiais, equipamentos e outros	198,32
D	Módulo 4- Encargos Sociais e Trabalhistas	636,54
Subtotal (A + B + C + D)		1.883,28
E	Módulo 5 - Custos Indiretos, tributos e lucro	573,46
VALOR TOTAL POR EMPREGADO -BDI		2.456,74

B) CITL – Conceito – IN 02/2008 - Servente – área Interna

Mão de obra vinculada à execução contratual (Valor por empregado)		Valor (R\$)
A	Módulo 1 - Composição da Remuneração	810,00
B	Módulo 2 - Benefícios Mensais e Diários	238,42
C	Módulo 3 - Insumos Diversos (uniformes, materiais, equipamentos e outros	198,32
D	Módulo 4- Encargos Sociais e Trabalhistas	636,54
Subtotal (A + B + C + D)		1.883,28
E	Módulo 5 - Custos Indiretos, tributos e lucro	532,45
VALOR TOTAL POR EMPREGADO (IN 02/2008)		2.415,74

8.5 Jurisprudência - TCU

(Acórdão nº 1.319/2010-2ª Câmara).

1.5.1.1. nas próximas contratações ou na renovação dos contratos vigentes de serviços terceirizados de conservação e limpeza:

1.5.1.1.1. atente para os limites globais fixados pela Portaria MPOG/SLTI n.º 9/2009 ou outro normativo que a substitua;

1.5.1.1.2. não preveja nos orçamentos das licitações e não permita a inclusão, por parte das licitantes, das seguintes rubricas nas planilhas de preços: reserva técnica, treinamento e/ou reciclagem de pessoal, IOF + transações bancárias, CSLL e IRPJ no quadro Tributos, Descanso Semanal Remunerado (DSR), hora extra; salvo nos casos em que a empresa comprove documentalmente estas despesas, fazendo constar as justificativas no processo administrativo relativo à contratação;

1.5.1.1.3. observe os estudos contidos no Acórdão TCU n.º 1753/2008-Plenário, relativamente aos custos unitários dos itens que compõem a planilha de formação de preços;

1.5.1.1.4. exija a composição dos custos dos agentes do turno diurno e noturno em planilhas separadas, a fim de evitar pagamentos indevidos por adicional noturno;

1.5.1.2. observe a obrigação de licitar e contratar serviços distintos separadamente, a teor do disposto no art. 3º da IN MPOG n.º 02/2008;

1.5.1.3. abstenha-se de realizar certames com o fim de contratar serviços que são inerentes às categorias funcionais abrangidas pelo plano de cargos e salários da entidade, tendo em vista o disposto no art. 9º, inciso I, da IN MPOG n.º 02/2008. (Acórdão nº 1.319/2010-2ª Câmara).

(Acórdão nº 1.696/2010-2ª Câmara).

1.5.1.1. no caso de serviços de apoio administrativo, atente para o disposto no Acórdão nº 1.520/2006 - TCU - Plenário para substituir gradativamente os terceirizados que ocupam funções de cargos efetivos no seu quadro de pessoal, bem como, ao elaborar o instrumento convocatório, discrimine a forma como a atividade terceirizada é normalmente prestada no mercado em geral, de modo que a descrição das funções realizadas não integre o plexo de atribuições dos servidores da Entidade;

1.5.1.2. não aceite a elevação injustificada do percentual relativo aos Encargos Sociais incidentes sobre a remuneração dos prestadores, devendo justificar quaisquer necessidades excepcionais na execução dos serviços que importe em majoração dos custos;

1.5.1.3. não aceite a presença do item "Reserva Técnica" no quadro de Insumos e de Remuneração, sem a indicação prévia e expressa dos custos correspondentes que serão cobertos por esse item;

1.5.1.4. não aceite no quadro dos Insumos a presença de item relativo a "Treinamento/Capacitação e/ou Reciclagem de Pessoal", vez que esses custos já estão englobados nas despesas administrativas da contratada;

1.5.1.5. atente para as alíquotas dos tributos PIS e COFINS, notadamente quanto ao regime de incidência em que se enquadra cada contratada;

1.5.1.6. não aceite a inclusão, no quadro dos tributos da planilha da contratada, de tributos de caráter personalístico, como IRPJ e CSLL, assim como a presença de contribuições já extintas, como o caso da CPMF; (**Acórdão nº 1.696/2010-2ª Câmara**).

(Acórdão nº 1.442/2010-2ª Câmara).

1.4.1. determinar ao Núcleo Estadual do Ministério da Saúde em Roraima - NEMS/RR que, em eventuais repactuações e/ou futuras contratações de empresas especializadas na prestação de serviços terceirizados:

1.4.1.1. exija das empresas contratadas a apresentação da planilha de formação de preços dos serviços, com destaque para a identificação precisa dos encargos sociais e tributos incidentes sobre a mão de obra;

1.4.1.2. utilize a sistemática de cálculo para alcance do valor mensal dos serviços a serem executados e os demais parâmetros estatuidos pela IN/MPOG/SLTI 02, de 30 de abril de 2008, e suas posteriores alterações, bem como os limites referenciais de preços definidos pelas Portarias SLTI/MPOG para determinadas atividades, como os serviços de limpeza e conservação;

1.4.1.3. atente para os percentuais de encargos sociais e tributos incidentes sobre a mão de obra dos prestadores alocados aos contratos, de forma que estes custos não estejam indevidamente elevados afetando a economicidade da contratação, devendo justificar quaisquer necessidades excepcionais na execução dos serviços que importe em majoração dos custos;

1.4.1.4. não aceite a presença do item "Reserva Técnica" no Quadro de Insumos e de Remuneração, sem a indicação prévia e expressa dos custos correspondentes que serão cobertos por esse item;

1.4.1.5. não aceite no Quadro de Insumos a presença de item relativo a "Treinamento/Capacitação e/ou Reciclagem de Pessoal", vez que esses custos já estão englobados nas despesas administrativas da contratada;

1.4.1.6. atente para as alíquotas dos tributos PIS e COFINS, notadamente quanto ao regime de incidência em que se enquadra cada contratada;

1.4.1.7. não aceite a inclusão, no quadro dos tributos da planilha da contratada, de tributos de caráter personalístico, como IRPJ e CSLL. (**Acórdão nº 1.442/2010-2ª Câmara**).

