

**2014**

**CADERNO DE LOGÍSTICA**

# **PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS DE VIGILÂNCIA PATRIMONIAL**

Guia de Orientação sobre os aspectos gerais na contratação de Serviços de Vigilância Patrimonial no âmbito da Administração Pública Federal Direta, Autárquica e Fundacional, nos termos da Instrução Normativa nº 02, de 30 de abril de 2008, e alterações posteriores.

Versão 1.0  
abril de 2014

## PRESIDENTE DA REPÚBLICA

Dilma Rousseff

## MINISTÉRIO DO PLANEJAMENTO, ORÇAMENTO E GESTÃO – MP

Miriam Belchior

## SECRETARIA DE LOGÍSTICA

E TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO – SLTI

Loreni F. Foresti

## DEPARTAMENTO DE LOGÍSTICA – DELOG

Ana Maria Vieira Neto

## COORDENAÇÃO-GERAL DE NORMAS – CGNOR

Gilberto José Romero Lopes

## EQUIPE DA COORDENAÇÃO-GERAL DE NORMAS - CGNOR/DELOG/SLTI

Andrea Regina Lopes Ache

Augusto Seixas Silva

Fábio Henrique Binicheski

Genivaldo dos Santos Costa

Hudson Carlos Lopes da Costa

Manuela Deolinda dos Santos da Silva Pires

Sérgio Martins Carvalho

*Biblioteca/CODIN/CGPLA/DIPLA/MP*

*Bibliotecária – Cristine C. Marcial Pinheiro – CRB1- 1159*

B823p

Brasil. Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão. Secretaria de Logística e Tecnologia da Informação.

Prestação de serviços de vigilância patrimonial / Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão, Secretaria de Logística e Tecnologia da Informação. – Brasília : SLTI, 2014. ( Caderno de Logística; Contratações públicas sustentáveis).

...p.: il.

Guia de orientação sobre os aspectos gerais na contratação de serviços de vigilância patrimonial no âmbito da Administração Pública Federal Direta, Autárquicas e Fundacional, nos termos da IN nº 02, de 30 de abril de 2008, e alterações posteriores.

1. Contratação de serviço, vigilância patrimonial, Brasil 2. Guia, Brasil I. Título

CDU - 351.78 (036)

# SUMÁRIO

<b>APRESENTAÇÃO .....</b>	<b>7</b>
<b>INTRODUÇÃO .....</b>	<b>8</b>
<b>CAPÍTULO I -ESPECIFICAÇÕES TÉCNICAS .....</b>	<b>9</b>
1.1 DEFINIÇÃO DO OBJETO .....	9
1.2 REQUISITOS DA EMPRESA ESPECIALIZADA EM SERVIÇOS DE VIGILÂNCIA .....	10
1.3 REQUISITOS DO PROFISSIONAL DOS SERVIÇOS DE VIGILÂNCIA .....	11
1.4 VIGILÂNCIA ELETRÔNICA – ASPECTOS GERAIS.....	12
1.5 BOAS PRÁTICAS SUSTENTÁVEIS PARA SERVIÇOS DE VIGILÂNCIA.....	13
<b>CAPÍTULO II - SERVIÇOS DE VIGILÂNCIA – PROJETO BÁSICO/TERMO DE REFERÊNCIA .....</b>	<b>17</b>
2.1 ELEMENTOS/REQUISITOS.....	17
2.2 LOCAIS DE EXECUÇÃO DOS SERVIÇOS.....	17
2.3 UNIDADE DE MEDIDA – POSTOS E ESCALAS DE TRABALHO .....	17
2.4 VEDAÇÕES.....	18
2.5 DESCRIÇÃO DOS SERVIÇOS .....	19
2.6 RESPONSABILIDADES DA CONTRATADA .....	20
2.7 FISCALIZAÇÃO DOS SERVIÇOS.....	22
2.8 TABELA DE ENDEREÇOS .....	22
<b>CAPÍTULO III - VALORES REFERENCIAIS .....</b>	<b>23</b>
3.1 ASPECTOS GERAIS .....	23
3.2 UM BREVE HISTÓRICO SOBRE A NORMATIZAÇÃO DOS SERVIÇOS .....	25
<b>CAPÍTULO IV - METODOLOGIA DE CÁLCULO DA COMPOSIÇÃO DOS VALORES REFERENCIAIS .....</b>	<b>27</b>
4.1 OBJETIVO .....	27

4.2 PARÂMETROS DOS REGIMES DE TRABALHO .....	27
4.3 POSTOS E ESCALAS DE TRABALHO .....	28
4.4 PROCEDIMENTOS ADOTADOS PARA O CÁLCULO DOS VALORES REFERENCIAIS .....	29
4.5 CENÁRIO DE ATENÇÃO .....	33

## **CAPÍTULO V - COMPOSIÇÃO DA PLANILHA DE CUSTOS E FORMAÇÃO DE PREÇOS..... 35**

5.1 ESTRUTURA .....	35
5.2 MÓDULO 1 – COMPOSIÇÃO DA REMUNERAÇÃO .....	36
5.2.1 SALÁRIO-BASE .....	36
5.2.2 ADICIONAIS DE PERICULOSIDADE.....	41
5.2.3 Adicional de insalubridade .....	43
5.2.4 ADICIONAL DE RISCO DE VIDA.....	43
5.2.5 ADICIONAIS POR TRABALHO NOTURNO .....	44
5.2.5.1 Adicional noturno .....	44
5.2.5.2 Hora de redução noturna .....	46
5.2.6 ADICIONAL DE HORAS EXTRAS.....	47
5.2.7 INTERVALO INTRAJORNADA .....	49
5.2.8 REMUNERAÇÃO – SALÁRIO COM ADICIONAIS .....	54
5.2.9 OUTROS ITENS QUE COMPÕEM A REMUNERAÇÃO .....	55
5.2.10 DISTINÇÃO ENTRE VERBAS SALARIAIS E NÃO SALARIAIS.....	57
5.2.11 PAGAMENTO DO SALÁRIO .....	58
5.3 MÓDULO 2 – BENEFÍCIOS MENSAIS E DIÁRIOS .....	60
5.3.1 TRANSPORTE .....	61
5.3.2 AUXÍLIO-ALIMENTAÇÃO (VALES, CESTA BÁSICA, ETC.) .....	66
5.3.3 ASSISTÊNCIA MÉDICA E FAMILIAR.....	68
5.3.4 AUXÍLIO-CRECHE .....	70
5.3.5 SEGURO DE VIDA, INVALIDEZ E FUNERAL .....	70
5.3.6 OUTROS BENEFÍCIOS .....	73
5.4 5.4. MÓDULO 3 – INSUMOS DIVERSOS .....	75
5.4.1 UNIFORMES .....	75
5.4.2 EQUIPAMENTOS .....	77
5.5 5.5. MÓDULO 4 – ENCARGOS SOCIAIS E TRABALHISTAS .....	79
5.5.1 SUBMÓDULO 4.1 – ENCARGOS PREVIDENCIÁRIOS E FGTS .....	80
5.5.1.1 INSS .....	81

5.5.1.2 Sesi ou Sesc .....	82
5.5.1.3 SENAI ou SENAC.....	83
5.5.1.4 INCRA .....	84
5.5.1.5 SALÁRIO-EDUCAÇÃO .....	85
5.5.1.6 FGTS .....	86
5.5.1.7 SEGURO DE ACIDENTE DO TRABALHO .....	86
5.5.1.8 SEBRAE.....	87
5.5.1.9 OUTRAS CONTRIBUIÇÕES DE TERCEIROS .....	88
5.5.1.10 ENCARGOS PREVIDENCIÁRIOS E FGTS – MEMÓRIA DE CÁLCULO .....	88
<b>5.5.2 Submódulo 4.2 – 13º Salário .....</b>	<b>89</b>
5.5.2.1 13º SALÁRIO .....	89
5.5.2.2 ADICIONAL DE FÉRIAS – TERÇO CONSTITUCIONAL .....	92
<b>5.5.3 SUBMÓDULO 4.3 – AFASTAMENTO MATERNIDADE .....</b>	<b>93</b>
5.5.3.1 Aspectos Gerais .....	93
5.5.3.2 Memória de Cálculo – Afastamento maternidade .....	95
<b>5.5.4 SUBMÓDULO 4.4 – PROVISÃO PARA RESCISÃO .....</b>	<b>97</b>
5.5.4.1 AVISO PRÉVIO .....	97
5.5.4.1.1 Aviso prévio indenizado .....	102
5.5.4.1.2 Aviso prévio trabalhado .....	104
5.5.4.2 PROVISÃO PARA RESCISÃO – MEMÓRIA DE CÁLCULO.....	104
<b>5.5.5 SUBMÓDULO 4.5 – CUSTO DE REPOSIÇÃO DE PROFISSIONAL AUSENTE .....</b>	<b>113</b>
5.5.5.1 FÉRIAS.....	114
5.5.5.2 AUSÊNCIA POR DOENÇA .....	116
5.5.5.3 LICENÇA-PATERNIDADE.....	116
5.5.5.4 AUSÊNCIAS LEGAIS.....	117
5.5.5.5 AUSÊNCIA POR ACIDENTE DE TRABALHO .....	118
5.5.5.6 OUTRAS AUSÊNCIAS .....	119
5.5.5.7 NCIDÊNCIA DO SUBMÓDULO 4.1 SOBRE O CUSTO DE REPOSIÇÃO DO PROFISSIONAL AUSENTE ....	119
5.5.5.8 CÁLCULO DO CUSTO DE REPOSIÇÃO DO PROFISSIONAL AUSENTE .....	119
<b>5.5.6 CUSTO DE REPOSIÇÃO DO INTERVALO INTRAJORNADA.....</b>	<b>125</b>
5.5.6.1 Aspectos Gerais .....	125
5.5.6.2 Memória de Cálculo .....	125
<b>5.5.7 SUBMÓDULO 5 – CUSTOS INDIRETOS, TRIBUTOS E LUCRO .....</b>	<b>126</b>
5.5.7.1 CUSTOS INDIRETOS.....	126

5.5.7.2 TRIBUTOS.....	127
5.5.7.3 LUCRO.....	133
5.5.7.4 CÁLCULO DOS CUSTOS INDIRETOS, TRIBUTOS E LUCROS (CITL) .....	136
<b>CAPÍTULO VI - RATEIO DE CHEFIA DE CAMPO - CUSTO DE SUPERVISÃO .....</b>	<b>140</b>
6.1 Custo do rateio de chefia de campo .....	140
6.2 Custo total da mão de obra – Valor total por posto .....	140
<b>CAPÍTULO VII - ANEXO III-B -QUADRO RESUMO DO CUSTO POR EMPREGADO .....</b>	<b>141</b>
7.1 Aspectos Gerais .....	141
<b>REFERÊNCIAS .....</b>	<b>142</b>
<b>ANEXOS .....</b>	<b>147</b>
<b>ANEXO I - SERVIÇOS DE VIGILÂNCIA (INSTRUÇÃO NORMATIVA Nº 2, DE 30 DE ABRIL DE 2008 E ALTERAÇÕES POSTERIORES) .....</b>	<b>147</b>
<b>ANEXO II - METODOLOGIA DE REFERÊNCIA DOS SERVIÇOS DE VIGILÂNCIA (ANEXO VI DA INSTRUÇÃO NORMATIVA Nº 2 E ALTERAÇÕES POSTERIORES).....</b>	<b>149</b>
<b>ANEXO VI - METODOLOGIA DE REFERÊNCIA DOS SERVIÇOS DE VIGILÂNCIA.....</b>	<b>149</b>
<b>ANEXO III - COMPLEMENTO DOS SERVIÇOS DE VIGILÂNCIA (ANEXO III-E – COMPLEMENTO DOS SERVIÇOS DE VIGILÂNCIA).....</b>	<b>153</b>

# APRESENTAÇÃO

O presente estudo tem por objetivo apresentar os principais aspectos da contratação dos serviços de vigilância patrimonial no âmbito da Administração Pública Federal Direta, Autárquica e Fundacional.

Para atingir esse objetivo, o estudo faz uma abordagem das especificações técnicas, objeto do serviço de vigilância patrimonial, incluindo requisitos do projeto básico/termo de referência, rotinas e procedimentos, entre eles o de fiscalização dos serviços executados. Discorre de forma sucinta sobre o cenário macroeconômico do mercado, descreve um breve histórico sobre a normatização dos referidos serviços no âmbito da Administração Pública Federal Direta, Autárquica e Fundacional e, por fim, apresenta a metodologia utilizada na composição dos valores referenciais de contratação de serviços de vigilância para cada Unidade da Federação, os quais são publicados anualmente por meio de Portarias pela Secretaria de Logística e Tecnologia da Informação, observadas as condições ordinárias de contratação desses serviços.

O estudo foi estruturado em capítulos que abordam os seguintes assuntos:

Capítulo 1 – Especificações Técnicas.

Capítulo 2 – Projeto Básico/Termo de Referência.

Capítulo 3 – Valores Referenciais.

Capítulo 4 – Metodologia de Cálculo dos Valores Referenciais.

Capítulo 5 – Planilha de Custos e Formação de Preços.

Enfim, espera-se que este documento seja bastante útil como instrumento de consulta aos gestores da Administração Pública Federal e a outros interessados pelo tema que aborda.

**LORENI F. FORESTI**

Secretária de Logística e Tecnologia de Informação

# INTRODUÇÃO

As atividades de segurança privada têm como característica básica a especialização na execução dos serviços. Tal especialização decorre, também, dos normativos que exercem um controle efetivo sobre as suas operações e que regulam essa atividade.

As atividades de segurança privada são classificadas em vigilância patrimonial, transporte de valores, escolta armada, segurança pessoal e cursos de formação.

O objeto de estudo deste documento consiste, exclusivamente, na atividade de vigilância patrimonial, considerada, aqui, aquela atividade exercida dentro dos limites dos estabelecimentos urbanos ou rurais, públicos ou privados, com a finalidade de garantir a incolumidade física das pessoas e a integridade do patrimônio no local ou nos eventos sociais.

O cenário do mercado dos serviços de segurança privada apresenta o Governo Federal como um dos principais atores, quiçá um de seus maiores contratantes individuais.

**ANA MARIA VIEIRA NETO**

Diretora



# CAPÍTULO I - ESPECIFICAÇÕES TÉCNICAS

## 1.1. DEFINIÇÃO DO OBJETO

Nos termos da Lei nº 7.102/83, os serviços de vigilância consistem em serviços de vigilância ostensiva, de transporte de valores e ainda de serviços orgânicos de segurança.

A vigilância ostensiva consiste em atividade exercida no interior dos estabelecimentos e em transporte de valores, por pessoas uniformizadas e adequadamente preparadas para impedir ou inibir ação criminosa.

Os serviços orgânicos de segurança são aqueles executados por empresas que tenham objeto econômico diverso da vigilância ostensiva e de transporte de valores, porém devem ser executados por pessoal do quadro funcional próprio das empresas e ficam obrigados ao cumprimento do disposto na Lei nº 7.102/83 e de demais legislações pertinentes.

As empresas especializadas em prestação de serviços de segurança, vigilância e transporte de valores, constituídas sob forma de empresas privadas, poderão prestar serviços a órgãos e a empresas públicos.

Nos termos da Portaria nº 3.233/2012 – DG/DPF, de 10 de dezembro de 2012, e de alterações posteriores, são consideradas atividades de segurança privada:

1. Vigilância patrimonial.
2. Transporte de valores.
3. Escolta armada.
4. Segurança pessoal.
5. Curso de formação.

Nos termos da referida Portaria, a atividade de vigilância patrimonial somente poderá ser exercida dentro dos limites dos imóveis vigiados (vide Portaria nº 3.233/2012 – DG/DPF).

Considera-se vigilância patrimonial, nos termos da referida Portaria, a atividade exercida dentro dos limites dos estabelecimentos, urbanos ou rurais, públicos ou privados, com a finalidade de garantir a incolumidade física das pessoas e a integridade do patrimônio no local ou nos eventos sociais.

Neste estudo, consideram-se Prestação de Serviços de Vigilância<sup>1</sup> as atividades desenvolvidas com a finalidade de proceder à vigilância patrimonial dos estabelecimentos públicos, executadas por profissional qualificado, nos termos da Lei nº 7.102, de 20 de junho de 1983, ou seja, vigilante.

Portanto, não se confundem com as atividades de porteiro ou de vigia noturno – código CBO nº 5.174. Nos termos da CBO, são atividades de porteiro: fiscalizar a guarda do patrimônio e exercer a observação de fábricas, armazéns, residências, estacionamentos, edifícios públicos, privados e outros estabelecimentos, percorrendo-os, sistematicamente, e inspecionando suas dependências para evitar incêndios, entrada de pessoas estranhas e outras anormalidades; controlar fluxo de pessoas estranhas e outras anormalidades; controlar fluxo de pessoas, identificá-las, orientá-las e encaminhá-las para os lugares desejados; receber hóspedes em hotéis; acompanhar pessoas e mercadorias; fazer manutenções simples nos locais de trabalho.

Os serviços de vigilância, objeto deste estudo, consistem em serviços de vigilância armada, cuja unidade de medida utilizada são postos de trabalho com escalas de trabalho específicas.

Na seção “descrição dos serviços”, são apresentadas, com mais detalhes, as rotinas, os procedimentos e as escalas de trabalho previstas na Instrução Normativa nº 2, de 30 de abril de 2008, e suas alterações posteriores.

## **1.2. REQUISITOS DA EMPRESA ESPECIALIZADA EM SERVIÇOS DE VIGILÂNCIA**

As empresas de vigilância, para operarem nos Estados, Territórios e Distrito Federal, deverão observar o disposto no art. 14 da Lei nº 7.102/83.

São requisitos essenciais para que as empresas especializadas operem nos Estados, Territórios e Distrito Federal:

Autorização de funcionamento concedida conforme o art. 20 da Lei nº 7.102/83.

Comunicação à Secretaria de Segurança Pública do respectivo Estado, Território ou Distrito Federal.

Caberão ao Ministério da Justiça, por intermédio de seu órgão competente ou mediante convênio com as respectivas Secretarias de Segurança Pública dos Estados e do Distrito Federal, as seguintes competências, entre outras:

<sup>1</sup> A Lei Nº 7.102/83 define como segurança privada as atividades desenvolvidas em prestação de serviços com a finalidade de proceder à vigilância das instituições financeiras e de outros estabelecimentos, públicos ou privados, e à segurança de pessoas físicas, além do transporte de valores ou garantir o transporte de qualquer outro tipo de carga.