Acórdão nº 1.597/2010-Plenário).

9.2.1. em atenção ao art. 3º, § 1º, e ao art. 4º, incisos II e IV, do Decreto 2.271/1997 e em concordância com o Acórdão 786/2006-TCU - Plenário, abstenha-se de remunerar a contratada pela mera disponibilização de recursos humanos, a exemplo do ocorrido no Contrato 11/2007, de forma a não incorrer em interposição indevida de mão de obra, em desacordo com o Enunciado 331 do Tribunal Superior do Trabalho (achado II.1);

9.2.2. em atenção ao art. 3º, § 1º, do Decreto 2.271/1997, ao art. 14, alínea "i", da IN 04/2008-SLTI/MP, e ao princípio da eficiência contido no caput do art. 37 da Constituição Federal, quando possível, elabore procedimentos para mensuração da prestação dos serviços por resultados, segundo métricas previamente estabelecidas, observando o disposto no item 9.1.4 Acórdão 2.471/2008-TCU-Plenário (achado II.2);

9.2.3. em atenção ao § 1º do art. 3º do Decreto 2.271/1997 e aos itens 9.4.3 e 9.4.4 do Acórdão 786/2006-TCU - Plenário, inclua, nos editais de licitação, metodologia de avaliação de qualidade dos serviços a serem prestados, abrangendo a definição de variáveis objetivas e os critérios de avaliação dessas variáveis, incluindo escalas de valores e patamares mínimos considerados aceitáveis, observando o disposto no item 9.1.5 Acórdão 2.471/2008-TCU - Plenário (achado II.2);

9.2.4. em atenção ao art. 2º, incisos I, II e III, do Decreto 2.271/1997, bem como ao art. 3º da IN 04/2008-SLTI/MP, e em concordância com os Acórdãos TCU nos 1.521/2003, 1.558/2003 e 2.094/2004, todos do Plenário, estabeleça previamente em plano de trabalho:

9.2.4.1. justificativa da necessidade dos serviços, em harmonia com as ações previstas no Planejamento Estratégico Institucional e no Plano Diretor de Tecnologia da Informação (achado II.3);

9.2.4.2. estudo que relacione a demanda prevista com a quantidade de serviço a ser contratada (achado II.3);

9.2.4.3. demonstrativo dos resultados a serem alcançados em termos de economicidade e de melhor aproveitamento dos recursos humanos, materiais ou financeiros disponíveis (achado II.3);

9.2.5. em atenção ao disposto no art. 6º, inciso IX, da Lei 8.666/1993, no art. 10, incisos III, IV e V, da IN 04/2008-SLTI/MP, e no item 9.1.4 do Acórdão 2.471/2008-TCU - Plenário, elabore estudos técnicos preliminares que assegurem a viabilidade da contratação sob os aspectos da eficácia, eficiência, efetividade e economicidade, com vistas a fundamentar o respectivo projeto básico, especialmente no que concerne às diferentes soluções disponíveis no mercado, à justificativa da solução específica escolhida, bem como ao demonstrativo dos benefícios técnicos e econômicos provenientes de tal escolha (achado II.4);

9.2.6. em atenção ao art. 23, §§ 1º e 2º, da Lei 8.666/1993, ao art. 5º, inciso I, da IN 04/2008-SLTI/MP, e à Súmula TCU 247, bem como aos princípios constitucionais da Isonomia, Eficiência e Economicidade, sempre que os objetos forem técnica e economicamente divisíveis, promova licitações separadas ou adjudicação por itens distintos, com vistas ao melhor aproveitamento dos recursos disponíveis no mercado e à ampliação da competitividade do certame (achado II.5);

9.2.7. em atenção aos arts. 54, § 1º, e 55, inciso III, da Lei 8.666/1993, abstenha-se de incluir no edital dispositivos que estabeleçam ao órgão obrigação de ressarcir despesas de viagens (transportes, estadias e alimentação) dos funcionários da contratada, observando o disposto nos Acórdãos nos 362/2007, 1.806/2005, 2.103/2005, 2.171/2005 e 2.172/2005, todos do Plenário (achado II.7);

9.2.8. em atenção ao art. 6º, inciso IX, alínea "e", da Lei 8.666/1993 e art. 14, II e "V", da IN 04/2008-SLTI/MP, estabeleça, nos termos de referência ou

projetos básicos, procedimento formal de comunicação entre a contratante e a contratada, observando o disposto no item 9.1.5 do Acórdão 2.471/2008-TCU - Plenário (achado II.7);

9.2.9. em atenção ao art. 55, incisos VII, VIII e IX, da Lei 8.666/1993, preveja, tanto no edital quanto no respectivo contrato, situações claras de aplicação das penalidades, estabelecendo gradações entre as sanções de acordo com o potencial de lesão que poderá advir de cada conduta a ser penalizada, observando o disposto no item 9.1.5 do Acórdão 2.471/2008-TCU - Plenário (achado II.7);

9.2.10. em atenção ao princípio da economicidade contido no caput do art. 70 da Constituição Federal, ao art. 6º, II, da IN 04/2008-SLTI/MP e ao item 9.3.3.2. do Acórdão 614/2008 - Plenário, abstenha-se de fixar a remuneração dos funcionários da empresa contratada, limitando a possibilidade de disputa de preço entre os licitantes (achado II.8);

9.2.11. em atenção ao art. 6º, inciso VI, da IN 04/2008-SLTI/MP e ao item 9.4.4 do Acórdão 2.095/2005-TCU - Plenário, abstenha-se de exigir requisitos que caracterizem ingerência na gestão da empresa contratada (achado II.8);

9.2.12. em atenção ao art. 1º, parágrafo único, da Lei 10.520/2002 e ao art. 4º do Decreto 5.450/2005, quando se tratar de serviços comuns (com os da Concorrência 001/2006), cujos padrões de desempenho e qualidade possam ser objetivamente definidos por meio de especificações usuais no mercado, realize obrigatoriamente licitação na modalidade de pregão, preferencialmente na forma eletrônica, observando o disposto nos itens 9.2.1 e 9.2.2 do Acórdão 2.471/2008-TCU - Plenário (achado II.9);

9.2.13. em atenção aos arts. 3º da Lei 8.666/1993 e 2º da Lei 9.784/1999 e ao item 9.1.8 do Acórdão 2.471/2008-TCU - Plenário caso, excepcionalmente, para algum serviço, seja justificável a realização de licitação do tipo técnica e preço:

9.2.13.1. pondere a pontuação da proposta técnica guardando estrita correlação entre os pesos dos índices técnico e de preço, explicitando no processo a fundamentação para os pesos atribuídos (achado II.10);

9.2.13.2. abstenha-se de incluir atributos técnicos pontuáveis que frustrem o caráter competitivo do certame por não indicarem necessariamente maior capacidade do fornecedor ou que não sirvam para avaliar aspecto relevante ou pertinente do serviço e aferir a qualidade técnica da proposta (achado II.12);

9.2.13.3. publique planilha contendo a contribuição percentual de cada atributo técnico de pontuação com relação ao total da avaliação técnica, analisando se o impacto dessa ponderação é diretamente proporcional aos fatores mais relevantes para prestação dos serviços (achado II.12);

9.2.14. em atenção ao art. 3º, § 1º, inciso I, da Lei 8.666/1993, abstenha-se de exigir atributos técnicos obrigatórios que frustrem o caráter competitivo do certame por não indicarem necessariamente maior capacidade do fornecedor ou por não servirem para avaliar aspecto relevante ou pertinente do serviço e aferir a qualidade técnica da proposta, observando o disposto no item 9.1.8 do Acórdão 2.471/2008-TCU - Plenário (achado II.11);

9.2.15. em atenção ao art. 3º, § 1º, inciso I, da Lei no 8.666/1993, faça constar nos editais, obrigatoriamente, o critério de aceitabilidade dos preços unitário e global, observando o disposto no item 9.1.8 do Acórdão 2.471/2008-TCU - Plenário (achado II.13);

9.2.16. em atenção ao art. 3º da Lei 8.666/1993 e ao princípio da economicidade contido no caput do art. 70 da Constituição Federal:

9.2.16.1. abstenha-se de aceitar das licitantes propostas de preços que contenham percentual referente à reserva técnica como item específico das planilhas de custo e formação de preços, sem apresentar estudo específico e descrição dos eventos que motivariam a aceitação desse item (achado II.16);

9.2.16.2. abstenha-se de aceitar das licitantes propostas de preços que contenham incidência de encargos de CSLL, IRPJ ou IRRF, por se constituírem em tributos de natureza direta e personalística, que oneram pessoalmente o contratado, não devendo ser repassados ao preço do contrato, observando o disposto no item 9.1 do Acórdão 950/2007-TCU - Plenário (achado II.16);

9.2.16.3. abstenha-se de aceitar das licitantes propostas de preços que contenham incidência de encargos com alíquotas maiores do que as previstas na legislação vigente, bem como que incidam em duplicidade, a exemplo do ocorrido no Contrato 11/2007 em relação a férias e FGTS, atentando ao princípio da legalidade contido no caput do art. 37 da Constituição Federal (achado II.16);

9.2.16.4. abstenha-se de aceitar dos contratados relatórios de medição que não reflitam a quantidade efetiva de serviços prestados (achado II.18);

9.2.16.5. adote medidas para assegurar que a medição dos serviços prestados seja efetuada da maneira prevista nos instrumentos convocatório e contratual, durante o restante da execução do Contrato 11/2007, abstendo-se de continuar a efetuar o pagamento referente à quantia fixa de 176 horas por mês (achado II.18);

9.2.17. em atenção ao disposto no art. 66 da Lei 8.666/1993 e no item 9.1.5 do Acórdão 2.471/2008-TCU - Plenário, elabore lista de verificação que permita identificar se todas as obrigações foram cumpridas pelo contratado antes do ateste do serviço e exija que as empresas fornecedoras executem fielmente o objeto contratado, de acordo com as cláusulas avençadas e as normas da Lei de Licitações, responsabilizando cada uma pelas consequências da inexecução total ou parcial do contrato e aplicando as penalidades cabíveis, inclusive na presente contratação (achado II.17);