- a) Conceder autorização para o funcionamento das empresas especializadas em vigilância.
- b) Fiscalizar as empresas e os cursos de formação de vigilantes.
- c) Aplicar às empresas e aos cursos as penalidades previstas na Lei nº 7.102/83.
- d) Fixar o número de vigilantes das empresas especializadas em cada Unidade da Federação.
- e) Fixar o currículo dos cursos de formação de vigilantes.

As competências previstas na alínea “a” e “e” não poderão ser objeto de convênio.

Os diretores e demais empregados das empresas de vigilância não poderão ter antecedentes criminais registrados (art. 12 da Lei nº 7.102/83).

O capital integralizado da empresa de vigilância não pode ser inferior a cem mil Ufirs<sup>2</sup> (art. 13 da Lei nº 7.102/83).

São vedadas a estrangeiros a propriedade e a administração das empresas especializadas em vigilância.

O Departamento de Polícia Federal é o órgão competente do Ministério da Justiça responsável por autorizar, controlar e fiscalizar o funcionamento das empresas especializadas, dos cursos de formação de vigilantes e das empresas que exercem serviços orgânicos de segurança (art. 32 do Decreto nº 89.056, de 24 de novembro de 1983).

A Portaria nº 3.233/2012 – DG/DPF, de 10 de dezembro de 2012, estabelece os procedimentos e os documentos necessários do processo de autorização de funcionamento das empresas do setor.

As autorizações de funcionamento devem ser revistas anualmente em processos autônomos (vide Portaria nº 3.233/2012 – DG/DPF).

### **1.3. REQUISITOS DO PROFISSIONAL DOS SERVIÇOS DE VIGILÂNCIA**

Os serviços de vigilância serão executados por profissional qualificado nos termos da Lei nº 7.102/83, regulamentada pelo Decreto nº 89.056/83.

Para o exercício da profissão, o vigilante deverá preencher os seguintes requisitos, nos termos do art. 15 da Lei nº 7.102/83:

- I. Ser brasileiro.
- II. Ter idade mínima de 21 (vinte e um) anos.

<sup>2</sup> A Ufir (Unidade Fiscal de Referência) consiste em um fator de correção, principalmente para os impostos. Foi extinta pela Medida Provisória nº 2.095/76, de 13 de junho de 2001. O último valor fixado para Ufir foi de R\$ 1,0641 para o ano 2000.

- III. Ter instrução correspondente à quarta série do primeiro grau<sup>3</sup>.
  - IV. Ter sido aprovado em curso de formação de vigilante, realizado em estabelecimento com funcionamento autorizado nos termos da Lei nº 7.102/83.
  - V. Ter sido aprovado em exame psicotécnico e de saúde física e mental.
  - VI. Não ter antecedentes criminais registrados.
  - VII. Estar quite com as obrigações eleitorais e militares.
- Será 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.

#### 1.4. VIGILÂNCIA ELETRÔNICA – ASPECTOS GERAIS

Os serviços de instalação e manutenção de circuito fechado de TV ou de quaisquer outros meios de vigilância eletrônica são serviços de engenharia, para os quais devem ser contratadas empresas que estejam registradas no CREA e que possuam profissional qualificado em seu corpo técnico (engenheiro), detentor de atestados técnicos compatíveis com o serviço a ser executado (art. 5º da Resolução 1.010, de 22 de agosto de 2005).

É vedada a licitação para a contratação de serviços de instalação, manutenção ou aluguel de equipamentos de vigilância eletrônica em conjunto com serviços contínuos de vigilância armada/desarmada ou de monitoramento eletrônico.

Nos termos do Parecer 559/2012 – DELSP/CGCSP<sup>4</sup>, *“as atividades descritas pelo consulente (comercialização de equipamentos, confecção de uniformes), salvo o monitoramento eletrônico (melhor examinado abaixo), não constituem decorrência da atividade de segurança privada, tratando-se de comércio alheio à prestação dos serviços de segurança privada. (...) No que se refere ao monitoramento eletrônico, esta CGCSP já tem entendimento firmado no sentido de que empresas de segurança privada podem prestar serviços de monitoramento eletrônico (decorrência de vigilância patrimonial ou de transporte de valores),*

3 O requisito estabelecido no inciso III, de ter instrução correspondente à quarta série do primeiro grau, não se aplica aos vigilantes admitidos até a publicação da Lei nº 7.102/83, ocorrida em 21 de junho de 1983.

4 Parecer nº 559/2012, exarado pela Divisão de Estudo, Legislação e Pareceres da Coordenação Geral de Controle de Segurança Privada do Departamento de Polícia Federal. Disponível em: <<http://www.dpf.gov.br/servicos/seguranca-privada/legislacao-normas-e-orientacoes/pareceres>>.

*sendo vedada, no entanto, a comercialização autônoma de equipamentos de segurança eletrônica sem a prestação do serviço de monitoramento correspondente”.*

*Nesse mesmo sentido, dispõe o Parecer nº 835/2012 – DELP/CGSP: “No entanto, e já observado o item ‘b’ da presente consulta, esta CGCSP tem entendido reiteradamente (Parecer nº 33/01 – ASS/GAB/DCSP/DPF, Ofício 1.268/08 –DELP/CGCSP, Ofício nº 2.268/08 – DELP/CGCSP, Despacho 2.902/04 –DELP/CGCSP, Despacho 172/00, 33/09 – DELP/CGCSP, 646/10 – DELP/CGCSP, Despacho 654/11 – DELP/CGCSP) que as empresas de segurança privada podem também prestar serviços de vigilância eletrônica, sendo vedados, contudo, a venda, aluguel ou qualquer forma de comercialização autônoma de material e equipamentos de segurança sem a prestação do serviço de monitoramento correspondente. Tal entendimento se dá sob a consideração de que a Lei nº 7.102/83 não veda a utilização de tecnologias para a realização de vigilância patrimonial (art. 10, inciso I) e, desse modo, a utilização do monitoramento eletrônico constitui um instrumento plenamente relacionado à vigilância patrimonial (considerado como ‘plus’ correlato às suas atividades principais – MSG nº 94/09 –DELP/CGCSP). (...) Como visto, a CGCSP entende ser possível que tais atividades sejam prestadas por empresas de segurança privada (vedada a comercialização autônoma do material ou equipamento), não havendo impedimento, no entanto, para que tais serviços sejam prestados por empresas de segurança eletrônica. Não se trata, com efeito, de atividade exclusiva a ser prestada por vigilante, conforme registrado no Ofício nº 33/09 – DELP/CGCSP: ‘(...) segundo o entendimento da CGCSP, a atividade de monitoramento, assim entendida aquela atividade interna, de acompanhamento remoto dos sinais emitidos por câmeras e demais equipamentos instalados nos locais onde a empresa possui contrato, não é atividade exclusiva da função de vigilante”.*

## **1.5. BOAS PRÁTICAS SUSTENTÁVEIS PARA SERVIÇOS DE VIGILÂNCIA**

A vigilância patrimonial é uma atividade meio da Administração, um serviço contínuo exercido por empresa especializada, devidamente autorizada, o qual busca garantir a incolumidade física das pessoas e a integridade do patrimônio local. Assim, algumas práticas sustentáveis devem ser incluídas na contratação desses serviços.

Para tanto, os dirigentes e a equipe que prestarão o serviço deverão ser instruídos sobre a importância das políticas de sustentabilidade, tanto nos aspectos que regulem a interação do homem com a natureza em atividades cotidianas, visto que os recursos naturais são finitos, quanto na questão social, com atenção especial aos direitos trabalhistas e à proteção aos direitos humanos.

Aspectos relevantes a serem incluídos no Termo de Referência e/ou na Minuta de Contrato:

- I. Deverá ser firmado entre o órgão/entidade e a empresa contratada o Acordo de Nível de Serviço (ANS), a fim de balizar a execução dos serviços dentro dos padrões de qualidade acordados, inclusive a forma de faturamento de atividades que podem ser executadas de maneira simultânea.
- II. A contratada deve adotar práticas de gestão que garantam os direitos trabalhistas e o atendimento às normas internas e de segurança e medicina do trabalho para seus empregados.
- III. É de responsabilidade da contratada reservar 25% do seu quadro administrativo para mulheres e portadores de deficiência.
- IV. São proibidos quaisquer atos de preconceito de raça, cor, sexo, orientação sexual ou estado civil na seleção de vigilantes no quadro da empresa.
- V. É responsabilidade da contratada a comprovação da formação técnica específica dos vigilantes, comprovadamente.
- VI. É dever da contratada a promoção de curso de educação, formação, aconselhamento, prevenção e controle de risco aos trabalhadores, bem como sobre práticas socioambientais para economia de energia, de água e redução de geração de resíduos sólidos no ambiente onde se prestará o serviço.
- VII. É obrigação da contratada a administração de situações emergenciais de acidentes com eficácia, mitigando os impactos aos empregados, colaboradores, usuários e ao meio ambiente.
- VIII. A contratada deve conduzir suas ações em conformidade com os requisitos legais e regulamentos aplicáveis, observando também a legislação ambiental para a prevenção de adversidades ao meio ambiente e à saúde dos trabalhadores e envolvidos na prestação dos serviços.
- IX. A contratada deverá disponibilizar os Equipamentos de Proteção Individual (EPIs) aos vigilantes para a execução das atividades de modo confortável, seguro e de acordo com as condições climáticas, favorecendo a qualidade de vida no ambiente de trabalho.
- X. Só será admitido o uso de veículos eficientes, que respeitem os critérios previstos no Programa de Controle da Poluição por Veículos Automotores (PROCONVE)/ Programa de Controle da Poluição do Ar por Motociclos e Veículos Similares (PROMOT) e movidos a biocombustível.
- XI. A contratada deverá utilizar bicicletas em substituição aos veículos motorizados para a realização de rondas, sempre que possível, de modo a reduzir as emissões de gases poluentes.

- XII. A contratada deverá orientar sobre o cumprimento, por parte dos funcionários, das Normas Internas e de Segurança e Medicina do Trabalho, tais como prevenção de incêndio nas áreas da prestação de serviço, zelando pela segurança e pela saúde dos usuários e da circunvizinhança.
- XIII. Só será admitida a utilização de equipamentos e materiais de intercomunicação (como rádios, lanternas e lâmpadas) de menor impacto ambiental.
- XIV. A contratada deverá observar a Resolução CONAMA nº 401/2008, para a aquisição de pilhas e baterias para serem utilizadas nos equipamentos, bens e materiais de sua responsabilidade, respeitando os limites de metais pesados, como chumbo, cádmio e mercúrio.
- XV. A contratada deverá utilizar pilhas recarregáveis para uso em lanternas em rondas realizadas no período noturno, evitando o uso de pilhas ou baterias que contêm substâncias perigosas em sua composição.
- XVI. A gestão de segurança patrimonial da contratada deverá utilizar monitores LCD ou LED que reduzam o consumo de energia face aos convencionais, quando da vigilância eletrônica.
- XVII. A contratada deverá utilizar planilhas eletrônicas para registro de entrada e saída de pessoas e materiais no ambiente de prestação de serviços para controlar acessos e realizar análises gerenciais, evitando o uso de papel.
- XVIII. A contratada deverá eliminar o uso de copos descartáveis na prestação de serviços nas dependências do órgão ou entidade.
- XIX. É obrigação da contratada destinar de forma ambientalmente adequada todos os materiais e equipamentos que foram utilizados na prestação de serviços.
- XX. A fiscalização da execução dos serviços abrange todos os procedimentos constantes relativos às metas definidas no Termo de Referência ou Contrato, sob pena de glosa da respectiva fatura quando do não cumprimento.
- XXI. O fornecimento de produtos e serviços deve ser acompanhado de Acordos de Níveis de Serviços (ANS) que assegurem a qualidade, a disponibilidade, o tempo de atendimento e a correção de defeitos dentro de parâmetros compatíveis com as atividades de sustentabilidade previstas com as seguintes condições:
  - a) Permitir situação que crie a possibilidade de causar dano físico, lesão corporal ou consequências letais, por ocorrência.
  - b) Suspender ou interromper o serviço por dia, salvo por motivo de força maior.



- c) Permitir a presença de vigilante sem uniforme, em condições inapropriadas de apresentação ou sem crachá de identificação, por empregado e por ocorrência.
- d) Não zelar pelas instalações do órgão, por posto e por dia.
- e) Deixar de fornecer os EPIs, quando exigido em lei ou convenção, aos seus empregados e de impor penalidades aos que se negarem a usá-los, por empregado e por ocorrência.
- f) Não efetuar o pagamento de salários, seguros, encargos fiscais e sociais, bem como quaisquer despesas relacionadas à execução do contrato, por dia e por ocorrência.
- g) Deixar de estabelecer cotas para mulheres e portadores de necessidades especiais, conforme definido no Termo de Referência.
- h) Deixar de observar as especificações de materiais de consumo e bens na prestação dos serviços.
- i) Não adquirir materiais e bens de menor impacto ambiental quando comparados a outros similares.
- j) Deixar de destinar de forma ambientalmente adequada os resíduos e materiais adquiridos e utilizados na prestação de serviço, por ocorrência.
- k) Deixar de observar a Resolução CONAMA nº 401/2008 para a aquisição de pilhas e baterias, por ocorrência.
- l) Não utilizar bicicletas para a realização de rondas em pequenas distâncias, sempre que possível, evitando o uso de veículos, por ocorrência.

Essas cláusulas não impedem que os órgãos ou entidades contratantes estabeleçam, nos editais e contratos, a exigência de observância de outras práticas de sustentabilidade ambiental, desde que justificadamente ou que julguem pertinentes para a prestação dos serviços. Outras orientações podem ser encontradas em <[www.cpsustentaveis.planejamento.gov.br](http://www.cpsustentaveis.planejamento.gov.br)>.



# CAPÍTULO II - SERVIÇOS DE VIGILÂNCIA – PROJETO BÁSICO/TERMO DE REFERÊNCIA

## 2.1. ELEMENTOS/REQUISITOS

Deverá constar no Projeto Básico ou Termo de Referência para a contratação de serviços de vigilância:

- I. A justificativa do número e das características dos Postos de Serviço a serem contratados.
- II. Os quantitativos dos diferentes tipos de posto de vigilância, que serão contratados por preço mensal do posto.

## 2.2. LOCAIS DE EXECUÇÃO DOS SERVIÇOS

Os serviços de vigilância serão prestados nas dependências das instalações da Administração, conforme Tabela de Locais constantes em anexo próprio. A atividade de vigilância patrimonial somente poderá ser exercida dentro dos limites dos imóveis vigiados (vide Portaria nº 3.233/2012 – DG/DPF).

## 2.3. UNIDADE DE MEDIDA – POSTOS E ESCALAS DE TRABALHO

Nos serviços de vigilância, a unidade de medida adotada consiste em postos de vigilância. A Instrução Normativa nº 2/2008 estabeleceu algumas escalas de trabalho que devem ser preferencialmente adotadas. A seguir, são apresentadas as escalas de trabalho:

- I. 44 (quarenta e quatro) horas semanais diurnas, de segunda-feira a sexta-feira, envolvendo 1 (um) vigilante.
- II. 12 (doze) horas diurnas, de segunda-feira a domingo, envolvendo 2 (dois) vigilantes em turnos de 12 (doze) x 36 (trinta e seis) horas.
- III. 12 (doze) horas noturnas, de segunda-feira a domingo, envolvendo 2 (dois) vigilantes em turnos de 12 (doze) x 36 (trinta e seis) horas.
- IV. 12 (doze) horas diurnas, de segunda a sexta-feira, envolvendo 2 (dois) vigilantes em turnos de 12 (doze) x 36 (trinta e seis) horas.

- V. 12 (doze) horas noturnas, de segunda a sexta-feira, envolvendo 2 (dois) vigilantes em turnos de 12 (doze) x 36 (trinta e seis) horas.

Sempre que possível, o horário de funcionamento dos órgãos e a escala de trabalho dos servidores deverão ser adequados para permitir a contratação de vigilância.

Excepcionalmente, desde que devidamente fundamentada e comprovada a vantagem econômica para a Administração, poderão ser caracterizados outros tipos de postos, considerando os acordos, convenções ou dissídios coletivos da categoria. Para cada tipo de posto de vigilância, deverá ser apresentado pelas proponentes o respectivo preço mensal do posto, calculado conforme a Planilha de Custos e Formação de Preços.

Os preços dos postos constantes dos incisos IV e V do art. 50 da Instrução Normativa nº 2/2008 não poderão ser superiores aos preços dos postos equivalentes previstos nos incisos II e III do mesmo artigo da referida Instrução Normativa.

O Anexo VI da Instrução Normativa nº 2/2008 traz especificações exemplificativas para a contratação de serviços de vigilância, devendo ser adaptadas às especificidades da demanda de cada órgão ou entidade contratante.

Os órgãos/entidades da Administração Pública Federal deverão realizar estudos, visando otimizar os postos de vigilância, de forma a extinguir aqueles que não forem essenciais, substituir por recepcionistas aqueles que tenham como efetiva atribuição o atendimento ao público e definir diferentes turnos, de acordo com as necessidades do órgão ou entidade, para postos de escala 44h semanais, visando eliminar postos de 12 x 36h que ficam ociosos nos fins de semana.

## 2.4. VEDAÇÕES

É vedada:

- I. A licitação para a contratação de serviços de instalação, manutenção ou aluguel de equipamentos de vigilância eletrônica em conjunto com serviços contínuos de vigilância armada/desarmada ou de monitoramento eletrônico.
- II. A licitação para a contratação de serviço de brigada de incêndio em conjunto com serviços de vigilância.

Os serviços de instalação e manutenção de circuito fechado de TV ou de quaisquer outros meios de vigilância eletrônica são serviços de engenharia, para os quais devem ser contratadas empresas que estejam registradas no CREA e que possuam profissional qualificado em seu corpo técnico (engenheiro), detentor de atestados técnicos compatíveis com o serviço a ser executado.

## 2.5. DESCRIÇÃO DOS SERVIÇOS

A Instrução Normativa nº 2/2008 apresenta uma descrição dos serviços, rotinas e procedimentos das atividades de vigilância descritas a seguir.

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

- Comunicar imediatamente à Administração, bem como ao responsável pelo posto, qualquer anormalidade verificada, inclusive de ordem funcional, para que sejam adotadas as providências de regularização necessárias.
- Manter afixado no posto, em local visível, o número do telefone da Delegacia de Polícia da Região, do Corpo de Bombeiros, dos responsáveis pela administração da instalação e outros de interesse, indicados para o melhor desempenho das atividades.
- Observar a movimentação de indivíduos suspeitos nas imediações do posto, adotando as medidas de segurança conforme orientação recebida da Administração, bem como as que entenderem oportunas.
- Permitir o ingresso nas instalações somente de pessoas previamente autorizadas e identificadas.
- Fiscalizar a entrada e saída de veículos nas instalações, identificando o motorista e anotando a placa do veículo, inclusive de pessoas autorizadas a estacionar seus carros particulares na área interna da instalação, mantendo sempre os portões fechados.
- Repassar para o(s) vigilante(s) que está(ão) assumindo o posto, quando da renúncia, todas as orientações recebidas e em vigor, bem como eventual anomalia observada nas instalações e suas imediações.
- Comunicar à área de segurança da Administração todo acontecimento entendido como irregular e que possa vir a representar risco para o patrimônio da Administração.
- Colaborar com as Polícias Civil e Militar nas ocorrências de ordem policial dentro das instalações da Administração, facilitando a atuação daquelas, inclusive na indicação de testemunhas presenciais de eventual acontecimento.
- Controlar rigorosamente a entrada e saída de veículos e pessoas após o término de cada expediente de trabalho, feriados e fins de semana, anotando em documento próprio o nome, registro ou matrícula, cargo, órgão de lotação e tarefa a executar.
- Proibir o ingresso de vendedores, ambulantes e assemelhados nas instalações,

sem que estes estejam devida e previamente autorizados pela Administração ou responsável pela instalação.

- Proibir a aglomeração de pessoas junto ao posto, comunicando o fato ao responsável pela instalação e à segurança da Administração, no caso de desobediência.
- Proibir todo e qualquer tipo de atividade comercial junto ao posto e imediações que implique ou ofereça risco à segurança dos serviços e das instalações.
- Proibir a utilização do posto para guarda de objetos estranhos ao local, de bens de servidores, de empregados ou de terceiros.
- Executar a(s) ronda(s) diária(s) conforme a orientação recebida da Administração, verificando as dependências das instalações, adotando os cuidados e providências necessários para o perfeito desempenho das funções e manutenção da tranquilidade.
- Assumir diariamente o posto, devidamente uniformizado, barbeado, de cabelos aparados, limpos e com aparência pessoal adequada.
- Manter o(s) vigilante(s) no posto, não devendo se afastar(em) de seus afazeres, principalmente para atender a chamados ou cumprir tarefas solicitadas por terceiros não autorizados.
- Registrar e controlar, juntamente com a Administração, diariamente, a frequência e a pontualidade de seu pessoal, bem como as ocorrências do posto onde estiver prestando seus serviços.

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

## 2.6. RESPONSABILIDADES DA CONTRATADA

A Instrução Normativa 2/2008 elenca algumas responsabilidades a cargo da contratada descritas a seguir:

- Comprovar a formação técnica específica da mão de obra oferecida, por meio de Certificado de Curso de Formação de Vigilantes, expedido por instituição devidamente habilitada e reconhecida.
- Implantar, imediatamente após o recebimento da autorização de início dos serviços, a mão de obra nos respectivos postos relacionados no Anexo Tabela de Locais e nos horários fixados na escala de serviço elaborada pela Administração, informando, em tempo hábil, qualquer motivo impeditivo ou que a impossibilite de assumir o posto conforme o estabelecido.

- 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 náilon, 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, pilhas para lanterna.
- A contratada não poderá repassar os custos de qualquer um dos itens de uniforme e equipamentos a seus empregados.
- 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.
- Fornecer as armas, munição e respectivos acessórios ao vigilante no momento da implantação dos postos.
- Oferecer munição de procedência de fabricante, não sendo permitido em hipótese alguma o uso de munições recarregadas.
- Prever toda a mão de obra necessária para garantir a operação dos postos, nos regimes contratados, obedecidas as disposições da legislação trabalhista vigente.
- Apresentar atestado de antecedentes civil e criminal de toda mão de obra oferecida para atuar nas instalações da Administração.
- Efetuar a reposição da mão de obra nos postos, em caráter imediato, em eventual ausência, não sendo permitida a prorrogação da jornada de trabalho (dobra). Manter disponibilidade de efetivo dentro dos padrões desejados, para atender a eventuais acréscimos solicitados pela Administração, bem como impedir que a mão de obra que cometer falta disciplinar, qualificada como de natureza grave, seja mantida ou retorne às instalações.
- Atender de imediato às solicitações de substituição da mão de obra, qualificada ou entendida como inadequada para a prestação dos serviços.
- Instruir ao seu preposto quanto à necessidade de acatar as orientações da Administração, inclusive no que se refere ao cumprimento das Normas Internas e de Segurança e Medicina do Trabalho.
- Relatar à Administração toda e qualquer irregularidade observada nos postos das instalações onde houver prestação dos serviços.
- Os supervisores da contratada deverão, obrigatoriamente, inspecionar os postos no mínimo 1 (uma) vez por semana, em dias e períodos (diurno das 7h/15h e noturno das 15h/23h) alternados.

- 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.

## 2.7. FISCALIZAÇÃO DOS SERVIÇOS

A fiscalização da Administração terá livre acesso aos locais de trabalho da mão de obra da contratada. Além disso, não permitirá que a mão de obra execute tarefas em desacordo com as preestabelecidas.

## 2.8. TABELA DE ENDEREÇOS

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

# CAPÍTULO III - VALORES REFERENCIAIS

## 3.1. ASPECTOS GERAIS

O Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão (MP), em parceria com a Fundação Instituto de Administração (FIA), realizou estudos dos fatores, parâmetros e outros elementos que compõem o custo dos serviços de vigilância e de limpeza e conservação contratados pela Administração Federal, atendendo à recomendação do Tribunal de Contas da União.

Esses estudos subsidiam, a partir de 2010, a definição dos valores limites para contratação e resultaram em uma nova metodologia na elaboração dos valores limites para contratação dos serviços de vigilância e limpeza.

O modelo aqui apresentado diz respeito à composição dos valores limites para os serviços de limpeza e vigilância em condições ordinárias, e não a situações específicas derivadas das características típicas de alguns órgãos, razão pela qual deve ser adaptado ao que requer cada situação.

Os valores referenciais (também denominados valores limites) consistem nos limites máximos de preços a serem observados pelos órgãos/entidades da Administração integrantes do Sistema de Serviços Gerais (SISG), ou seja, Administração Pública direta, autarquias e fundações públicas.

Os valores referenciais foram estabelecidos observando as peculiaridades, as convenções coletivas e os parâmetros estatísticos próprios de cada Unidade da Federação.

Esses valores estabelecidos para contratação de serviços de limpeza e conservação são publicados anualmente por meio de Portarias da Secretaria de Logística e Tecnologia de Informação.

Lembrando que tais valores consideram apenas as condições ordinárias de contratação, não incluindo necessidades excepcionais na execução do serviço que venham a representar custos adicionais para a contratação.

Existindo tais condições, estas poderão ser incluídas nos preços das propostas, de modo que o seu valor final poderá ficar superior ao valor limite estabelecido. Entretanto, descontando-se o adicional, o valor proposto deve estar dentro do valor limite estabelecido, sob pena de desclassificação.

Os valores limites estabelecidos em Portarias não limitam a repactuação de preços que ocorrer durante a vigência contratual, mas apenas os preços decorrentes de nova contratação ou renovação do contrato, tendo em vista que o art. 37, inciso XXI, da Constituição Federal assegura aos contratados o direito de receber pagamento se mantidas as condições efetivas da proposta.

Quando da prorrogação contratual, os contratos cujos valores estiverem acima dos limites estabelecidos nas Portarias da SLTI deverão ser renegociados para se adequarem aos novos limites, vedando-se a prorrogação de contratos cuja negociação resultar insatisfatória, devendo o órgão proceder novo certame licitatório.

*Art. 30-A (omissis)*

*(...)*

*§ 2º A Administração não poderá prorrogar o contrato quando: (Incluído pela Instrução Normativa nº 3, de 16 de outubro de 2009)*

*l – os preços estiverem superiores aos estabelecidos como limites pelas Portarias do Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão, admitindo-se a negociação para redução de preços; ou (Incluído pela Instrução Normativa nº 3, de 16 de outubro de 2009)*

Ressaltamos que a atualização dos valores limites nas Portarias é uma prerrogativa discricionária da Secretaria de Logística e Tecnologia da Informação do Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão, que poderá, inclusive, reduzi-los, caso verifique que os atuais valores estão acima do valor de mercado, por qualquer motivo.

Lembrando que os valores limites estabelecidos nas Portarias da SLTI são válidos independentemente da ocorrência de novos acordos, dissídios, convenções coletivas e enquanto não forem alterados ou revogados por nova Portaria.

Esclarecemos que os valores mínimos estabelecidos nas Portarias visam garantir a exequibilidade da contratação, de modo que as propostas com preços próximos ou inferiores ao mínimo deverão comprovar sua exequibilidade, de forma inequívoca, sob pena de desclassificação sem prejuízo do disposto nos § 3º, 4º e 5º do art. 29 da Instrução Normativa nº 2, de 30 de abril de 2008.

*Art. 29 (omissis)*

*(..)*

*§ 3º Se houver indícios de inexecuibilidade da proposta de preço, ou em caso da necessidade de esclarecimentos complementares, poderá ser efetuada diligência, na forma do § 3º do art. 43 da Lei nº 8.666/93, para efeito de comprovação de sua exequibilidade, podendo adotar, entre outros, os seguintes procedimentos:*



*§ 4º Qualquer interessado poderá requerer que se realizem diligências para aferir a exequibilidade e a legalidade das propostas, devendo apresentar as provas ou os indícios que fundamentam a suspeita.*

*§ 5º Quando o licitante apresentar preço final inferior a 30% da média dos preços ofertados para o mesmo item, e a inexequibilidade da proposta não for flagrante e evidente pela análise da planilha de custos, não sendo possível a sua imediata desclassificação, será obrigatória a realização de diligências para aferir a legalidade e a exequibilidade da proposta.*

A metodologia de cálculo dos valores limites adotada a partir de 2009 representa avanço com relação à metodologia anteriormente adotada, pois considera um número maior de fatores que incidem sobre o custo dos serviços, o que é mais adequado à realidade.

Apresenta, ainda, maior transparência metodológica, tanto em relação aos parâmetros adotados quanto na disponibilização dos estudos aos órgãos públicos interessados.

Além disso, observa diferenças peculiares a cada Unidade da Federação no tocante a aspectos demográficos, do mercado de trabalho, do custo dos uniformes e dos equipamentos, além das especificidades estabelecidas pelas respectivas convenções coletivas.

A metodologia foi disponibilizada, sendo objeto de análise e discussão envolvendo vários órgãos públicos e também com representantes das federações de trabalhadores e de empresas que atuam no mercado de serviços de limpeza e vigilância. Algumas das colaborações apresentadas foram incorporadas no modelo de cálculo de valores limites.

### **3.2. UM BREVE HISTÓRICO SOBRE A NORMATIZAÇÃO DOS SERVIÇOS**

O estabelecimento dos preços de referência para os serviços de vigilância e limpeza teve como marco regulatório inicial a Instrução Normativa nº 13, de 30 de outubro de 1996. Nesse período, foram publicadas as primeiras portarias de fixação de valores limites para cada Unidade da Federação e categoria profissional (vigilância e limpeza), as Portarias nº 3.194/96 e 3.256/96, respectivamente. Ambas dispunham, expressamente, que, para o cálculo dos valores-limite, deveria ser adotado o percentual de encargos sociais de 89%.

Em 1997, o Decreto nº 2.271/97 revogou o Decreto nº 2.031/96, e a Instrução Normativa nº 18/97 revogou a Instrução Normativa nº 13/96, entretanto, manteve-se a sistemática de fixação de valores limites para as contratações dos referidos serviços por meio de portarias publicadas anualmente.

Embora tais portarias não apresentassem mais, expressamente, o percentual de encargos sociais utilizado para o cálculo dos valores, a metodologia de cálculo adotada para composição dos valores limites no período de 2001 a 2006 utilizava os dados estatísticos decorrentes de memorial de cálculo da Fundação Getúlio Vargas (FGV).

O modelo de Planilha de Custo e Formação de Preço apresentado nos anexos da IN/MARE nº 18/97 dividia o custo em remuneração, encargos sociais (grupos de “A” a “E”), insumos, despesas administrativas operacionais, lucros e tributos. Para a formação do preço dos serviços de limpeza, adotou-se um fator de produtividade para o cálculo da quantidade de trabalhadores em função das características das instalações.

Em 2007, o Ministério do Planejamento em parceria com o Banco Mundial e a Fundação Instituto de Administração iniciaram os estudos de revisão da metodologia para obtenção do custo dos serviços. Em junho de 2008, foram concluídos os trabalhos, cujos resultados foram consolidados em relatório final apresentado em junho de 2008.

Além da proposta de metodologia de estabelecimento de custos, o referido relatório apresentou um conjunto de recomendações que tinham como objetivo indicar ações que pudessem gerar ganhos de eficiência e redução de custos na contratação de serviços de vigilância e limpeza e indicar também boas práticas que pudessem vir a serem adotadas pela Administração Pública Federal, observadas as restrições impostas pela lei.

Entre as principais recomendações elencadas, destacamos:

- Necessidade de gestão ativa dos serviços.
- Oportunidade de realização de estudos de produtividade da mão de obra e dos insumos.
- Elaboração de modelos de planos de segurança e limpeza.
- Adoção de forma de mensuração dos serviços padronizada.
- Controle da qualidade dos serviços prestados.
- Provisionamento financeiro de valores pagos às empresas para utilização posterior (tais como provisão para férias e 13º salário).

Em 2008, o Tribunal de Contas da União, por meio do Acórdão nº 1.753/2008 – Plenário, realizou análise minuciosa da composição dos valores limites de limpeza e vigilância e da metodologia de cálculo então utilizada pelo Ministério do Planejamento. Uma das principais determinações do Tribunal de Contas da União consistia:

*“9.1.1. realize estudos visando atualizar os percentuais que compõem as várias rubricas da planilha de formação de preços que subsidiam a fixação de valores limite para as contratações dos serviços terceirizados de vigilância e limpeza e conservação, em especial os percentuais de encargos sociais e reserva técnica, utilizando dados estatísticos por Estados da Federação;”*

Tais determinações implicaram na revisão da metodologia para a obtenção do custo da mão de obra dos serviços em tela, segundo o modelo proposto pela FIA.

# CAPÍTULO IV - METODOLOGIA DE CÁLCULO DA COMPOSIÇÃO DOS VALORES REFERENCIAIS

## 4.1 OBJETIVO

A nova metodologia tem o propósito de orientar os agentes públicos responsáveis pela contratação de serviços de limpeza e vigilância, executados de forma contínua em edifícios públicos e em condições ordinárias, na realização de uma contratação por preço justo, a partir do estabelecimento do preço máximo e um preço mínimo (no caso de serviços de limpeza) que a Administração está disposta a pagar.

Lembrando que valor mínimo constitui-se um patamar abaixo do qual o cumprimento das obrigações legais e estabelecidas em acordos ou convenções coletivas pelas empresas corre risco de inexecutabilidade, o que exige do gestor procedimentos de atenção para verificar a viabilidade da proposta apresentada.

Procura-se, com isso, ao mesmo tempo evitar o estabelecimento de preço artificialmente elevado e a contratação de serviços por preço muito reduzido que possam levar ao inadimplemento do contrato, com prejuízo para a Administração Pública.

No entanto, os valores limites são parâmetros balizadores da decisão; caso a necessidade dos serviços apresente condições especiais, o valor do contrato poderá ser superior ao valor limite calculado.

Da mesma forma, a inexecutabilidade deve ser analisada no caso concreto, ou seja, o gestor deve promover diligências para obtenção de informações complementares em caso de proposta de preço abaixo do valor de atenção. Se for verificado que o proponente comprovou que seus preços são exequíveis, a proposta poderá ser aceita.

## 4.2 PARÂMETROS DOS REGIMES 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 1 : 20,84 = (30,4375) \* ( 1 - 31,544%) =

31,544% - Proporção de dias de folga no mês para uma jornada de 44 horas semanais.

Na escala 12 x 36, 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 essa escala, o custo de adicional de hora extra em feriados está demonstrado na sessão “Horas Extras”.

Exemplo 2 : 15,22 = (30,4375) \* ( 1 - 50,000%) =

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

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

- Número de feriados de data fixa (ex.: 7 de setembro) da UF.
- Probabilidade do feriado de data fixa não coincidir com domingos (6/7 = 85,7%).
- Feriados móveis (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.

### 4.3 POSTOS E ESCALAS DE TRABALHO

Nos termos da Instrução Normativa nº 2/2008, deverão preferencialmente ser consideradas as seguintes escalas de trabalho:

- I. 44 (quarenta e quatro) horas semanais diurnas, de segunda a sexta-feira, envolvendo 1 (um) vigilante;
- II. 12 (doze) horas diurnas, de segunda-feira a domingo, envolvendo 2 (dois) vigilantes em turnos de 12 (doze) x 36 (trinta e seis) horas;
- III. 12 (doze) horas noturnas, de segunda-feira a domingo, envolvendo 2 (dois) vigilantes em turnos de 12 (doze) x 36 (trinta e seis) horas;
- IV. 12 (doze) horas diurnas, de segunda a sexta-feira, envolvendo 2 (dois) vigilantes em turnos de 12(doze) x 36 (trinta e seis) horas;
- V. 12 (doze) horas noturnas, de segunda a sexta-feira, envolvendo 2 (dois) vigilantes em turnos de 12(doze) x 36 (trinta e seis) horas;

Ressaltamos que, sempre que possível, o horário de funcionamento dos órgãos e a escala de trabalho dos servidores deverá ser adequada para permitir a contratação de vigilância conforme as escalas acima previstas.