9.2.18. em atenção ao disposto no art. 6º, IX, letra "e", da Lei 8.666/1993, preveja e implemente mecanismos de controle de execução contratual que propiciem ao órgão a possibilidade de rastrear os serviços efetivamente prestados pelas empresas contratadas para fins de ateste e pagamento, inclusive ao longo do restante da presente execução contratual (achado II.17);

9.2.19. em atenção ao disposto no art. 4º da Lei 9.609/1998 e no item 9.2.12 do Acórdão 670/2008-TCU - Plenário, inclua nos editais e contratos respectivos cláusulas que garantam ao Ministério a propriedade intelectual dos produtos e softwares desenvolvidos pelas empresas contratadas (achado II.17);

9.2.20. em atenção ao previsto no art. 19 da Lei 12.017/2009 (LDO 2010), adote as providências necessárias para que os registros dos contratos e seus aditamentos, efetuados no Siasg, guardem conformidade com o constante nos atos celebrados, disponibilizando informações corretas e precisas relativas às contratações efetuadas (achado II.19);

9.2.21. em atenção ao disposto no art. 68 da Lei 8.666/1993 c/c inciso IV do art. 4º do Decreto 2.271/1997, exija das empresas contratadas a designação formal de preposto a ser mantido no local dos serviços, para representá-la

durante a execução contratual, efetivamente intermediando as solicitações entre o contratante e os funcionários terceirizados, por meio de instrumento específico, a exemplo das ordens de serviço, de modo a não caracterizar subordinação direta dos profissionais da contratada ao Ministério do Esporte, bem como adote providências para aceite do indicado e sua efetiva atuação no local onde os serviços são prestados (achado II.20);

9.2.22. em atenção ao disposto nos arts. 54, § 1º, 55, incisos XI e XIII, e 66 da Lei 8.666/1993, exija das empresas contratadas o cumprimento das obrigações constantes no projeto básico e por elas assumidas em suas propostas técnicas, principalmente no que tange às certificações exigidas e pontuadas e aos requisitos obrigatórios de cada categoria profissional, sem prejuízo de aplicação das devidas penalidades previstas nos ajustes contratuais (achado II.21);

9.2.23. antes de prorrogar contratos, realize ampla pesquisa de preços no mercado com vistas à obtenção das condições mais vantajosas para a Administração, em atenção ao disposto no art. 57, inciso II, da Lei 8.666/1993 (achado II.22);

9.2.24. caso seja necessário modificar quantitativamente o objeto, elabore justificativa detalhada indicando, para cada ponto em que o objeto for alterado, a correspondente modificação nos quantitativos de bens e serviços contratados, em atenção ao disposto no art. 65, caput, da Lei 8.666/1993 (achado II.22);

9.3. recomendar ao Ministério do Esporte, com fulcro no art. 43, inciso I, da Lei 8.443/1992, c/c o art. 250, inciso III, do Regimento Interno do TCU, que, nas futuras licitações para contratação de serviços de tecnologia da informação:

9.3.1. em atenção ao princípio da eficiência contido no caput do art. 37 da Constituição Federal, institua formalmente mecanismos que assegurem a participação das áreas administrativa, de tecnologia e de negócio no processo de gestão contratual, a exemplo do item 9.2.22 do Acórdão 525/2008-TCU-2ª Câmara (achado II.6);

9.3.2. em atenção ao princípio da eficiência contido no caput do art. 37 da Constituição Federal, realize planejamento orçamentário para a área de tecnologia da informação, com base nas ações que se pretende desenvolver, alinhado ao Plano Diretor de TI e ao Planejamento Estratégico a ser elaborado pelo órgão, de forma que os investimentos de TI proporcionem o aperfeiçoamento do negócio da instituição, segundo orientações contidas no item PO5.3 do Cobit 4.1 (Orçamentação de TI), abstendo-se de fazê-lo simplesmente pelo reajuste do valor orçado no ano anterior (achado II.14);

9.3.3. em atenção ao disposto nos itens 9.2 do Acórdão 1.851/2008-TCU-2ª Câmara e 9.3 do Acórdão 1.990/2008-TCU - Plenário, nas futuras licitações para contratação de serviços de tecnologia da informação, abstenha-se de incluir o item reserva técnica nos modelos de planilhas de custos e formação de preços (achado II.16);

9.4. recomendar à Consultoria Jurídica do Ministério do Esporte, com fulcro no art. 43, inciso I, da Lei 8.443/1992, c/c o art. 250, inciso III, do Regimento Interno do TCU, que, à semelhança do disposto no item 9.8 do Acórdão 2.471/2008-TCU - Plenário:

9.4.1. identifique todos os momentos do processo licitatório e da gestão dos contratos em que deve atuar para garantir a legalidade dos atos praticados,

sobretudo no que tange à escolha da modalidade licitatória para contratações de bens e serviços de tecnologia da informação, tendo em vista o entendimento contido no item 9.2 do Acórdão supracitado (achado II.15);

9.4.2. para cada momento de atuação identificado no item anterior, elabore e utilize listas de verificação contendo os aspectos mínimos que devem ser avaliados durante sua atuação, deixando-as anexadas aos autos dos processos licitatórios (achado II.15);

9.5. determinar ao Ministério do Esporte que, em atenção aos princípios da eficiência e da economicidade contidos no caput dos arts. 37 e 70 da Constituição Federal, encaminhe a este Tribunal, no prazo de trinta dias, comprovação das medidas adotadas para promover o devido ressarcimento ao Erário dos valores pagos indevidamente referentes às seguintes irregularidades:

9.5.1. custos com CPMF nos demonstrativos de formação de preço do contrato a partir de 1º/1/2008, uma vez que a cobrança desse tributo encerrou-se em 31/12/2007 (achado II.16);