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

Para cada tipo de posto de vigilância, deverá ser apresentado pelas proponentes o respectivo Preço Mensal do Posto, calculado conforme a Planilha de Custos e Formação de Preços, contida no Anexo III da Instrução Normativa nº 2/2008.

#### **4.4 PROCEDIMENTOS ADOTADOS PARA O CÁLCULO DOS VALORES REFERENCIAIS**

Os procedimentos adotados na nova metodologia observam a sequência de cálculo adotada pelos departamentos de pessoal das empresas para o processamento da folha de pagamento e de seus reflexos. Esse padrão foi preferido ao método invertido (grupos A a F), em que os encargos são calculados em sequência diversa da natural, o que gera a necessidade de considerar frequentes efeitos intercorrentes entre as categorias de encargos.

São considerados os adicionais (como periculosidade, insalubridade, noturno e outros), que modificam o custo final da mão de obra, bem como todos os custos decorrentes de condições estabelecidas no Acordo ou Convenção Coletivos estabelecidos entre os sindicatos de cada categoria profissional e Unidade da Federação.

O cálculo é estruturado segundo fatores de custo compostos por itens necessários para a prestação do serviço com natureza semelhante, permitindo melhor entendimento da composição do custo total.

Para cada um dos itens que compõem o custo total, é estabelecido o valor de referência sobre o qual incidirá aquele item, segundo o que estabelece a legislação trabalhista ou o acordo coletivo. Como decorrência, a base de cálculo de um mesmo item pode variar entre Unidades da Federação diferentes, resultando em pesos diversos para o mesmo item na composição do custo.

O custo é calculado segundo as principais jornadas de trabalho praticadas (12 x 36 horas no período, 12 x 36 horas no período noturno e 44 horas semanais) tanto para o trabalhador direto (vigilante ou servente) quanto para o supervisor. Para a apuração dos valores limites para contratação, o custo do supervisor é rateado entre o número de trabalhadores diretos supervisionados.

O cálculo do valor máximo total é estruturado nos seguintes fatores:

- Composição da remuneração.

- Salário-base.
- Adicional de periculosidade, insalubridade e outros.
- Adicional por trabalho noturno.
- Horas extras.
- Encargos e benefícios anuais e mensais.
- 13º salário e adicional de férias.
- Previdência social e FGTS.
- Benefícios mensais acordados.
- Afastamento maternidade.
- Rescisão.
- Uniformes, equipamentos e reciclagem.
- Reposição de profissional ausente.
- Benefícios diários acordados.
- Valor calculado por trabalhador.
- Custo total por trabalhador (soma dos itens anteriores).
- Insumos.
- Custos indiretos, tributos e lucro (CITL).
- Valor final do posto.
- Valor por trabalhador.
- Valor por posto.
- Valor por posto do supervisor.
- Valor do posto supervisionado (posto + supervisor).

#### **a) Custo de reposição do profissional ausente**

Para que não haja prejuízo na prestação dos serviços, é necessário determinar o custo relativo à substituição de um trabalhador que não esteja presente no local contratado por algum dos motivos previsto na legislação trabalhista. Como as condições de remuneração, adicionais e benefícios são as mesmas para o substituto, o custo de reposição do profissional ausente por um dia, corresponde ao custo diário do trabalhador normal.

O principal motivo de ausência de um profissional decorre das suas férias, quando a empresa contratada deve alocar outro pelo período de 30 dias. Caso a empresa e o tra-

balhador optem por um período de férias mais curto e a remuneração adicional dos dias trabalhados, esse custo ocorrerá com ônus para a empresa, não estando previsto ressarcimento no cálculo do custo.

Para os demais motivos das chamadas “ausências legais”, foi feita a estimativa da probabilidade da ocorrência do evento, segundo os dados mais precisos disponíveis, e esta foi multiplicada pelo número de dias de ausência previstos na legislação. O resultado foi calculado como porcentagem do tempo de trabalho em um ano para a apuração do custo. Tomando como exemplo o custo das licenças-paternidade para vigilância no Estado do Rio de Janeiro, consideram-se os seguintes fatores:

- Porcentagem de homens em relação ao total de empregados nas empresas da atividade econômica no Rio de Janeiro: 95,03%.
- Taxa de paternidade no Rio de Janeiro: 5,3% ao ano.
- Probabilidade de ocorrência de licença-paternidade: 4,93%.
- Duração da licença-paternidade: 5 dias seguidos.
- Quantidade de dias a serem repostos nas jornadas 12 x 36 horas: 2,5 dias.
- Quantidade de dias a considerar no custo de reposição do profissional ausente (Probabilidade de ocorrência de licença-paternidade x Quantidade de dias a serem repostos) nas jornadas de 12 x 36 horas: 0,1233 dias.
- Quantidade de dias a serem repostos nas jornadas de 44 horas semanais que não coincidem com domingos: 4,28 dias.
- Quantidade de dias a considerar no custo de reposição do profissional ausente (Probabilidade de ocorrência de licença-paternidade x Quantidade de dias a serem repostos) nas jornadas de 44 horas semanais: 0,1688 dias.

#### **b) Fatores de custo com base estatística**

- Um conjunto de fatores que representam custo para o contratante e que têm ocorrência incerta passam a ser tratados com base em dados estatísticos relacionados ao evento gerador do custo. Incluem-se nessa situação:
  - Auxílio-creche.
  - Afastamento maternidade.
  - Eventos com ausências amparadas por dispositivo legal (licença-paternidade, óbito, casamento, etc.).

Para cada um dos fatores, foram identificadas as fontes estatísticas mais adequadas, com o grau de detalhe disponível. Assim, fatores baseados em dados populacionais obtidos junto



ao IBGE foram calculados por Unidade da Federação, que é o mesmo espaço territorial considerado para os valores limites. Como decorrência para cada Estado, o peso relativo desses fatores é diferente, ainda que as diferenças sejam pouco expressivas.

#### **c) Provisão para rescisão**

É considerada como custo a provisão para rescisão de todos os contratos de trabalho, durante todo o período de execução dos serviços. Considera-se que uma parcela dos trabalhadores trabalhará durante o período de aviso prévio enquanto outra parcela será indenizada e haverá necessidade de substituição imediata.

Os valores limites para serviços de limpeza incorporam a estimativa de que 50% dos trabalhadores terão o aviso prévio indenizado e os 50% restantes estarão sob o aviso trabalhado.

#### **d) Custos indiretos, tributos e lucro**

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 ela 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.



Dentro do conceito de lucro bruto, nos termos definidos em estudos elaborados pelo Governo do Estado de São Paulo, 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).

Tendo em vista as considerações anteriormente citadas, a taxa de lucro bruto que está sendo utilizada é de 6,79% para ambos os serviços.

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. A alíquota do PIS é de 1,65% para Limpeza<sup>a</sup> e.

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, com alíquota de 7,60% para os serviços de limpeza (art. 2º da Lei nº 10.833/03).

O ISSQN é variável segundo o Município, foi adotada a alíquota vigente na maior parte das capitais brasileiras, que é de 5%. A tabela a seguir apresenta o demonstrativo dos custos indiretos, tributos e lucro para cada um dos serviços.

**Tabela 1 - Custos indiretos, tributos e lucro para os serviços de vigilância**

CUSTOS INDIRETOS, TRIBUTOS E LUCROS	VIGILÂNCIA
	Percentuais
<b>Tributos sobre a receita</b>	
PIS	0,65%
COFINS	3,00%
ISS	5,00%
<b>Total</b>	<b>8,65%</b>
<b>Custo indireto e lucro</b>	
Custo indireto	6,00%
<b>LAIR</b>	<b>6,79%</b>
<b>Percentual do CITL</b>	<b>30,45%</b>

#### 4.5 CENÁRIO DE ATENÇÃO

A partir de 2011, passam a ser calculados valores para um cenário de **atenção**, que tem como objetivo indicar a possibilidade de inexecutabilidade das propostas, proporcionando

ao pregoeiro ou a autoridade responsável pela homologação da contratação parâmetro que possa subsidiá-lo no processo de tomada de decisão.

Considera-se cenário de atenção aquele em que propostas com valores inferiores naquele cenário em processo licitatório apresentam forte indício de inexecuibilidade e para os quais se justificam a realização de diligências.

O valor do cenário de atenção é definido como aquele que é capaz de cumprir todas as obrigações legais e tributárias e os termos de acordos e convenções coletivas, mas com custos mais baixos em alguns outros fatores de custo.

Para o cálculo do custo no cenário de atenção, a incidência dos parâmetros utilizados para o cálculo do valor limite é alterada, conforme a tabela a seguir:

**Tabela 2 - Parâmetros adotados nos cenários máximos e de atenção**

PARÂMETROS	Fonte	Cenário Máximo	Cenário Atenção
<b>Dados gerais</b>			
Passagem predominante	ANTP	100%	50%
Número de filhos em creche	IBGE	100%	50%
Licenças-maternidade por ano	IBGE	100%	50%
Licenças-paternidade por ano	IBGE	100%	50%
Licenças de casamento por ano	IBGE	100%	50%
Licenças de óbito por ano	IBGE	100%	50%
Percentual de feriados não coincidentes	Calendário	100%	50%
Proporção de mulheres	RAIS	100%	50%
Falecimento de cônjuge, asc., desc.	Lei, acordo	100%	50%
Casamento	Lei, acordo	100%	50%
Nascimento de filho	Lei, acordo	100%	50%
Doação de sangue (anual)	Lei, acordo	100%	50%
Faltas por consultas médicas de filho	Acordo coletivo	100%	50%
Exame pré-natal	Acordo coletivo	100%	50%
Considera falecimento de sogra	Acordo coletivo	100%	50%
<b>Limpeza</b>			
Insumos	SP Benchmark	100%	50%
Uniformes (custo anual)	Mercado	100%	50%

Observe que, no cenário de atenção, os parâmetros representam 50% dos parâmetros adotados no cenário máximo.

# CAPÍTULO V - COMPOSIÇÃO DA PLANILHA DE CUSTOS E FORMAÇÃO DE PREÇOS

## 5.1. ESTRUTURA

O Modelo de Planilha de Custo e Formação de Preços, anexo III da Instrução Normativa nº 2, de 20 de abril de 2008, alterado pela Portaria nº 7, de 10 de março de 2011, 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 resumos, por sua vez, agrupam 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 2/2008, além dos entendimentos firmados pela Egrégia Corte de Contas da União e outros entendimentos firmados pelos Tribunais Superiores.

## 5.2. MÓDULO 1 – COMPOSIÇÃO DA REMUNERAÇÃO

### 5.2.1 SALÁRIO-BASE

#### a) Salário-base *versus* 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 na legislação ou em convenção coletiva da respectiva categoria.

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

O caráter contraprestativo 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.

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**.

**Fundamentação Legal – art. 457 e 458 da CLT**

#### b) 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	

I	Composição da Remuneração	Valor (R\$)
D	Adicional noturno	
E	Hora noturna adicional	
F	Adicional de hora extra	
G	Intervalo intrajornada	
H	Outros (especificar)	
<b>Total da Remuneração</b>		

### c) 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:

$$(\text{Salário-Base do Supervisor}) = (\text{Salário-Base do Vigilante}) \times (\text{Percentual de acréscimo}).$$

Na terceira situação, foi utilizada a média do percentual de acréscimo sobre os salários dos vigilantes (estabelecidos no Acordo ou calculados) daqueles Acordos de 2010 que estavam na situação 1 ou 2, a média é de 46%, segundo a fórmula:

$$\text{Acréscimo médio} = [\text{Somatório de } (\text{Salário-base do supervisor nos acordos onde há previsão}) / (\text{Salário-base do vigilante} - 1)] / (\text{Número de acordos onde há previsão})$$

O salário do supervisor foi então calculado da seguinte forma:

$$(\text{Salário-base do supervisor nos acordos onde NÃO há previsão}) = (\text{Salário-base do vigilante}) \times (\text{Acréscimo médio})$$

**d) Serviços de Vigilância – Parâmetros e cláusulas da CCT/2014 – Exemplo: Distrito Federal**

<b>Serviços de Vigilância – Distrito Federal – 2014</b>		
<b>Cláusulas da Convenção Coletiva</b>		
<b>Parâmetro</b>	<b>Descrição</b>	<b>Cláusulas</b>
Vigência e bata base	1/01/2014 a 31/12/2014	1 <sup>a</sup>
Salário-base do vigilante	R\$ 1.575,39	3 <sup>a</sup>
Salário-base supervisor	R\$ 1.889,64	3 <sup>a</sup>
Alíquota do adicional noturno	14,02%	9 <sup>a</sup>
Adicional de periculosidade (vigilante)	30%	3 <sup>a</sup>
Adicional de periculosidade (supervisor)	15%	3 <sup>a</sup>
Custo unitário do vale-refeição	R\$ 23,00	14 <sup>a</sup>
Custo unitário da assistência médica e familiar	R\$ 90,00	14 <sup>a</sup>
Custo unitário de outros auxílios – Fundo para invalidez – R\$ 10,00	R\$ 20,00	11 <sup>a</sup>
Custo unitário de outros auxílios – Fundo social e odontológico R\$ 7,00	R\$ 8,00	12 <sup>a</sup>

**e) Valor do salário normativo – Vigilante e Supervisor – Exemplo: Distrito Federal**

No caso em comento, a CCT do Distrito Federal estabeleceu que a partir de 1º de janeiro de 2014 fica garantido o salário normativo mínimo para o vigilante e o supervisor, conforme quadro a seguir:

<b>Salário do vigilante – Cláusula 3<sup>a</sup> da CCT 2014</b>	
<b>Salário normativo</b>	<b>Valor</b>
Vigilante	R\$ 1.575,39
Supervisor	R\$ 1.889,64

## f) Disposição estabelecida na CCT/2014 – Serviços de Vigilância

Fundamentação legal e/ou previsão na CCT – Salário Normativo		Valor (R\$)
Descrição		
<p><b>Vigilante – Salário Normativo</b></p> <p><b>CLÁUSULA TERCEIRA – SALÁRIO</b></p> <p><b>A partir de 1º de janeiro de 2014, a todo vigilante que trabalha em empresa de segurança privada, inclusive orgânica, fica garantido o salário normativo de R\$ 1.575,39 (um mil, quinhentos e setenta e cinco reais e trinta e nove centavos), que deverá ser acrescido de 30% (trinta por cento) de adicional de periculosidade previsto na Lei nº 12.740/2012.</b></p> <p><b>a)</b> a partir de 1º de janeiro de 2014, o salário normativo dos vigilantes que prestam serviços terceirizados no Banco do Brasil será de R\$ 2.110,46 (dois mil, cento e dez reais e quarenta e seis centavos), que deverá ser acrescido de 30% (trinta por cento) de adicional de periculosidade previsto na Lei nº 12.740/2012.</p> <p><b>b)</b> a partir de 1º de janeiro de 2014, o salário normativo dos vigilantes que prestam serviços terceirizados no Banco Central será de R\$ 3.075,13 (três mil e setenta e cinco reais e treze centavos), que deverá ser acrescido de 30% (trinta por cento) de adicional de periculosidade previsto na Lei nº 12.740/2012.</p> <p><b>c)</b> a partir de 1º de janeiro de 2014, para os serviços de segurança de eventos, será garantida a diária mínima de R\$ 86,27 (oitenta e seis reais e vinte e sete centavos), que deverá ser acrescida de 30% (trinta por cento) de adicional de periculosidade previsto na Lei nº 12.740/2012. Apenas os profissionais que não recebem os pisos normativos indicados nos itens anteriores farão jus ao recebimento da referida parcela, mensalmente.</p> <p><b>d)</b> a partir de 1º de janeiro de 2014, o salário normativo dos agentes que prestam serviços de Segurança Pessoal Privada será de R\$ 2.750,28 (dois mil, setecentos e cinquenta reais e vinte e oito centavos), que deverá ser acrescido de 30% (trinta por cento) de adicional de periculosidade previsto na Lei nº 12.740/2012.</p> <p><b>e)</b> a partir de 1º de janeiro de 2014, o salário normativo dos profissionais que exercem a função de fiscalização de outros vigilantes nas frentes de serviço, de forma fixa ou móvel (com ou sem veículo), será de R\$ 1.889,64 (um mil, oitocentos e oitenta e nove reais e sessenta e quatro centavos), que deverá ser acrescido de 30% (trinta por cento) de adicional de periculosidade previsto na Lei nº 12.740/2012.</p> <p><b>f)</b> a partir de 1º de janeiro de 2014, aos vigilantes que exercem suas funções de forma motorizada, fica assegurado o adicional de 10% (dez por cento) a incidir sobre o piso normativo mínimo indicado no <i>caput</i>, que deverá ser acrescido de 30% (trinta por cento) a título de adicional de periculosidade (Lei nº 12.740/2012).</p> <p>de R\$ 7,00 (sete reais) e que passará para R\$ 8,00 (oito reais), acordam os signatários da presente que não haverá reajuste financeiro nas demais cláusulas convencionais.</p>		<b>R\$ 1.575,39</b>

Fundamentação legal e/ou previsão na CCT – Salário Normativo	
Descrição	Valor (R\$)
<p><b>PARÁGRAFO PRIMEIRO</b> Aos demais empregados das empresas que compõem a categoria profissional abarcada pelo presente instrumento coletivo e não contemplados pelas alíneas anteriormente especificadas, fica assegurado o reajuste salarial de 6,95% (seis vírgula noventa e cinco por cento), a incidir sobre o salário recebido em 31 de dezembro de 2013, ressalvados possíveis adiantamentos, que poderão ser compensados pelo empregador.</p> <p><b>PARÁGRAFO SEGUNDO</b> Os vigilantes que exercerem suas funções nas partes internas e externas do Banco Central do Brasil receberão o piso normativo estabelecido na alínea "b".</p> <p><b>PARÁGRAFO TERCEIRO</b> Os vigilantes, assim considerados aqueles que preenchem os requisitos da Lei nº 7.102/83, não poderão receber salário inferior ao piso previsto no <i>caput</i>, independentemente do local onde prestarem serviço, bem como da denominação/qualificação do seu empregador.</p> <p><b>PARÁGRAFO QUARTO</b> As partes acordam que o adicional de risco de vida previsto nas Convenções Coletivas de Trabalho vigentes nos anos de 2010, 2011 e 2012 foi integralmente absorvido e atendido pelo adicional de periculosidade previsto na Lei nº 12.740/12, que alterou o art. 193, da CLT, e que prevê o adicional de periculosidade para aqueles que no exercício de sua profissão estejam em exposição permanente a roubos ou outras espécies de violência física nas atividades profissionais de segurança pessoal ou patrimonial, não sendo admitida a percepção acumulada dos dois adicionais (periculosidade e risco de vida).</p> <p>Outras normas referentes a salários, reajustes, pagamentos e critérios para cálculo</p> <p><b>CLÁUSULA QUARTA – DISPÊNDIO DAS EMPRESAS COM A CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO</b></p> <p>À exceção do reajuste concedido nos salários normativos da categoria, de 6,95% (seis vírgula noventa e cinco por cento); do auxílio-alimentação, de R\$19,50 (dezenove reais e cinquenta centavos) para R\$ 23,00 (vinte e três reais), do plano de saúde, de R\$ 63,00 (sessenta e três reais) para R\$ 90,00 (noventa reais); do fundo para indenização decorrente de aposentadoria por invalidez e por doença de qualquer natureza, que era de R\$ 11,00 (onze reais) e passará para R\$ 12,00 (doze reais); e do fundo social e odontológico, que era</p> <p><b>PARÁGRAFO ÚNICO</b> – Em 1º de janeiro de 2014, todas as empresas abrangidas por esta Convenção Coletiva de Trabalho terão dispêndio de 12,40% (doze vírgula quarenta por cento) relativos ao salário normativo da categoria, auxílio-alimentação, adicional noturno, fundo de aposentadoria, fundo odontológico e auxílio-saúde.</p>	



Fundamentação legal e/ou previsão na CCT – Salário Normativo	
Descrição	Valor (R\$)
<p><b>Supervisor – Salário Normativo</b></p> <p>a) a partir de 1º de janeiro de 2014, o salário normativo dos profissionais que exercem a função de fiscalização de outros vigilantes nas frentes de serviço, de forma fixa ou móvel (com ou sem veículo), será de R\$ 1.889,64 (um mil, oitocentos e oitenta e nove reais e sessenta e quatro centavos), que deverá ser acrescido de 30% (trinta por cento) de adicional de periculosidade previsto na Lei nº 12.740/2012.</p>	R\$ 1.889,64

## 5.2.2 ADICIONAIS DE PERICULOSIDADE

### a) 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 à saúde do trabalhador ou à sua 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 a Norma Regulamentadora nº 16 do Ministério do Trabalho e Emprego – NR 16, Súmula nº 364 – TST, Súmula nº 132 – TST, Súmula nº 191 – TST. Orientação Jurisprudência nº 406 da SDI-1, do TST.

#### *Jurisprudência – Súmulas nº 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 nº 7.369/1985 não estabeleceu nenhuma proporcionalidade em relação ao seu pagamento” (Súmulas/TST nº 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 nº 132 – TST*

**ADICIONAL DE PERICULOSIDADE – INTEGRAÇÃO** (incorporadas as Orientações Jurisprudenciais nº 174 e 267 da SBDI-1) – Res. 129/2005, DJ 20, 22 e 25/4/2005.

*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 27/9/2002).*

*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 8/11/2000).*

**Jurisprudência – Súmula nº 191 – TST**

**ADICIONAL DE 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. Com relação aos eletricitários, o cálculo do adicional de periculosidade deverá ser efetuado sobre a totalidade das parcelas de natureza salarial.*

**Jurisprudência – Orientação Jurisprudência nº 406 da SDI-1 do TSTADICIONAL 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.*

**b) 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.

### 5.2.3 Adicional de insalubridade

#### a) 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 a 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 nº 228 do TST, Súmula nº 139 – TST).

**Jurisprudência** – Súmula nº 139 do TST

**ADICIONAL DE INSALUBRIDADE** (incorporada a Orientação Jurisprudencial nº 102 da SBDI-1) – Res. 129/2005, DJ 20, 22 e 25/4/2005

*Enquanto percebido, o adicional de insalubridade integra a remuneração para todos os efeitos legais (ex-OJ nº 102 da SBDI-1 – inserida em 1/10/1997).*

*Histórico:*

*Súmula mantida – Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21/11/2003*

**Jurisprudência** – Súmula nº 228 do TST

**ADICIONAL DE INSALUBRIDADE – BASE DE CÁLCULO (nova redação)**

*Res. 148/2008, DJ 04 e 7/7/2008 – Republicada DJ 8, 9 e 10/7/2008*

*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.*

#### b) Adicional de Insalubridade – Serviços de Vigilância

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

### 5.2.4 ADICIONAL DE RISCO DE VIDA

#### a) Definição

Consiste em um adicional concedido ao vigilante e ao supervisor de operações 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.

Lembrando que, com a aprovação da Lei nº 12.740, de 8 de dezembro de 2012, o adicional de periculosidade foi estendido ao vigilante, sendo compensado ou descontado do referido adicional outros da mesma natureza eventualmente concedido por meio de Acorde Coletivo, in casu, o adicional de risco de vida.

O adicional de risco de vida foi substituído pelo adicional de periculosidade conforme dispõe a Lei nº 12.740/2012.

### **b) Memória de cálculo – Serviços de vigilância – Exemplo: Distrito Federal**

A tabela a seguir apresenta a memória de cálculo do adicional de risco de vida para os serviços de vigilância.

**Tabela 3 - Memória de Cálculo – Adicional de Periculosidade – Vigilância**

<b>Memória de Cálculo – Adicional de periculosidade</b>			
<b>Categoria</b>	<b>Base de cálculo</b>	<b>Percentual</b>	<b>Valor</b>
Vigilante 12 x 36 D	1.575,39	30%	472,62
Vigilante 12 x 36 N	1.575,39	30%	472,62
Vigilante 44 SEM	1.575,39	30%	472,62

## **5.2.5 ADICIONAIS POR TRABALHO NOTURNO**

### **5.2.5.1 Adicional noturno**

#### **a) Definição**

É o adicional conferido ao trabalhador ao trabalho executado entre as 22 horas de um dia e as 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).

#### **b) Fundamentação Legal**

**Fundamentação Legal** – art. 73 da CLT

#### **c) Adicional Noturno – Memória de Cálculo**

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.

B – Hora de redução noturna – decorrente de cada hora remunerada no período noturno corresponder 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 horas horas até as 7 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	
Descrição	Percentual (%)
<p>CLÁUSULA NONA – ESCALA DE 12 x 36 HORAS – ADICIONAL NOTURNO</p> <p>Na escala de revezamento de trabalho 12 x 36 horas, exercida no período noturno, aqui consideradas a prorrogação após as 5 horas (cinco horas) e a hora noturna reduzida, o adicional noturno pago ao empregado será na razão de 14,02% (quatorze vírgula zero dois por cento), a incidir sobre a remuneração do vigilante, isto é, salário normativo acrescido do adicional de periculosidade.</p> <p><b>PARÁGRAFO PRIMEIRO</b> - Nas demais hipóteses em que houver a prestação de labor noturno, este deverá observar o disposto no artigo 73, da Consolidação das Leis do Trabalho.</p> <p><b>PARÁGRAFO SEGUNDO</b> - A elevação do percentual de adicional noturno para 14,02% (catorze vírgula zero dois por cento), com vistas à remuneração do labor noturno, na forma consignada no caput, somente possui efeito pecuniário a partir da vigência do presente instrumento coletivo.</p>	14,02%

### 5.2.5.2 Hora de redução noturna

#### a) 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).

#### **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

*HORA NOTURNA REDUZIDA – SUBSISTÊNCIA APÓS A CF/1988 (inserida em 20/4/1998)*

*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

**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.*

#### b) Hora de redução noturna – Memória de cálculo

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 será 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.

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

Onde:

1,29 = a hora de redução noturna;

67,5 = 7,5 min (60 - 52,5) x 9h (das 12h)

52,5 = 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.

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)

## 5.2.6 ADICIONAL DE HORAS EXTRAS

### a) 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 realizado em dias da semana (de segunda a sábado), e de 100% em 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 prevista em Acordo ou Convenção Coletiva de Trabalho, respeitando o limite máximo de 220 horas mensais.

### b) Adicional de horas extras

O custo do adicional de horas extras foi previsto de acordo com a necessidade de manter um funcionário permanentemente em um posto, ou seja, nos feriados e no dia da cate-

goria 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).

Fundamentação legal e/ou previsão na CCT – Hora extra	
Descrição	Percentual (%)
<p>CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA – REMUNERAÇÃO DE DOBRAS – ADICIONAL DE HORAS EXTRAS</p> <p>Considerando a natureza da atividade de vigilância, quando excepcionalmente houver necessidade de dobras de jornada, assim entendidas a sua duplicação, estas serão remuneradas na proporção de 100% (cem por cento) do valor da hora normal.</p> <p>PARÁGRAFO ÚNICO Somente no labor descrito no caput desta cláusula será devido o adicional de 100% (cem por cento). Nos demais casos, quando houver labor extraordinário, o adicional de horas extras será de 50% (cinquenta por cento).</p>	
<p>CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA – JORNADA DE TRABALHO E INTERVALOS NA ATIVIDADE</p> <p>Considerando as peculiaridades da atividade da segurança privada e vigilância, outorgada como complementar da segurança pública, e atendendo ao que foi decidido como melhor pelos empregados e pelos empregadores em suas respectivas assembleias gerais, os sindicatos ora convenientes preveem nos parágrafos desta Cláusula as condições relativas à jornada de trabalho e aos intervalos na atividade.</p> <p><b>PARÁGRAFO PRIMEIRO – HORAS EXTRAORDINÁRIAS</b> Os empregados que trabalham na jornada de 12 x 36 horas (doze horas de trabalho por trinta e seis horas de descanso) não farão jus a horas extraordinárias em razão da natural compensação, em razão da inexistência de trabalho nas 36 (trinta e seis) horas seguintes.</p> <p><b>PARÁGRAFO SEGUNDO – DOMINGOS E FERIADOS TRABALHADOS. APLICAÇÃO DA SÚMULA Nº 444 DO TST</b> Considera-se já remunerado o trabalho realizado nos domingos que porventura coincidam com a escala prevista nesta Cláusula (revezamento 12 x 36), em face da natural compensação pelo desconto nas 36 (trinta e seis) horas seguintes, assegurada a percepção em dobro dos feriados trabalhados a partir da vigência deste instrumento coletivo e apenas enquanto vigor a Súmula nº 444 do Tribunal Superior do Trabalho.</p>	

### c) Fundamentação Legal – Hora extra

Fundamentação Legal – art. 7º, inciso XIII, da Constituição Federal.



**Fundamentação Legal** – art. 7º, inciso XVI, da Constituição Federal.

**Fundamentação Legal** – art. 58 da CLT.

**Fundamentação Legal** – art. 59 da CLT.

**Súmula nº 376 do TST**

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

*(Conversão das Orientações Jurisprudenciais nº 89 e 117 da SBDI-1).*

*Res. 129/2005, DJ 20, 22 e 25/4/2005*

*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 28/4/1997).*

## 5.2.7 INTERVALO INTRAJORNADA

### a) Definição

Corresponde ao intervalo para repouso ou alimentação em qualquer trabalho contínuo, cuja duração exceda 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).

### b) Fundamentação Legal

**Fundamentação Legal** – art. 71 da CLT

**Jurisprudência** – OJ-SDI1-342 do TST

**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), infenso 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, 7 horas diárias ou 42 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**

**INTERVALO INTRAJORNADA. ART. 71, § 4º, DA CLT. NÃO CONCESSÃO OU REDUÇÃO. NATUREZA JURÍDICA SALARIAL. DJ 14/3/2008**

*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**

**JORNADA 12 x 36. JORNADA MISTA QUE COMPREENDA A TOTALIDADE DO PERÍODO NOTURNO. ADICIONAL NOTURNO. DEVIDO. (DEJT divulgado em 9, 10 e 11/6/2010)**

*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, assim como maior dos repousos, em dias alternados, com relação à prática do repouso semanal possível apenas após 6 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)*

**Súmula nº 437 do TST**

**INTERVALO INTRAJORNADA PARA REPOUSO E ALIMENTAÇÃO. APLICAÇÃO DO ART. 71 DA CLT (Conversão das Orientações Jurisprudenciais nº 307, 342, 354, 380 e 381 da SBDI-1) – Res. 185/2012, DEJT divulgado em 25, 26 e 27/9/2012**

*I – Após a edição da Lei nº 8.923/94, a não concessão ou a concessão parcial do intervalo intrajornada mínimo, para repouso e alimentação, a empregados urbanos e rurais, implica o pagamento total do período correspondente, e não apenas daquele suprimido, com acréscimo de, no mínimo, 50% sobre o valor da remuneração da hora normal de trabalho (art. 71 da CLT), sem prejuízo do cômputo da efetiva jornada de labor para efeito de remuneração.*

*II – 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), infenso à negociação coletiva.*

*III – 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.*

*IV – Ultrapassada habitualmente a jornada de seis horas de trabalho, é devido o gozo do intervalo intrajornada mínimo de uma hora, obrigando o empregador a remunerar o período para descanso e alimentação não usufruído como extra, acrescido do respectivo adicional, na forma prevista no art. 71, caput e § 4º, da CLT.*

**Súmula nº 444 do TST**

**JORNADA DE TRABALHO. NORMA COLETIVA. LEI.** Escala de 12 x 36. Validade. Res. 185/2012, DEJT divulgado em 25, 26 e 27/9/2012 .

*É válida, em caráter excepcional, a jornada de doze horas de trabalho por trinta e seis de descanso, prevista em lei ou ajustada exclusivamente mediante Acordo Coletivo de Trabalho ou Convenção Coletiva de Trabalho, assegurada a remuneração em dobro dos feriados trabalhados. O empregado não tem direito ao pagamento de adicional referente ao labor prestado na décima primeira e **décima segunda horas**.*

**c) Intervalo Intrajornada – Considerando como parcela da remuneração**

Para o cálculo do custo do intervalo intrajornada, o salário de referência inclui os adicionais que o Acordo Coletivo estabelece como incidentes.

Para o intervalo intrajornada, existem duas situações:

- 1) O Acordo Coletivo prevê o pagamento do intervalo intrajornada, sua proporção e o adicional sobre a hora intrajornada.
- 2) O Acordo Coletivo não prevê o pagamento do intervalo intrajornada.

No primeiro caso, o custo do intervalo intrajornada foi calculado de acordo com o texto do Acordo Coletivo.

Nesse caso, obteve-se um salário-hora de referência:

(Salário-hora de referência) = (Salário de referência para intrajornada) / (220), sendo 220 horas o divisor para salário-hora.

O custo mensal de intrajornada é então calculado segundo a fórmula:

(Custo do intervalo intrajornada) = (Dias de trabalho no mês) x (Número de horas intrajornada por dia) x (Valor da hora de referência do intervalo intrajornada) x (Adicional para dias normais).

No segundo caso, quando o Acordo Coletivo não prevê o pagamento da hora intrajornada, o número de horas intrajornada por dia e o respectivo custo do intervalo intrajornada serão iguais a 0.

<b>Fundamentação legal e/ou previsão na CCT – Intervalo Intrajornada</b>	
<b>Descrição</b>	
<p>CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA – HORÁRIO PARA ALIMENTAÇÃO</p> <p>Em qualquer trabalho contínuo, cuja duração exceda 6 (seis) horas, inclusive revezamento 12 x 36 horas, é obrigatória a concessão de um intervalo para repouso ou alimentação, no mínimo de 1 (uma) hora, intervalo este que será usufruído em conformidade com a conveniência e necessidade do serviço, por força da natureza de custódia e guarda da atividade. Fica o vigilante desobrigado de promover a assinalação da folha de ponto ou registro do intervalo intrajornada, destinado à alimentação.</p> <p><b>PARÁGRAFO PRIMEIRO</b></p> <p>Não excedendo 6 (seis) horas o trabalho, será obrigatória a concessão de intervalo de 15 (quinze) minutos quando a duração deste ultrapassar 4 (quatro) horas.</p> <p><b>PARÁGRAFO SEGUNDO</b></p> <p>Os vigilantes que prestam serviços no período diurno terão a concessão do intervalo para refeição entre as 11h e as 15h, sem que isso desnature a extensão do intervalo.</p> <p><b>PARÁGRAFO TERCEIRO</b></p> <p>A concessão de horário para alimentação na forma desta Cláusula, independentemente da extensão, não desnatura a jornada de trabalho da categoria doze por trinta e seis (12 x 36) horas.</p> <p><b>PARÁGRAFO QUARTO</b></p> <p>Quando o gozo do intervalo para repouso e alimentação, previsto nesta Cláusula, não for concedido pelo contratante dos serviços, tendo em vista a natureza ininterrupta do turno de trabalho contratado, o trabalhador terá direito a ser remunerado pelo período correspondente com um acréscimo adicional de 50% (cinquenta por cento) sobre o valor da remuneração da hora normal de trabalho, na forma do § 4º, do art. 71 da CLT.</p>	-

**d) Intervalo Intra jornada – Serviços de Vigilância – Memória de Cálculo**

<b>Exemplo – Intervalo intrajornada</b>				
<b>Categoria</b>	<b>Salário-hora (A)</b>	<b>Dias/mês (B)</b>	<b>Adicional (50%) (C)</b>	<b>Valor (D)</b>
Vigilante 12 x 36 D	6,01	15,22	1,50	137,26
Vigilante 12 x 36 N	7,69	15,22	1,50	175,56
Vigilante 44 SEM	-	20,84	1,50	-

**(A) Salário-hora – Salário referência/220**

Exemplo: R\$ 6,01 = (R\$ 1.322,70/220)

**(B) Dias/mês – nº dias trabalhado no mês**

Exemplo: 15,22 (jornada 12 x 36)

**(C) Adicional de 50% – Adicional de hora extra**

Exemplo: (R\$ 6,01 x 15,22) x 1,50

**(D) = (A) x (B) x (C).** Exemplo: R\$ 137,26 = R\$ 6,01 x 15,22 x 1,50

**e) Intervalo Intra jornada – Considerando como custo de reposição**

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 Intra jornada é calculado pela divisão do Custo de Referência pelo número de horas de reposição da jornada de trabalho do repositor.