9.5.2. incidência de alíquota de 13,3% (treze vírgula três por cento) como encargo de férias, quando, em princípio, o correto seria 11,11% (onze vírgula onze por cento), correspondente a 8,33% (oito vírgula trinta e três por cento) mais 2,78% (dois vírgula setenta e oito por cento), considerando o afastamento de trinta dias a cada período de doze meses mais o abono de férias de um terço da remuneração (achado II.16);

9.5.3. incidência de alíquota de 8,5% (oito e meio por cento) relativa ao FGTS, uma vez que, de acordo com o § 2º do art. 2º da Lei Complementar 110/2001, o percentual do FGTS voltou ao patamar de 8% (oito por cento) a partir de 1º/1/2007 (achado II.16);

9.5.4. incidência em duplicidade do FGTS sobre o 13º salário, na medida em que esse item foi incluído no Grupo D "incidência do FGTS s/ 13º Salário" além do item "incidência do grupo A sobre os itens do grupo B", considerando que o FGTS está incluído no Grupo "A" e o 13º salário no Grupo "B" (achado II.16);

9.5.5. incidência dos percentuais de 0,20% (zero vírgula vinte por cento) e 2,95% (dois vírgula noventa e cinco por cento) para "Despesas Administrativas / Operacionais" e "Previsão de Lucro" sobre o Preço Mensal da Categoria de Serviço (Grupo II + Grupo III + Grupo IV + Grupo V + Grupo VI), em desacordo com o especificado no Anexo II do edital (Grupo V) que previa a incidência sobre o valor da mão de obra mais insumos (Grupo II + Grupo IV) (achado II.16);

9.5.6. diferença entre o montante pago para cada perfil profissional, com base em 176 horas, e o valor referente ao quantitativo de horas efetivamente trabalhadas, considerando os dias úteis de cada mês (achado II.18); **Acórdão nº 1.597/2010-Plenário).**

CAPÍTULO IX - RATEIO DE CHEFIA DE CAMPO – SERVIÇOS DE VIGILÂNCIA

9.1 Custo do rateio de chefia de campo

Para o cálculo do custo total dos serviços, o custo da supervisão deve ser rateado pela quantidade de profissionais supervisionados.

Este rateio é calculado pela divisão do custo do Supervisor correspondente a escala de trabalho do trabalhador para o qual se deseja calcular o custo pelo número de trabalhadores subordinados, conforme a fórmula:

(rateio de chefia de campo) = (custo da chefia de campo) / (número de subordinados por chefe de campo)

9.2 Custo do rateio de chefia de campo –

Memória de Cálculo - CUSTO RATEIO CHEFIA DE CAMPO				
Categoria	(A) Supervisor	Subordinados	(A)/(B)	rateio
Supervisor 12 x 36 D	3.562,24	40	89,06	178,11
Supervisor 12 x 36 N	4.285,15	40	107,13	214,26
Supervisor 44 SEM	3.646,42	40	91,16	91,16

Exemplo: **R\$ 178,11** = (R\$ 3.562,24 ÷ 40 = R\$ 89,06 x 2)

9.3 Custo total da mão de obra – Valor total por Posto

Memória de Cálculo - VALOR TOTAL POR POSTO (BDI)				
Categoria	Vr. por trabalhador	Valor por Posto	Rateio	Total do Posto
Vigilante 12 x 36 D	3.581,10	7.162,20	178,11	7.340,31
Vigilante 12 x 36 N	4.284,60	8.569,20	214,26	8.783,46
Vigilante 44 SEM	3.780,22	3.780,22	91,16	3.871,38

Exemplo: Vigilante 12 X 36 D

R\$ 7.340,31 = (R\$ 3.581,10 x 2 = R\$ 7.162,20) + 178,11

Observação – Para os serviços de limpeza não há rateio do custo do encarregado.

CAPÍTULO X – ANEXO III-B – QUADRO RESUMO DO CUSTO POR EMPREGADO

10.1 Definição

Corresponde ao somatório dos custos que incorrem na composição do custo mensal por trabalhador, inclusive o custo dos equipamentos e demais insumos.

10.2 Composição

O Valor calculado por trabalhador é obtido a partir do somatório dos submódulos 1, 2, 3, 4. Adiciona-se a subtotal os custos indiretos, tributos e lucros obtendo-se dessa forma o valor total por empregado conforme quadro abaixo.

	Mão-de-obra vinculada à execução contratual (valor por empregado)	(R\$)
A	Módulo 1 – Composição da Remuneração	
B	Módulo 2 - Benefícios Mensais e Diários	
C	Módulo 3 - Insumos Diversos (uniformes, materiais, equipamentos e outros)	
D	Módulo 4 - Encargos Sociais e Trabalhistas	
Subtotal (A + B +C+ D)		
E	Módulo 5 - Custos indiretos, tributos e lucro	
Valor total por empregado		