**(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) Número de horas de reposição**

Exemplo: 12 horas (jornada 12 x 36) 8,80 horas (jornada 44 horas semanais)

**Custo de Reposição da Intraornada – Serviços de Vigilância**

<b>Base de Cálculo da Reposição Intraornada</b>				
<b>Escalas – Vigilante</b>				
<b>Composição</b>	<b>12 x 36 D</b>	<b>12 x 36 N</b>	<b>44 SEM</b>	
Salário-Base	1.575,39	1.575,39	1.575,39	
Ad. Periculosidade (Risco de vida)	472,62	472,62	472,62	
Ad. Insalubridade	-	-	-	
Outros Adicionais	-	-	-	
Ad. Noturno	-	246,12	-	
Hora noturna reduzida	-	-	-	
Ad. Hora extra	72,19	79,78	-	
Adicional Férias – CF	58,95	66,01	56,95	
13º Salário	176,82	197,98	170,80	
GPS	678,52	759,72	655,42	
FGTS	188,48	211,03	182,06	
Assistência Médica	98,00	98,00	98,00	
Cesta Básica	-	-	-	
Auxílio-creche	6,09	6,09	6,09	
Seguro de vida, Invalidez	12,26	12,26	12,26	
Outros Auxílios	12,00	12,00	12,00	
Acid. Trabalho	-	-	-	
Afast. maternidade	1,56	1,73	1,52	
Custo de rescisão	150,73	168,79	149,81	
Custo uniformes	79,77	79,77	79,77	
Custo reciclagem	21,53	21,53	21,53	
Reposição ausente	391,35	435,20	371,28	
Vale-transporte	-	-	29,90	
Vale-refeição	350,03	350,03	476,94	
Custo Referência	4.346,29	4.794,05	4.372,32	-
Nº horas a repor	12,00	12,00	8,80	
<b>Custo mensal</b>	<b>362,19</b>	<b>399,50</b>	<b>496,85</b>	

**5.2.8 REMUNERAÇÃO – SALÁRIO COM ADICIONAIS****a) 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. Ressaltamos que a lei brasileira e a jurisprudência do TST veda ao empregador efetuar o pagamento do chamado salário complessivo (Súmula nº 91 TST).

**Súmula nº 91 TST****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.*

**b) Exemplo – Considerando o intervalo intrajornada como parcela da remuneração**

Exemplo: Vigilância – Salário com adicionais – 2014						
Categoria	Salário-Base	Periculosidade	Noturno	Hora reduzida	Intrajornada	TOTAL
Vigilante 12 x 36 D	1.259,71	62,99	-	-	137,26	1.459,96
Vigilante 12 x 36 N	1.259,71	62,99	198,40	170,63	175,56	1.867,28
Vigilante 44 SEM	1.259,71	62,99	-	-	-	1.322,70

**m) Não considerando o intervalo intrajornada como parcela da remuneração – porém como custo de reposição**

Memória de Cálculo – Vigilância – 2012 – Salário com adicionais						
Categoria	Salário-Base	Periculosidade	Ad. Noturno	Hora reduzida	Intrajornada	TOTAL
Vigilante 12 x 36 D	1.380,27	207,04	-	-	-	1.587,31
Vigilante 12 x 36 N	1.380,27	207,04	165,63	-	-	1.752,94
Vigilante 44 SEM	1.380,27	207,04	-	-	-	1.587,31

**5.2.9 OUTROS ITENS QUE COMPÕEM A REMUNERAÇÃO****a) 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 a 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 autoaplicável.



Podem ser gratificações pagas pelo empregador ao empregado em decorrência de um evento ou circunstância ou por norma jurídica. Assim, 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 independentemente da vontade do trabalhador, têm 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).

## **b) 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 – STF

*“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

**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).*

#### **Jurisprudência – TCU**

*9.3. Alertar o Núcleo Estadual do Ministério da Saúde no Distrito Federal (NERJ/MS) quanto às demais impropriedades detectadas na condução do Pregão Eletrônico nº 76/2006, com 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);*

### **5.2.10 DISTINÇÃO ENTRE VERBAS SALARIAIS E NÃO SALARIAIS**

#### **a) Aspectos Gerais**

A distinção entre verbas salariais e não salariais tem fundamental importância pelo fato de que apenas nas 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.

#### **b) Fundamentação Legal e Jurisprudencial**

**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. Com relação aos eletricitários, o cálculo do adicional de periculosidade deverá ser efetuado sobre a totalidade das parcelas de natureza salarial.*

**Jurisprudência – Súmula 318 – TSTDIÁRIAS. 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.*

## **5.2.11 PAGAMENTO DO SALÁRIO**

### **a) Aspectos Gerais**

A periodicidade para o pagamento dos salários 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 art. 459 da CLT).

O pagamento do salário poderá ser efetuado em conta bancária do empregado, desde que autorizado por ele. Também poderá ser feito por cheque. Se analfabeto, o pagamento deverá ser feito em dinheiro (Portaria nº 3.281, de 7 de dezembro de 1984).

O pagamento do salário será feito mediante recibo, fornecendo-se cópia ao empregado, com a identificação da empresa e no 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 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 referentes 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).

***Jurisprudência – OJ-SDCT-18 – TST***

**DESCONTOS AUTORIZADOS NO SALÁRIO PELO TRABALHADOR. LIMITAÇÃO MÁXIMA DE 70% DO SALÁRIO-BASE (inserida em 25/5/1998)**

*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.**

**Fundamentação Legal – art. 7º, inciso VI, da Constituição Federal.**

**Fundamentação Legal – art. 1º do Decreto-Lei nº 368, de 19 de dezembro de 1968.**

**Fundamentação Legal – art. 459 da CLT.**

**Fundamentação Legal – art. 7º, inciso XI, da Constituição Federal.**

**Fundamentação Legal – art. 3º da Lei nº 6.321, de 14 de abril de 1976.**

***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, 6 e 9/12/1985*

**Jurisprudência – TST – Precedente Normativo nº 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 no 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**

**Instrução Normativa nº 2/2008**

*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 2/2008).*

**Fundamentação Legal – Art. 511 e art. 570 – CLT.**

**Fundamento Legal – Salário de contribuição – Art. 28 da Lei nº 8.212/91.**

### 5.3. MÓDULO 2 – BENEFÍCIOS MENS AIS E DIÁRIOS

#### **a) 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.

**b) Composição**

<b>II</b>	<b>Benefícios Mensais e Diários</b>	<b>Valor (R\$)</b>
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)	
<b>Total de benefícios mensais e diários</b>		

**5.3.1 TRANSPORTE****a) 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.

**b) Prazo para fornecimento**

Nos termos do art. 2º do Decreto nº 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 nº 7.418/85, art. 6º do Decreto nº 95.247/87.

**c) 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 nº 7.418/85, art. 9º do Decreto nº 95.247/87).

**d) 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 nº 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](http://portal1.antp.net/site/simob/Lists/trfs/trfs_atuais.aspx)>.

**JURISPRUDÊNCIA – 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 de 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, instituída pela Lei nº 7.418/1985, alterada pela Lei nº 7.619/1987, foi regulamentada pelo Decreto nº 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 descontado 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 nº 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 no 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 no art. 10 do Decreto nº 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 nº 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 nº 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 nº 12/2008 (Acórdão nº 282/2009 – 1ª Câmara).*

#### **e) Vale-transporte – Serviços de Vigilância – Memória de cálculo**

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 Associação Nacional dos Transportes Públicos (ANTP) 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 prevista 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)

**f) Previsão na CCT – Vale-transporte – Serviços de Vigilância – Exemplo: Distrito Federal**

Fundamentação legal e/ou previsão na CCT – Vale-transporte	
Descrição	Valor (R\$)
<p>CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA – VALE-TRANSPORTE As empresas fornecerão o vale-transporte aos empregados, por dia efetivamente trabalhado, em uma única parcela.</p> <p><b>PARÁGRAFO PRIMEIRO</b> Na hipótese de o empregado faltar ao serviço por não fornecimento do vale-transporte pelo empregador, é vedado a este realizar o desconto de 6% (seis por cento) referente ao vale-transporte não fornecido ou descontado.</p> <p><b>PARÁGRAFO SEGUNDO</b> Nos casos dos profissionais descritos na alínea “C” da cláusula terceira, será devido o valor referente ao deslocamento casa/local do evento/casa.</p>	

**g) Vale-transporte – Serviços de Vigilância – Memória de cálculo**

1. Memória de Cálculo – CUSTOS DAS PASSAGENS

Exemplo – CUSTOS DAS PASSAGENS				
Categoria	Vr. Unitário	Dias de trabalho	Vales/dia	Custo total
Vigilante 12 x 36 D	3,00	15,2188	2,00	91,31
Vigilante 12 x 36 N	3,00	15,2188	2,00	91,31
Vigilante 44 SEM	3,00	20,8363	2,00	125,02

(Custo total das passagens) = (Dias de trabalho no mês) x (Número de passagens por dia) x (Custo da passagem)



Exemplo: R\$ 91,31 = (15,2188) x (2) x (R\$ 3,00)

## 2. Memória de Cálculo – DESCONTO DE VALE-TRANSPORTE

<b>Memória de Cálculo – DESCONTO DE VALE-TRANSPORTE</b>			
<b>Categoria</b>	<b>Base de cálculo</b>	<b>Desconto (6%)</b>	<b>Valor</b>
Vigilante 12 x 36 D	1.575,39	6%	94,52
Vigilante 12 x 36 N	1.575,39	6%	94,52
Vigilante 44 SEM	1.575,39	6%	94,52

(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 2014 no valor de R\$ 1.575,39 para o vigilante

**(B)** Desconto – 6%

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

Exemplo: R\$ 94,52 = R\$ 1.575,39 x 6%

## 3. Memória de Cálculo – CUSTO EFETIVO DO VALE-TRANSPORTE

<b>Memória de Cálculo – CUSTO EFETIVO DO VALE-TRANSPORTE</b>			
<b>Categoria</b>	<b>Custo total</b>	<b>Desconto</b>	<b>Custo efetivo</b>
Vigilante 12 x 36 D	91,31	91,31	-
Vigilante 12 x 36 N	91,31	91,31	-
Vigilante 44 SEM	124,42	94,52	29,90

(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\$ 29,90 = R\$ 124,42 – R\$ 94,52

### h) 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).

### 5.3.2 AUXÍLIO-ALIMENTAÇÃO (VALES, CESTA BÁSICA, ETC.)

#### a) 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.

#### b) Valor do auxílio-alimentação

O valor do auxílio alimentação, em grande parte, é determinado em Convenções Coletivas de Trabalho da categoria ou Acordos Coletivos.

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

#### c) Fundamentação Legal

**Auxílio-alimentação nos termos da CLT – art. 458, §§ 2º e 3º da CLT**

**Auxílio-alimentação nos termos do Programa de Alimentação – PAT (Lei nº 6.321/76)**

**Auxílio-alimentação nos termos do Programa de Alimentação – PAT (Decreto nº 5/1991)**

**Jurisprudência – OJ-SDI1-133 TST**

**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.*

**d) Vale-alimentação – Serviços de Vigilância – Exemplo: Distrito Federal**

Fundamentação legal e/ou previsão na CCT – Vale-refeição	
Descrição	Valor (R\$)
<p><b>CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA – AUXÍLIO-ALIMENTAÇÃO</b></p> <p>As empresas ficam obrigadas a conceder aos seus empregados, nos dias efetivamente trabalhados, tíquete para refeição/alimentação ou o seu pagamento em dinheiro, no valor de R\$ 23,00 (vinte e três reais) por dia trabalhado. A presente parcela não integra os salários, por não ter caráter de contraprestação de serviços.</p> <p>PARÁGRAFO PRIMEIRO Os tíquetes-alimentação serão fornecidos de uma única vez ao empregado, no mesmo dia em que for efetuado o pagamento dos salários.</p> <p><b>PARÁGRAFO SEGUNDO</b></p> <p>Em caso de atraso na entrega dos tíquetes-alimentação ao empregado, a empresa fica obrigada a pagar-lhe em dobro o valor dos dias atrasados.</p> <p><b>PARÁGRAFO TERCEIRO</b></p> <p>As empresas optarão por fornecer tíquetes-alimentação de empresa com ilibada reputação no mercado.</p> <p><b>PARÁGRAFO QUARTO</b></p> <p>Será devido o auxílio-alimentação, no valor previsto no caput, para os profissionais descritos na alínea "C" da cláusula terceira, exceto nos casos em que é fornecida a alimentação.</p>	R\$ 23,00

**e) Vale-alimentação – Memória de Cálculo – CUSTOS VALE-REFEIÇÃO – Serviços de Vigilância****1. Memória de Cálculo – CUSTOS VALE-REFEIÇÃO**

Memória de Cálculo – CUSTOS VALE-REFEIÇÃO			
Categoria	Vr. Unitário	Dias/mês	Total
Vigilante 12 x 36 D	23,00	15,2188	350,03
Vigilante 12 x 36 N	23,00	15,2188	350,03
Vigilante 44 SEM	23,00	20,7365	476,94

**2. Memória de Cálculo – CUSTO EFETIVO DO VALE-REFEIÇÃO**

Memória de Cálculo – CUSTO EFETIVO DO VALE-REFEIÇÃO			
Categoria	Custo total	Desconto (0%)	Custo efetivo
Vigilante 12 x 36 D	350,03	-	350,03
Vigilante 12 x 36 N	350,03	-	350,03
Vigilante 44 SEM	476,94	-	476,94

#### f) Cesta básica

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

$(\text{Custo da cesta básica}) = (\text{Custo mensal da cesta básica}) \times (1 - \text{Alíquota de compartilhamento})$

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 o seguro de vida, invalidez e funeral também compõem o custo total dos benefícios mensais acordados.

$(\text{Custo da assistência médica e familiar}) = (\text{Custo mensal da assistência médica e familiar}) - (\text{Compartilhamento da assistência médica})$

### 5.3.3 ASSISTÊNCIA MÉDICA E FAMILIAR

#### a) 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 o seguro de vida, invalidez e funeral também compõem o custo total dos benefícios mensais acordados.

$(\text{Custo da assistência médica e familiar}) = (\text{Custo mensal da assistência médica e familiar}) - (\text{Compartilhamento da assistência médica})$

#### b) 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).*

**c) Assistência Médica e Familiar e Odontológica – Serviços de Vigilância – Exemplo: Distrito Federal**

<b>Fundamentação legal e/ou previsão na CCT – Benefícios mensais acordados</b>	
<b>Descrição</b>	<b>Percentual (%) ou Valor (R\$)</b>
<p><b>CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA – FUNDO PARA INDENIZAÇÃO DECORRENTE DE APOSENTADORIA POR INVALIDEZ E POR DOENÇA</b></p> <p>Para manutenção do fundo para indenização decorrente de aposentadoria por invalidez e por doença de qualquer natureza, que será administrado pelo sindicato laboral, as empresas contribuirão com a quantia mensal de R\$ 12,00 (doze reais) por cada empregado, associado ou não ao Sindesv-DF. O repasse da parcela será efetuado pelas empresas até o dia 20 (vinte) de cada mês, subsequente ao pagamento do salário do empregado.</p>	R\$ 12,00
<p><b>CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA – AUXÍLIO-SAÚDE</b></p> <p>Fica estipulado que para todos os contratos será obrigatória por parte das empresas a cotação, em suas planilhas, do convênio saúde mensal no valor de R\$ 90,00 (noventa reais), unicamente por empregado envolvido e diretamente ativado na execução dos serviços, limitado ao quantitativo de profissionais contratados pelo tomador dos serviços. O referido valor será repassado pelas empresas mensalmente ao Sindesv-DF, visando exclusivamente à assistência médica dos vigilantes, mediante assinatura de convênio saúde a ser firmado e administrado pelo Sindicato Laboral, a ser prestado na forma dos parágrafos seguintes.</p>	R\$ 90,00
<p><b>CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA – FUNDO SOCIAL E ODONTOLÓGICO</b></p> <p>Fica convencionado que as empresas, para fins de custeio assistencial e odontológico de seus empregados lotados na frente de serviço, repassarão mensalmente ao Sindicato Laboral o valor de R\$ 8,00 (oito reais) por empregado, a ser pago até o dia 20 (vinte) do mês subsequente.</p>	R\$ 8,00

**d) Assistência Médica e Familiar e Odontológica – Memória de Cálculo – Serviços de Vigilância – CCT 2014**

<b>Memória de Cálculo – ASSISTÊNCIA MÉDICA E FAMILIAR E ODONTOLÓGICA</b>			
<b>Categoria</b>	<b>Assistência Médica</b>	<b>Odontológica</b>	<b>TOTAL</b>
Vigilante 12 x 36 D	90,00	8,00	98,00
Vigilante 12 x 36 N	90,00	8,00	98,00
Vigilante 44 SEM	90,00	8,00	98,00

### 5.3.4 AUXÍLIO-CRECHE

#### a) Definição

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

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

#### b) 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 (dezesesseis) 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.*

#### c) Custo do Auxílio-creche – Serviços de Vigilância

Como já dito, a inclusão do auxílio-creche na planilha de custo observará disposição prévia em Acordos, Convenções ou Sentenças Normativas em Dissídios Coletivos.

Custo mensal do auxílio-creche					
Categoria	Sal. base	Média%	Custo unit.	Nº filhos	Vr. mensal
Vigilante 12 x 36 D	1.575,39	10,53%	165,89	0,0367	6,09
Vigilante 12 x 36 N	1.575,39	10,53%	165,89	0,0367	6,09
Vigilante 44 SEM	1.575,39	10,53%	165,89	0,0367	6,09

### 5.3.5 SEGURO DE VIDA, INVALIDEZ E FUNERAL

#### a) 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.

## **b) Fundamentação Legal**

**Fundamentação Legal** – (art. 458, inciso V da CLT).

*Jurisprudência – TST – Precedente Normativo nº 84*

*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.

**Resolução CNSP nº 05/84**

*1.1 – As importâncias seguradas, por vigilantes e por cobertura, corresponderão em cada mês a no mínimo:*

*a) 26 (vinte e seis) vezes a remuneração mensal do vigilante, verificada no mês anterior, para a cobertura de morte por qualquer causa;*

*b) a 2 (duas) vezes o limite fixado na alínea “a”, para a cobertura de invalidez permanente, parcial ou total por acidente.*

## **c) 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 com 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.

**d) Previsão na CCT – Seguro de Vida, Invalidez e Funeral – Serviços de Vigilância**

<b>Previsão na CCT – Seguro de Vida, Invalidez e Funeral – Serviços de Vigilância</b>	
<b>Descrição</b>	
<b>CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA – SEGURO DE VIDA</b>	
As empresas se obrigam a fazer seguro de vida em grupo para todos os empregados, para cobertura das seguintes condições e nos seguintes valores:	
a) Morte natural ou acidental, decorrentes ou não do trabalho, no valor segurado de <b>40 (quarenta) salários normativos mínimos do empregado</b> .	
b) Invalidez, que acarrete em aposentadoria, por acidente de qualquer natureza, ocorrida ou não no horário de trabalho, <b>no valor segurado de 40 (quarenta) pisos da categoria</b> .	
c) Invalidez parcial por acidente será paga de acordo com a tabela da SUSEP, com valor segurado de <b>até 40 (quarenta) salários normativos mínimos do empregado</b> .	
d) Adiantamento ao espólio de despesas de sepultamento, no valor de até R\$ 2.600,00 (dois mil e seiscientos reais).	

**Seguro de Vida – Morte**

<b>SEGURO DE VIDA (MORTE)</b>				
<b>Categoria</b>	<b>Sal.normativo</b>	<b>Base de Cálculo</b>	<b>Alíquota</b>	<b>Valor</b>
Vigilante 12 x 36 D	1.575,39	63.015,60	0,009500%	5,99
Vigilante 12 x 36 N	1.575,39	63.015,60	0,009500%	5,99
Vigilante 44 SEM	1.575,39	63.015,60	0,009500%	5,99
Supervisor 12 x 36 D	1.575,39	63.015,60	0,009500%	5,99
Supervisor 12 x 36 N	1.575,39	63.015,60	0,009500%	5,99
Supervisor 44 SEM	1.575,39	63.015,60	0,009500%	5,99

**Seguro de Vida – Invalidez**

<b>SEGURO DE VIDA (INVALIDEZ)</b>				
<b>Categoria</b>	<b>Sal.normativo</b>	<b>Base de Cálculo</b>	<b>Alíquota</b>	<b>Valor</b>
Vigilante 12 x 36 D	1.575,39	63.015,60	0,009500%	5,99
Vigilante 12 x 36 N	1.575,39	63.015,60	0,009500%	5,99
Vigilante 44 SEM	1.575,39	63.015,60	0,009500%	5,99
Supervisor 12 x 36 D	1.575,39	63.015,60	0,009500%	5,99
Supervisor 12 x 36 N	1.575,39	63.015,60	0,009500%	5,99
Supervisor 44 SEM	1.575,39	63.015,60	0,009500%	5,99



**Seguro de Vida – Auxílio-Funeral**

<b>SEGURO DE VIDA (AUXÍLIO-FUNERAL)</b>				
<b>Categoria</b>	<b>Seguro</b>	<b>Base de Cálculo</b>	<b>Alíquota</b>	<b>Valor</b>
Vigilante 12 x 36 D	3.000,00	3.000,00	0,00955%	0,29
Vigilante 12 x 36 N	3.000,00	3.000,00	0,00955%	0,29
Vigilante 44 SEM	3.000,00	3.000,00	0,00955%	0,29

**Obs.:** foi utilizada uma alíquota para o auxílio-funeral de 0,00955% com base em uma média conforme estudos da Fundação Instituto de Administração (FIA).

**Resolução CNPS nº 05/84**

*1.1 – As importâncias seguradas, por vigilantes e por cobertura, corresponderão em cada mês a no mínimo:*

*a) 26 (vinte e seis) vezes a remuneração mensal do vigilante, verificada no*

*mês anterior, para a cobertura de morte por qualquer causa;*

*b) a 2 (duas) vezes o limite fixado na alínea “a”, para a cobertura de invalidez permanente, parcial ou total, por acidente.*

**5.3.6 OUTROS BENEFÍCIOS****a) 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.

**b) Outros Benefícios – Serviços de Vigilância**

## c) Previsão na CCT/2014 – Outros Benefícios

Previsão na CCT/2014 – Serviços de Vigilância – Exemplo: Distrito Federal	
Descrição	Percentual
<p><b>CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA – FUNDO PARA INDENIZAÇÃO DECORRENTE DE APOSENTADORIA POR INVALIDEZ E POR DOENÇA</b></p> <p>Para manutenção do fundo para indenização decorrente de aposentadoria por invalidez e por doença de qualquer natureza, que será administrado pelo sindicato laboral, as empresas contribuirão com a quantia mensal de R\$ 12,00 (doze reais) por cada empregado, associado ou não ao Sindesv-DF. O repasse da parcela será efetuado pelas empresas até o dia 20 (vinte) de cada mês subsequente ao pagamento do salário do empregado.</p>	R\$ 12,00

## d) Fundamentação Legal

**Jurisprudência – TCU**

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. *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).*

1.5.1.3 *Abstenha-se de fixar valores com 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 nº 2.075/2010 – 1ª Câmara).*

## 5.4. MÓDULO 3 – INSUMOS DIVERSOS

### a) Definição

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

### b) 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)	
<b>TOTAL</b>		

### 5.4.1 UNIFORMES

#### a) Aspectos Gerais

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

#### b) Fundamentação Legal

Art. 18 a 20, inciso IV, da Lei nº 7.102, de 20 de junho de 1983.

Art. 8º, art. 103 a 108, art. 117 a 118, art. 122 a 123, da Portaria nº 387/2006 – DG/DPF, de 28 de agosto de 2006.

## c) Previsão na CCT/2012 – Vigilância – Exemplo: Distrito Federal

Previsão na CCT/2012 – Uniformes – Serviços de Vigilância	
Descrição	
<b>CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA – FORNECIMENTO DE UNIFORME</b>	
As empresas se obrigam a fornecer uniforme, gratuitamente, a todos os empregados sujeitos ao trabalho uniformizado.	
<b>PARÁGRAFO PRIMEIRO</b>	
Aos vigilantes, fiscais e demais empregados que sejam obrigados ao uso, serão fornecidos uniforme mediante recibo em 2 (duas) vias, sendo uma entregue ao empregado, com: 2 (dois) pares de meia, 2 (duas) camisas, 2 (duas) calças e 1 (um) par de sapatos de 6 (seis) em 6 (seis) meses ou 1 (um) coturno de 12 (doze) em 12 (doze) meses, e também 1 (uma) japona e 1 (um) cinto, de 12 (doze) em 12 (doze) meses. Para os vigilantes que trabalham de terno e gravata, serão fornecidos 2 (dois) ternos e 4 (quatro) camisas a cada 12 (doze) meses. Os empregados que trabalham ao ar livre receberão 1 (uma) capa de chuva a cada 12 (doze) meses.	
<b>PARÁGRAFO SEGUNDO</b>	
Não haverá distinção entre o uniforme utilizado pela vigilante e pelo vigilante.	

## d) Memória de Cálculo – Uniformes – Serviços de Vigilância

Uniformes – Composição – Valor Anual					
Item	Qte.	Vida útil (anos)	Vr. unitario	Dur. med.	Valor
Calça	2,00	1,00	43,63	2,00	174,52
Camisa	2,00	1,00	45,00	2,00	180,00
Sapato	1,00	1,00	60,22	2,00	120,44
Cinto de náilon	1,00	1,00	16,50	1,00	16,50
Distintivo tipo broche	1,00	1,00	3,88	1,00	3,88
Japona	1,00	1,00	119,69	1,00	119,69
Meia	2,00	1,00	7,19	2,00	28,76
Quepe	1,00	1,00	90,44	1,00	90,44
Colete Nível II-A	1,00	5,00	1.111,25	0,20	222,25
Crachá	1,00	1,00	0,74	1,00	0,74
Custo anual por pessoa sem o frete					957,22
<b>Custo anual por pessoa incluído o frete</b>					<b>957,22</b>

**e) Memória de Cálculo – UNIFORMES**

<b>Memória de Cálculo – UNIFORMES</b>		
<b>Categoria</b>	<b>Custo anual</b>	<b>Custo mensal</b>
Vigilante 12 x 36 D	957,22	79,77
Vigilante 12 x 36 N	957,22	79,77
Vigilante 44 SEM	957,22	79,77

**5.4.2 EQUIPAMENTOS****a) Definição**

São os bens necessários à execução dos serviços.

**b) 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 [(Preço obtido na pesquisa de mercado para cada item) x (Quantidade 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). A porcentagem do custo de capital mensal foi obtida 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).

A Instrução Normativa nº 2/2008, em seu Anexo VI, apresenta uma metodologia de referência dos serviços de vigilância. A seguir transcreve-se as responsabilidades da empresa contratada com relação aos equipamentos utilizados nos serviços de vigilância.

**c) Fundamentação Legal**

*Lei nº 7.102, de 20 de junho de 1983.*

*Portaria nº 387/2006 – DG/DPF, de 28 de agosto de 2006.*

**d) Previsão na CCT – Equipamentos – Serviços de Vigilância – Exemplo: Distrito Federal**

Previsão na CCT – Equipamentos – Serviços de Vigilância	
Descrição	Valor (R\$)
<b>Manutenção de Máquinas e Equipamentos</b> <b>CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA – ARMAMENTO</b> As empresas se obrigam a realizar, semestralmente, a limpeza e a revisão do armamento.	

**e) 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	7.288,08	0,8363%	60,95
Vigilante 12 x 36 N	7.288,08	0,8363%	60,95
Vigilante 44 SEM	3.954,33	0,8363%	33,07

**(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 = 0,8363% ao mês.

**(C)** Valor do custo financeiro mensal – Obtido pela aplicação do percentual da taxa SELIC mensalizada sobre o valor do investimento inicial.

**f) 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).

<b>Memória de Cálculo – CUSTO MENSAL DOS EQUIPAMENTOS</b>				
<b>Categoria</b>	<b>Custo anual</b>	<b>Custo mensal</b>	<b>C. financeiro</b>	<b>Valor</b>
Vigilante 12 x 36 D	604,26	50,36	60,95	27,83
Vigilante 12 x 36 N	604,26	50,36	60,95	27,83
Vigilante 44 SEM	604,26	50,36	33,07	83,43

**(A)** Base de cálculo – Corresponde ao custo anual de equipamentos.

**(B)** Custo mensal – Corresponde ao custo mensal dos equipamentos.

Exemplo:  $604,26 / 12$

**(C)** Valor do custo financeiro mensal – Obtido pela aplicação do percentual da taxa SELIC mensalizada sobre o valor do investimento inicial. Vide memória de cálculo – custo financeiro mensal.

**(D)** Custo mensal por pessoa – Somatório do custo mensal (B) e do custo financeiro mensal dividido pelo número de pessoas por posto.

Exemplo 1:  $R\$ 27,83 = (R\$ 50,36 + R\$ 60,95) / 4$  – para os postos 12 x 36

Exemplo 2:  $R\$ 83,43 = (R\$ 50,36 + R\$ 33,07) / 1$  – para os postos 44 horas

<b>Custo do Investimento Inicial</b>				
<b>Descrição</b>	<b>(A)</b>	<b>(B)</b>	<b>12 x 36</b>	<b>44 SEM</b>
Cassetete	37,11	1,00	37,11	37,11
Porta cassetete	10,10	1,00	10,10	10,10
Apito	8,38	2,00	16,76	16,76
Cordão de apito	6,99	1,00	6,99	6,99
Capa de náilon	14,93	1,00	14,93	14,93
Rádio	690,17	1,00	690,17	690,17
Revolver calibre 38	1.967,25	1,00	1.967,25	1.967,25
Cinturão para revólver	35,13	1,00	35,13	35,13
Coldre	29,73	1,00	29,73	29,73
Munição calibre 38	4,98	1,00	4,98	4,98
Colete Nível II-A	1.111,25	4,00	4.445,00	1.111,25
Livro de ocorrência	9,10	1,00	0,23	0,23
Lanterna de 3 pilhas	27,43	1,00	27,43	27,43
Pilhas para lanterna	2,27	1,00	2,27	2,27
<b>Total</b>			<b>7.288,08</b>	<b>3.954,33</b>

## 5.5. MÓDULO 4 – ENCARGOS SOCIAIS E TRABALHISTAS

### a) 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.

### b) Composição

O Módulo 4 é composto pelos seguintes submódulos: Encargos Previdenciários, FGTS, 13º Salário, Adicional de Férias, Afastamento Maternidade e Rescisão e Custo do Profissional Ausente.

4	Módulo 4 – Encargos sociais e trabalhistas	Valor (R\$)
4.1	13º Salário + Adicional de Férias	
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)	
<b>TOTAL – Módulo 4 – Encargos sociais e trabalhistas</b>		

#### 5.5.1 SUBMÓDULO 4.1 – ENCARGOS PREVIDENCIÁRIOS E FGTS

##### a) Definição

Nos termos da Portaria nº 7, de 9 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).*



**b) Composição**

Compõem o submódulo 4.1 os seguintes encargos sociais: INSS, SESI ou SESC, SENAI ou SENAC, INCRA, Salário Educação, FGTS, Seguro de Acidente de Trabalho e SEBRAE.

O quadro a seguir apresenta a composição e os respectivos percentuais.

**Quadro - Encargos previdenciários e FGTS**

<b>4.1</b>	<b>Encargos previdenciários e FGTS</b>	<b>Percentual % (*)</b>
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 de Acidente de Trabalho	1,00%, 2,00% ou 3,00%
H	SEBRAE	0,60%
<b>TOTAL</b>		<b>34,80%, 35,80% ou 36,80%</b>

(\*) – 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, previsto no art. 22, inciso II, da Lei nº 8.212/91.

Lembre-se, contudo, de que os percentuais estabelecidos para o SAT podem variar de 0,50% a 6,00% em função do Fator de Acidente Previdenciário (FAP). (Decreto nº 6.957/2009. Resolução MPS/CNPS nº 1.316, de 31 de maio 2010 – DOU de 14/6/2010).

A seguir, é feita uma breve análise de cada um dos itens que compõem o Submódulo 4.1.

**5.5.1.1 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 nº 8.112/91).

São isentas da contribuição para a seguridade social as entidades beneficentes de assistência social que atendam às 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 à contribuição da empresa de 20% e da contribuição referente ao 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).

**Fundamentação Legal** – Art. 29 da Lei nº 8.212/91.

**Fundamentação Legal** – Art. 22, inciso I, da Lei nº 8.212/91.

***Jurisprudência TCU – (Acórdão nº 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 nº 1753/2008 – Plenário).*

### **5.5.1.2 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, art. 1º da Lei nº 8.154/90 e Art. 240 da Constituição Federal.

**Fundamentação Legal** – Art. 30 da Lei nº 8.036/90

**Fundamentação Legal** – Art. 1º da Lei nº 8.154/90.

***Jurisprudência TCU – Acórdão nº 1753/2008 – Plenário***

*A4. Sesi e Sesc*

*Incidência: 1,50%.*

**Fundamentação Legal** – Art. 30 da Lei nº 8.036/90 e art. 1º da Lei nº 8.154/90.

**Jurisprudência TCU – Acórdão nº 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.

**Fundamentação Legal** – Art. 195 da Constituição Federal.

### 5.5.1.3 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 nº 1753/2008 – Plenário**

4.1. Composição/Estrutura da Planilha

A5. SENAI e SENAC

Incidência: 1,00%.

**Fundamentação Legal** – Decreto-Lei nº 2.318/86 (Acórdão 1753/2008 – Plenário)

**Jurisprudência TCU – Acórdão nº 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 Lei Complementar 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 benefi-

*ciárias 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.*

#### **5.5.1.4 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 e Lei Complementar nº 11/71.

***Jurisprudência TCU – Acórdão nº 1753/2008 – Plenário***

***A7. INCRA***

***Incidência: 0,20%***

***Fundamentação legal – 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 art. 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 sub-rogados, 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 vírgula seis por cento), cabendo 2,4% (dois vírgula quatro por cento) ao FUNRURAL.*

#### **5.5.1.5 SALÁRIO-EDUCAÇÃO**

Contribuição social destinada a 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 da Lei nº 9.424/96, art. 1º, § 1º do Decreto nº 6.003/2006, art. 212, § 5º da Constituição Federal e Súmula nº 732 do STF.

**Jurisprudência TCU – Acórdão nº 1753/2008 – Plenário**

A3. Salário-Educação

Incidência: 2,50%

**Fundamentação legal** – Art. 3º, inciso I, do Decreto nº 87.043/82.

**Fundamentação Legal** – Art. 3º, inciso I, do Decreto nº 87.043/1982.

**Fundamentação Legal** – Art. 15 da Lei nº 9.424/96.

**Fundamentação Legal** – Art. 1º, § 1º, do Decreto nº 6.003/2006.

**Fundamentação Legal** – Art. 212, § 5º, da Constituição Federal.

**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 nº 9424/1996.*

### 5.5.1.6 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.

**Fundamentação Legal** – Art. 7º, inciso III, da Constituição Federal.

**Jurisprudência** – Súmula nº 63 do TST.

*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 (FGTS) 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 nº 1753/2008 – Plenário**

A2. FGTS

*Incidência 8,00%.Fundamentação Legal – Art. 15 da Lei nº 8.036/90 e art. 7º, inciso III, da Constituição Federal de 1988.*

### 5.5.1.7 SEGURO DE 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 são devidos pela empresa se o empregado tiver contato com elementos químicos, físicos, biológicos ou associação de agentes que podem trazer risco à sua saúde ou à sua integridade.

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 Legal** – 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 e Decreto nº 3.048/99.

**Jurisprudência TCU – Acórdão nº 1753/2008 – Plenário**

A8. Seguro de Acidente de Trabalho

Incidência: 3,00% (vigilância) e 2,00% (limpeza e conservação)

**Fundamentação Legal** – Art. 22, inciso II, alíneas “b” e “c”, da Lei nº 8.212/91.

**Fundamentação Legal** – Resolução MPS/CNPS nº 1.316, de 31 de maio de 2010.

**Jurisprudência – Súmula nº 351 – STJ**

SÚMULA nº 351 – STJ – DJ DE 19/6/2008. Enunciado: a alíquota de contribuição para o Seguro de Acidente de 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: 11/6/2008. Data da Publicação: 19/6/2008.