10.3 - Serviço de Vigilância –

a) Exemplo – Vigilância – Escala 44 horas semanais

Mão de obra vinculada à execução contratual (Valor por empregado)		Valor (R\$)
A	Módulo 1 - Composição da Remuneração	1.302,93
B	Módulo 2 - Benefícios Mensais e Diários	233,24
C	Módulo 3 - Insumos Diversos (uniformes, materiais, equipamentos e outros	121,63
D	Módulo 4- Encargos Sociais e Trabalhistas	1.357,93
Subtotal (A + B + C + D)		3.015,73
E	CITL - Custos Indiretos, Tributos e Lucro (BDI)	764,49
VALOR TOTAL POR EMPREGADO		3.780,22

b) Exemplo – Vigilância – Escala 12 X 36 Diurno

Mão de obra vinculada à execução contratual (Valor por empregado)		Valor (R\$)
A	Módulo 1 - Composição da Remuneração	1.317,90
B	Módulo 2 - Benefícios Mensais e Diários	156,95
C	Módulo 3 - Insumos Diversos (uniformes, materiais, equipamentos e outros	73,51
D	Módulo 4- Encargos Sociais e Trabalhistas	1.308,53
Subtotal (A + B + C + D)		2.856,88
E	CITL - Custos Indiretos, Tributos e Lucro	724,22
VALOR TOTAL POR EMPREGADO (BDI)		3.581,10

c) Exemplo – Vigilância – Escala 12 X 36 Noturno

Mão de obra vinculada à execução contratual (Valor por empregado)		Valor (R\$)
A	Módulo 1 - Composição da Remuneração	1.602,97
B	Módulo 2 - Benefícios Mensais e Diários	156,95
C	Módulo 3 - Insumos Diversos (uniformes, materiais, equipamentos e outros	73,51
D	Módulo 4- Encargos Sociais e Trabalhistas	1.584,68
Subtotal (A + B + C + D)		3.418,11
E	CITL - Custos Indiretos, Tributos e Lucro	866,49
VALOR TOTAL POR EMPREGADO		4.284,60

10.4 - Serviço de Limpeza

a) Servente – Área Interna

Mão de obra vinculada à execução contratual (Valor por empregado)		Valor (R\$)
A	Módulo 1 - Composição da Remuneração	810,00
B	Módulo 2 - Benefícios Mensais e Diários	238,42
C	Módulo 3 - Insumos Diversos (uniformes, materiais, equipamentos e outros	198,32
D	Módulo 4- Encargos Sociais e Trabalhistas	636,54
Subtotal (A + B + C + D)		1.883,28
E	Módulo 5 - Custos Indiretos, tributos e lucro	573,46
VALOR TOTAL POR EMPREGADO -BDI		2.456,74

b) Servente – Área Fachada

Mão de obra vinculada à execução contratual (Valor por empregado)		Valor (R\$)
A	Módulo 1 - Composição da Remuneração	1.053,00
B	Módulo 2 - Benefícios Mensais e Diários	238,42
C	Módulo 3 - Insumos Diversos (uniformes, materiais, equipamentos e outros	198,32
D	Módulo 4- Encargos Sociais e Trabalhistas	826,13
Subtotal (A + B + C + D)		2.315,88
E	CITL - Custos Indiretos, Tributos e Lucro	705,18
VALOR TOTAL POR EMPREGADO- conceito BDI		3.021,06

c) Encarregado – Área Interna

Mão de obra vinculada à execução contratual (Valor por empregado)		Valor (R\$)
A	Módulo 1 - Composição da Remuneração	1.215,07
B	Módulo 2 - Benefícios Mensais e Diários	226,27
C	Módulo 3 - Insumos Diversos (uniformes, materiais, equipamentos e outros	13,28
D	Módulo 4- Encargos Sociais e Trabalhistas	952,48
Subtotal (A + B + C + D)		2.407,10
E	CITL - Custos Indiretos, Tributos e Lucro	732,96
VALOR TOTAL POR EMPREGADO - Conceito BDI		3.140,07

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil.** Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constitui%C3%A7ao.htm>. Acesso em: 31 mar. 2011.

_____. Presidência da República. **Decreto-Lei nº 5.452 de 1º de maio de 1941.** Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: <<http://www.planalto.gov.br/ccivil/decreto-lei/del5452.htm>>. Acesso em: 06 abr. 2011.

_____. Conselho Nacional de Justiça. **Resolução nº 98, de 10 de novembro de 2009.** Dispõe as provisões de encargos trabalhistas a serem pagos pelos Tribunais às empresas contratadas para prestar serviços de forma contínua no âmbito do Poder Judiciário. Disponível em: <<http://www.cnj.jus.br/atos-administrativos/atos-da-presidencia/323-resolucoes/12212-resolucao-no-98-de-10-de-novembro-de-2009>>. Acesso em 20 mar. 2011.

_____. Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão. **Portaria nº 7, de 9 de março de 2011.** Altera o anexo III da Instrução Normativa nº 02/2008, de 30 de abril 2008, que dispõe sobre os procedimentos a serem observados pelos proponentes em licitações para contratação de serviços terceirizados. Disponível em: <<http://www.comprasnet.gov.br/legislacao/legislacaoDetalhe.asp?ctdCod=411>>. Acesso em: 05 abr. 2011.

_____. Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão. **Instrução Normativa nº 2, de 30 de abril de 2008.** Dispõe sobre os procedimentos a serem observados pelos proponentes em licitações para contratação de serviços terceirizados. Disponível em: <<http://www.comprasnet.gov.br/legislacao/legislacaoDetalhe.asp?ctdCod=306>>. Acesso em: 05 abr. 2011.

_____. Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão. **Estudos sobre valores limite para a contratação de serviços de vigilância e limpeza no âmbito da Administração Pública Federal.** Caderno Técnico 36/2013 Serviços de Limpeza – Unidade da Federação : RIO DE JANEIRO – Fundação Instituto de Administração – FIA.: Versão 1.0. 2013.

_____. Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão. **Estudos sobre valores limite para a contratação de serviços de vigilância e limpeza no âmbito da Administração Pública Federal.** Caderno Técnico 40/2013 Serviços de Vigilância – Unidade da Federação : RIO DE JANEIRO – Fundação Instituto de Administração – FIA.: Versão 2.0. 2013.

_____. Ministério do Trabalho e Emprego. **Instrução Normativa nº 84, de 13 de julho de 2010**. Dispõe sobre a fiscalização do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço - FGTS e das Contribuições Sociais instituídas pela Lei Complementar nº 110, de 29 de junho de 2001. Disponível em <<http://portal.mte.gov.br/legislacao>>. Acesso em: 15 mar. 2011.

_____. Ministério do Trabalho e Emprego. **Convenção Coletiva de Trabalho 2012/2012** – Categoria Profissional dos Empregados de Empresas de Segurança e Vigilância, do Plano da CNTC, com abrangência territorial no Estado do Rio de Janeiro. Registro no MTE CE000032/2012 em 12/01/2012. Disponível em :
<http://www3.mte.gov.br/internet/mediador/relatorios/ImprimirICXML.asp?NRRequerimento=MR001516/2012> . Acesso em: 15 mar. 2012.

_____. Ministério do Trabalho e Emprego. **Convenção Coletiva de Trabalho 2012/2012** – Categoria Profissional dos Empregados em Empresas de asseio e Conservação, com abrangência territorial no Estado do Rio de Janeiro. Registro no MTE CE000147/2012 em 14/02/2012. Disponível em :
<http://www3.mte.gov.br/internet/mediador/relatorios/ImprimirICXML.asp?NRRequerimento=MR007428/2012> Acesso em: 19 abr. 2012.

_____. Tribunal de Contas da União. **Jurisprudência**. Disponível em: <<http://portal2.tcu.gov.br/TCU>>. Acesso em: 31 mar. 2011.

_____. Tribunal Superior do Trabalho. **Súmulas, Orientações Jurisprudenciais e Precedentes Normativos**. Disponível em: <http://www.tst.gov.br/jurisprudencia/Livro_Jurisprud/livro_pCE_atual.pCE>. Acesso em: 31 mar. 2011.

_____. Presidência da República. **Decreto nº 2.271, de 7 de julho de 1997**. Dispõe sobre a contratação de serviços pela Administração Pública Federal direta, autárquica e fundacional e dá outras providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/D2271.htm>. Acesso em: 28 mar. 2011.

_____. Presidência da República. **Lei nº 8.666 de 21 de junho de 1993**. Regulamenta o art. 37, inciso XXI, da Constituição Federal, institui normas para licitações e contratos da Administração Pública e dá outras providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L8666cons.htm>. Acesso em: 2 abr. 2011.

_____. Presidência da República. **Lei nº 6.321, de 14 de abril de 1976**. Dispõe sobre a dedução, do lucro tributável para fins de imposto sobre a renda das pessoas jurídicas, do dobro das despesas realizadas em programas de alimentação do trabalhador. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L6321.htm>. Acesso em: 2 abr. 2011.

_____. Presidência da República. **Lei nº 10.243, de 19 de junho de 2001**. Acrescenta parágrafos ao art. 58 e dá nova redação ao § 2o do art. 458 da

Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei no 5.452, de 1o de maio de 1943. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil/LEIS/LEIS_2001/L10243.htm>. Acesso em: 3 abr. 2011.

_____. Presidência da República. **Lei nº 7.102, de 20 de junho de 1983.** Dispõe sobre segurança para estabelecimentos financeiros, estabelece normas para constituição e funcionamento das empresas particulares que exploram serviços de vigilância e de transporte de valores, e dá outras providências. Disponível em: <<http://www.planalto.gov.br/ccivil/leis/L7102compilado.htm>>. Acesso em: 5 abr. 2011.

_____. Presidência da República. **Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991.** Dispõe sobre a organização da Seguridade Social, institui Plano de Custeio, e dá outras providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L8212compilado.htm>. Acesso em: 2 abr. 2011.

_____. Presidência da República. **Lei nº 8.036, de 11 de maio de 1990.** Dispõe sobre o Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, e dá outras providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L8036compilada.htm>. Acesso em: 25 mar. 2011.

_____. Presidência da República. **Lei Complementar nº 123, de 14 de dezembro de 2006.** Institui o Estatuto Nacional da Microempresa e da Empresa de Pequeno Porte; altera dispositivos das Leis nos 8.212 e 8.213, ambas de 24 de julho de 1991, da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei no 5.452, de 1o de maio de 1943, da Lei no 10.189, de 14 de fevereiro de 2001, da Lei Complementar no 63, de 11 de janeiro de 1990; e revoga as Leis nos 9.317, de 5 de dezembro de 1996, e 9.841, de 5 de outubro de 1999. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/LCP/Lcp123.htm>. Acesso em: 26 mar. 2011.

_____. Presidência da República. **Lei nº 8.029, de 12 de abril de 1990.** Dispõe sobre a extinção e dissolução de entidades da administração Pública Federal, e dá outras providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L8029compilada.htm>. Acesso em: 25 mar. 2011.

_____. Presidência da República. **Lei nº 8.154, de 28 de dezembro de 1990.** Altera a redação do § 3º do art. 8º da Lei nº 8.029, de 12 de abril de 1990 e dá outras providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L8154.htm>. Acesso em: 30 mar. 2011.

_____. Presidência da República. **Lei nº 9.424, de 24 de dezembro de 1996.** Dispõe sobre o Fundo de Manutenção e Desenvolvimento do Ensino Fundamental e de Valorização do Magistério, na forma prevista no art. 60, § 7º,

do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, e dá outras providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L9424compilado.htm>. Acesso em: 10 mar. 2011.

_____. Presidência da República. **Decreto nº 6.042, de 12 de fevereiro de 2007**. Altera o Regulamento da Previdência Social, aprovado pelo Decreto no 3.048, de 6 de maio de 1999, disciplina a aplicação, acompanhamento e avaliação do Fator Acidentário de Prevenção - FAP e do Nexo Técnico Epidemiológico, e dá outras providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2007/decreto/D6042compilado.htm>. Acesso em: 12 mar. 2011.

_____. Presidência da República. **Decreto nº 6.957, de 9 de setembro de 2009**. Altera o Regulamento da Previdência Social, aprovado pelo Decreto no 3.048, de 6 de maio de 1999, no tocante à aplicação, acompanhamento e avaliação do Fator Acidentário de Prevenção - FAP. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2009/decreto/d6957.htm>. Acesso em: 10 mar. 2011.

_____. Presidência da República. **Lei nº 8.154, de 28 de dezembro de 1990**. Altera a redação do § 3º do art. 8º da Lei nº 8.029, de 12 de abril de 1990 e dá outras providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L8154.htm>. Acesso em: 10 mar. 2011.

_____. Presidência da República. **Lei nº 4.090, de 13 de julho de 1962**. Institui a Gratificação de Natal para os Trabalhadores. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L4090.htm>. Acesso em: 8 fev. 2011.

_____. Presidência da República. **Lei nº 7.787, de 30 de junho de 1989**. Dispõe sobre alterações na legislação de custeio da Previdência Social e dá outras providências. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l7787.htm>. Acesso em: 11 fev. 2011.

_____. Presidência da República. **Lei nº 9.491, de 9 de setembro de 1997**. Altera procedimentos relativos ao Programa Nacional de Desestatização, revoga a Lei nº 8.031, de 12 de abril de 1990, e dá outras providências.. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L9491.htm>. Acesso em: 11 fev. 2011.
Manual de Orientação para Preenchimento da Planilha de Custo e Formação de Preços da IN nº 2/2008.

_____. Presidência da República. **Lei Complementar nº 110, de 29 de junho de 2001**. Institui contribuições sociais, autoriza créditos de complementos de atualização monetária em contas vinculadas do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço – FGTS e dá outras providências. Disponível em: <<http://www.planalto.gov.br/ccivil/leis/LCP/Lcp110.htm>>. Acesso em: 15 fev. 2011.

_____. Presidência da República. **Lei nº 8.213, de 14 de julho de 1991.** Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Disponível em: <<http://www.planalto.gov.br/ccivil/leis/L8213compilado.htm>>. Acesso em: 22 fev. 2011.

_____. Presidência da República. **Decreto nº 3.048, de 6 de maio de 1999.** Aprova o Regulamento da Previdência Social, e dá outras providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d3048compilado.htm>. Acesso em: 2 abr. 2011.

_____. Presidência da República. **Lei nº 10.637, de 30 de dezembro de 2002.** Dispõe sobre a não-cumulatividade na cobrança da contribuição para os Programas de Integração Social (PIS) e de Formação do Patrimônio do Servidor Público (Pasep), nos casos que especifica; sobre o pagamento e o parcelamento de débitos tributários federais, a compensação de créditos fiscais, a declaração de inaptidão de inscrição de pessoas jurídicas, a legislação aduaneira, e dá outras providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/2002/L10637compilado.htm>. Acesso em: 18 fev. 2011.

_____. Presidência da República. **Lei nº 10.833, de 29 de dezembro de 2003.** Altera a Legislação Tributária Federal e dá outras providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/2003/L10.833.htm>. Acesso em: 5 abr. 2011.

_____. Presidência da República. **Lei nº 12.740, de 8 de dezembro de 2012.** Altera o art. 193 da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, a fim de redefinir os critérios para caracterização das atividades ou operações perigosas, e revoga a Lei nº 7.369, de 20 de setembro de 1985. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/CCIVIL_03/Ato2011-2014/2012/Lei/L12740.htm. Acesso em : 30 abr.2013.

_____. Ministério da Previdência Social. **Resolução MPS/CNPS nº 1.316, de 31 de maio de 2010.** Dispõe sobre Fator Acidentário de Prevenção – FAP. Disponível em: <<http://www010.dataprev.gov.br/sislex/paginas/72/MPS-CNPS/2010/1316.htm>>. Acesso em 11 abr. 2011.

_____. Presidência da República. **Decreto nº 05, de 14 de janeiro de 1991.** Regulamenta a Lei Nº6.321, de 14 de abril de 1976, que trata do Programa de Alimentação do Trabalhador, revoga o Decreto nº 78.676, de 8 de novembro de 1976 e dá outras providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1990-1994/D0005.htm>. Acesso em: 8 abr. 2011.

_____. Presidência da República. **Decreto-Lei nº 1.146, de 31 de dezembro de 1970.** Consolida os dispositivos sobre as contribuições criadas pela Lei

número 2.613, de 23 de setembro de 1955 e dá outras providências. Disponível em: <<http://www.planalto.gov.br/ccivil/decreto-lei/1965-1988/del1146.htm>>. Acesso em: 6 abr. 2011.

ALEXANDRINO, Marcelo *et all.* **Direito do Trabalho.** 7ª ed. Rio de Janeiro: Impetus, 2005.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho.** 10 ed. São Paulo: LTr, 2011.

SAAD, Eduardo Gabriel, Ana Maria Saad Castello Branco, et all. **Consolidação das Leis do Trabalho: comentada.** Atualizada e ampliada. 44 ed. São Paulo: LTr, 2011.