### 5.5.1.8 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 alterada pela Lei nº 8.154/90 estabeleceu que, a partir de 1993, as alíquotas dessa contribuição passavam de 0,3% (zero vírgula três por cento). Dessa forma, como o percentual é de 0,3% para cada uma das entidades e a empresa está vinculada a pelo menos duas (SESC e SENAC ou SESI e SENAI), o percentual é de 0,6% ( zero vírgula seis 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 Legal:** Lei nº 8.029/90, alterada pela Lei nº 8.154/90.

**Jurisprudência TCU – Acórdão nº 1753/2008 – Plenário**

A6. SEBRAE

Incidência: 0,60%.

**Fundamentação legal** – Lei nº 8.029/90, alterada pela Lei nº 8.154/90.

**Fundamentação Legal** – Art. 8º da Lei nº 8.029/90.



### 5.5.1.9 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 integram o sistema de seguridade social, mas são arrecadadas por esse sistema.

As mais “populares” são SENAC, SESC, SESI, SENAI. Porém existem outras contribuições de terceiros, como 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 ao 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 o SENAT, incidentes sobre a remuneração paga aos trabalhadores das empresas de transporte rodoviário, transporte de valores e 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.

### 5.5.1.10 ENCARGOS PREVIDENCIÁRIOS E FGTS – MEMÓRIA DE CÁLCULO

#### a) Aspectos Gerais

O salário de referência para o cálculo da Guia da Previdência Social (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, esse valor estará expresso em “salário com adicionais incorporados”. Nesse 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 GPS para os serviços de vigilância observam o percentual SAT de 3% (grau máximo).

#### 1. Encargos previdenciários e FGTS – Memória de Cálculo – Serviços de Vigilância – Escala 44 horas semanais

4.1	Encargos previdenciários e FGTS	%	Valor (R\$)
A	INSS	20,00%	409,60
B	SESI ou SESC	1,50%	30,72
C	SENAI ou SENAC	1,00%	20,48
D	INCRA	0,20%	4,10
E	Salário-educação	2,50%	51,20
F	FGTS	8,00%	163,84
G	Seguro de acidente de trabalho	3,00%	61,44
H	SEBRAE	0,60%	12,29
<b>TOTAL – Encargos previdenciários e FGTS</b>		<b>36,80%</b>	<b>753,67</b>

Base de Cálculo – Remuneração: R\$ 2.048,01

Exemplo: R\$ 753,67 = R\$ 2.048,01 x 36,80%

### 5.5.2 Submódulo 4.2 – 13º Salário

#### 5.5.2.1. 13º SALÁRIO

##### a) Definição

Corresponde à gratificação natalina. É um direito do trabalhador garantido pela Constituição, portanto é uma gratificação compulsória. Tem natureza salarial.

##### b) Valor do 13º salário

Corresponde ao valor da remuneração mensal percebida no mês de dezembro. Nos casos em que o empregado não trabalhou o ano todo, ele 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 13º salário são computadas todas as parcelas de natureza salarial, tais como gratificações habituais, horas extras habituais, abonos, etc.

### **c) Pagamento do 13º 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 13º salário 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 o pagamento da segunda parcela for realizado. A incidência da contribuição ocorrerá sobre o valor total a título de 13º salário, sendo calculado em separado na tabela.

### **d) 13º proporcional**

O empregado tem direito ao 13º 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 ao 13º 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 nº 14 do TST.

O 13º salário sofre a incidência do FGTS e das contribuições previdenciárias.

### **e) Fundamentação Legal e Jurisprudência**

*Jurisprudência – Súmula nº 14 do TST.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.*

**Jurisprudência – Súmula nº 688 do STF.**

*Enunciado:*

*“É legítima a incidência da contribuição previdenciária sobre o 13º salário”.*

**Fundamentação Legal – Art. 7º, inciso VIII, da Constituição Federal.**

**Jurisprudência – Súmula nº 157 do TST**

*SUM-157 GRATIFICAÇÃO (mantida) – Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21/11/2003.*

*A gratificação instituída pela Lei nº 4.090, de 13/7/1962, é devida na rescisão contratual de iniciativa do empregado (ex-Prejuízo nº 32).*

**Fundamentação Legal – Lei nº 4.090/62.**

**Fundamentação Legal – Art. 1º, parágrafo único da Lei nº 7.787/89.**

**Art. 1º Omissas**

*Parágrafo único. O 13º salário passa a integrar o salário de contribuição.*

**Jurisprudência TCU – Acórdão nº 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 Legal – Art. 7º, inciso VIII, da Constituição Federal, Lei nº 4.090/62 e Lei nº 787/89.**

**f) Memória de Cálculo – 13º salário**

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)

## g) Previsão na CCT – 13º Salário – Serviços de Vigilância – Exemplo: Distrito Federal

Fundamentação legal e/ou previsão na CCT – 13º Salário – Serviços de Vigilância	
Descrição	Percentual (%)
<p><b>CLÁUSULA SÉTIMA – PAGAMENTO DO 13º SALÁRIO</b></p> <p>O pagamento do 13º salário (gratificação natalina) poderá ser efetuado em duas parcelas, com o primeiro vencimento até o dia 30 de julho de 2014 e o segundo até o dia 15 de dezembro de 2014, ou a um só tempo, até o dia 15 de dezembro de 2014, na proporção a que fizer jus o empregado.</p>	

## h) Memória de Cálculo – 13º salário – Exemplo: Distrito Federal

4.2 13º Salário	(%)	Valor (R\$)
A 13º Salário	8,34%	176,82
Subtotal		170,80
Incidência do Submódulo 4.1	36,80%	62,86
<b>TOTAL</b>		<b>233,66</b>

## 5.5.2.2. ADICIONAL DE FÉRIAS – TERÇO CONSTITUCIONAL

## a) Aspectos Gerais e Legais

É um direito do trabalhador, garantido na Constituição, 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 sSubmodelo 4.5 – Custo de Reposição do Profissional Ausente do Modelo de Planilha de Custo – Anexo III da Instrução Normativa nº 2/2008.

## b) Fundamentação Legal e Jurisprudência

**Fundamentação Legal** – Art. 7º, inciso VIII da Constituição Federal.

**Jurisprudência** – Súmula nº 328 do TST.

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.

## c) Previsão na CCT – Adicional de Férias – Serviços de Vigilância

**Previsão na CCT – Adicional de Férias – Serviços de Vigilância****Descrição****Valor**

A CCT não trata desse assunto.

**d) Memória de Cálculo – 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)

**Memória de Cálculo – ADICIONAL DE FÉRIAS**

Memória de Cálculo – ADICIONAL DE FÉRIAS				
Categoria	Base de cálculo	Percentual	Alíquota adicional	Valor
	2.048,01	8,34%	33,34%	56,95

**5.5.3 SUBMÓDULO 4.3 – AFASTAMENTO MATERNIDADE****5.5.3.1 Aspectos Gerais****a) 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.

**b) Composição**

<b>4.3</b>	<b>Afastamento Maternidade</b>	<b>Valor (R\$)</b>
A	Afastamento maternidade	
B	Incidência do submodelo 4.1 sobre afastamento maternidade	
<b>TOTAL</b>		

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 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 de 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.

#### **Fundamentação Legal e Jurisprudência**

**Nos termos da Constituição Federal – Art. 6º e art. 201**

**Fundamentação Legal – Art. 392 da CLT.**

#### **JURISPRUDÊNCIA – OJ-SDI1-44 TST**

##### **GESTANTE. SALÁRIO-MATERNIDADE (inserida em 13/9/1994)**

*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**

##### **ESTABILIDADE DA GESTANTE. RENÚNCIA OU TRANSAÇÃO DE DIREITOS CONSTITUCIONAIS. IMPOSSIBILIDADE (inserida em 19/8/1998)**

*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 – Instrução Normativa nº 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.*

### 5.5.3.2 Memória de Cálculo – Afastamento maternidade

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, além de 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 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 (Percentual de mulheres) x (Número anual de licenças-maternidade).

O número de licenças-maternidade foi obtido pela estimativa baseada no Censo IBGE para o ano 2000:

(Número anual de licenças-maternidade) = (Número de mulheres com filhos nos últimos 12 meses na UF) / (Número de mulheres em idade de trabalho na UF).

#### a) Previsão na CCT – Afastamento Maternidade – Serviços de Vigilância

Previsão na CCT – Afastamento Maternidade – Serviços de Vigilância	
Descrição	Percentual (%)
Não trata desse assunto.	

#### 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.

**k) Quadro demonstrativo – Custo de referência – Serviços de Vigilância**  
**Exemplo: Vigilante – Escala 44 horas semanais**

Base de Cálculo para o Afastamento Maternidade		Valor (R\$)
1	Assistência médica e odontológica	98,00
2	Seguro de vida, invalidez, funeral	12,04
3	Outros (fundo de indenização por invalidez)	12,00
4	13º salário	170,80
<b>TOTAL</b>		<b>194,84</b>

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 (Percentual de mulheres) x (Número anual de licenças-maternidade).

**Vigilante – Escala 44 horas semanais – Exemplo: Distrito Federal**

Memória de Cálculo – AFASTAMENTO MATERNIDADE				
Base cálculo	Dias licença/dias no mês	% mulheres	Nº licenças/ano	Valor
194,84	3,94	10,12%	0,0032	0,25
<b>Valor do Afastamento Maternidade</b>				<b>0,25</b>

**(A)** Base de Cálculo – Custo de referência – vide quadro anterior.

**(B)** Dias licença/dia no mês – Corresponde ao número de licenças (120 dias) dividido pelo número de licenças no mês (30,4375).

Exemplo:  $3,94 = 120/30,4375$ .

**(C)** % mulheres – Corresponde ao percentual no tipo de serviço. No caso foi considerado o percentual de 10,12%.

**(D)** Nº de licenças/ano – Número de ocorrência de afastamento maternidade obtido pelo censo do IBGE. No caso em comento, foi considerado 0,0032.

**Obs.:** foi alterada a metodologia incluindo o percentual de reposição do tempo não trabalhado no cálculo do afastamento maternidade.

**l) Quadro: Submódulo 4.3 – Afastamento Maternidade**



4.3	Afastamento Maternidade	Percentual (%)	Valor (R\$)
A	Afastamento Maternidade		0,25
B	Incidência do Submódulo 4.1	36,80%	0,09
<b>TOTAL</b>			<b>0,34</b>

#### 5.5.4 SUBMÓDULO 4.4 – PROVISÃO PARA RESCISÃO

##### 5.5.4.1 AVISO PRÉVIO

###### a) 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. Isso 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 efeitos econômicos, inclusive para a contagem de mais 1/12 (um duodécimo) das férias e 13º proporcionais.

Nos termos da Súmula nº 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, 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 lei<sup>5</sup>, 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 1 (um) ano de serviço na mesma empresa. Serão acrescidos a este período 3 (três) 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 alguns posicionamentos sobre o tema.<sup>6</sup> Lembramos que compete à Secretaria de Relação do Trabalho, do Ministério do Trabalho e Emprego, normatizar e coordenar as atividades relativas à assistência à homologação das rescisões contratuais.

Entre as orientações expedidas, destacamos algumas transcritas *in verbis*:

*5. O aviso prévio proporcional terá uma variação de 30 a 90 dias, 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:*

<b>Tempo de serviço (anos completos)</b>	<b>Aviso Prévio Proporcional ao Tempo de Serviços (nº de dias)</b>
0	30
1	33
2	36
3	39
4	42

5 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.

6 Esses posicionamentos estão contidos na Nota Técnica nº 184 2012/CGRT/SRT/MTE de 7 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.

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 se submete 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 será computado 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 nº 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;*
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 so-

mente é cabível quando o aviso prévio é concedido pelo empregador. A opção por uma ou outra é feita pelo empregado, na 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 a 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 do TST).

O pagamento do aviso prévio deverá corresponder ao salário do empregado na data de 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 esse 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 outros adicionais tais como os de periculosidade e 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 o salário correspondente ao prazo respectivo, conforme preceitua o art. 487, § 2º da CLT.

Se o empregador não conceder o aviso prévio, terá de pagar ao trabalhador o salário dos dias referentes 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 “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 ou também de situação em que o empregado, consciente de sua rescisão contratual iminente, não prestará os serviços a contento.

Ressaltamos 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 do TRT/GO). Nessa mesma linha, manifestou o Tribunal de Contas no Acórdão nº 2.217/2010 – Plenário.

***Jurisprudência – Súmula nº 276 do TST***

**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.*

**Fundamento Legal** – Art. 487 a 490 da CLT.

**Fundamentação Legal** – Art. 7º, inciso I da Constituição Federal.

**Fundamentação Legal** – Art. 7º, inciso XXI da Constituição Federal.

**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 possuem até 1 (um) ano de serviço na mesma empresa.*

*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***

**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***

**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 à contribuição para o FGTS.*

***Jurisprudência – Súmula nº 441 do TST***

**AVISO PRÉVIO. PROPORCIONALIDADE** – Res. 185/2012, DEJT divulgado em 25, 26 e 27/9/2012

*O direito ao aviso prévio proporcional ao tempo de serviço somente é assegurado nas rescisões de contrato de trabalho ocorridas a partir da publicação da Lei nº 12.506, em 13 de outubro de 2011.*

## b) 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, é feita uma proporção entre o aviso prévio indenizado e o aviso prévio trabalhado. No caso dos serviços de limpeza, essa 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 a seguir 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 sem aviso prévio indenizado	
C	Multa do FGTS do aviso prévio indenizado	
D	Aviso prévio trabalhado	
E	Incidência do Submódulo 4.1 sem aviso prévio trabalhado	
F	Multa do FGTS do aviso prévio trabalhado	
<b>TOTAL</b>		

### 5.5.4.1.1 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 5 do TRT-GO

**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 – 11/5/2010, 12/5/2010 e 13/5/2010)

**Jurisprudência – Súmula nº 371 do TST**

**AVISO PRÉVIO INDENIZADO. EFEITOS. SUPERVENIÊNCIA DE AUXÍLIO-DOENÇA NO CURSO DESTES** (conversão das Orientações Jurisprudenciais nº 40 e 135 da SBDI-1) – Res. 129/2005, DJ 20, 22 e 25/4/2005.

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 nº 40 e 135 da SBDI-1 – inseridas, respectivamente, em 28/11/1995 e 27/11/1998)

**5.5.4.1.1 Incidência do FGTS sem 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 nos orçamentos básicos das licitações, nos formulários para proposta de preços constantes dos editais e nas justificativas de preço a que se refere o art. 26, inciso III, da Lei nº 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 nº 2.217/2010 – Plenário).



#### 5.5.4.1.1.2 *Multa do FGTS do aviso prévio indenizado*

Corresponde ao valor da multa do FGTS indenizado (40%) + contribuição social sem 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.

**Fundamentação Legal** – Art. 1º da Lei Complementar nº 110/2001.

#### 5.5.4.1.2 **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 estes, incidem as contribuições previdenciárias.

##### 5.5.4.1.2.1 *Incidência do submódulo 4.1 sem 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.

##### 5.5.4.1.2.2 *Multa do FGTS do aviso prévio trabalhado*

Esse campo corresponde ao valor da multa do FGTS trabalhado (40%) + contribuição social sem FGTS (10%), que incide sobre a alíquota do FGTS (8%) aplicado sobre o custo de referência do aviso prévio trabalhado.

**Fundamentação Legal** – Art. 18, § 1º da Lei nº 8.036/90 com redação dada pela Lei nº 9.491/97.

#### 5.5.4.2 **PROVISÃO PARA RESCISÃO – MEMÓRIA DE CÁLCULO**

##### **a) 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 em “porcentagem de pessoal” a seguir.

##### **b) 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 1 (um) ano de serviço na mesma empresa. Serão acrescidos a este período 3 (três) 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 emprego (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:

$$(\text{Custo de referência para o aviso prévio indenizado}) = (\text{Custo mensal de referência para aviso prévio indenizado}) \times (\text{Dias de aviso prévio Total}) / (\text{Dias do mês}).$$

Então o custo do aviso prévio indenizado é obtido a partir do custo de referência dividido pelo número de meses de permanência no emprego, ou seja:

$$(\text{Aviso prévio indenizado}) = (\text{Custo de mensal de referência para aviso prévio indenizado}) / (\text{Meses no emprego}).$$

Nesse caso, “meses no emprego” é o número médio de meses que o empregado permanece no emprego (permanência média), valor obtido por meio da pesquisa RAIS para o serviço:

$$(\text{Permanência média}) = (\text{Número de vagas existentes no ano}) / (\text{Número de demissões no ano}) / (12).$$

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:

$$(\text{Multa do FGTS do aviso prévio indenizado}) = (\text{Custo de referência para aviso prévio indenizado}) \times (\text{Alíquota do FGTS}) \times (\text{Alíquota da multa do FGTS}).$$

### **c) Custo de aviso prévio trabalhado e respectiva multa do FGTS**

$$(\text{Custo de referência para o aviso prévio trabalhado}) = (\text{Custo mensal de referência para aviso prévio trabalhado}) \times (\text{Dias de aviso prévio total}) / (\text{Dias do mês}).$$

$$(\text{Aviso prévio trabalhado}) = (\text{Custo de referência}) / (\text{Meses no emprego}).$$

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:

$$(\text{Multa do FGTS do aviso prévio trabalhado}) = (\text{Custo de referência para aviso prévio trabalhado}) \times (\text{Alíquota do FGTS}) \times (\text{Alíquota da multa do FGTS}).$$

**d) Previsão na Convenção Coletiva de Trabalho – Serviços de Vigilância – Exemplo: Distrito Federal**

<b>Fundamentação legal e/ou previsão na CCT – Rescisão</b>	
<b>Descrição</b>	
<p><b>CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA – PERÍODO DO AVISO PRÉVIO</b></p> <p>O aviso prévio será de no mínimo 40 (quarenta) dias para todos os empregados com idade igual ou superior a 50 (cinquenta) anos, observando-se, em qualquer caso, os limites da Lei nº 12.506/2011.</p>	
<p><b>CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA – AVISO PRÉVIO – FORMA</b></p> <p>Concedido o aviso prévio, neste deverá constar, obrigatoriamente:</p> <p>a) a sua forma (se cumprido ou indenizado);</p> <p>b) a redução da jornada exigida em lei, bem como o início e o fim da jornada;</p> <p>c) a data do pagamento das verbas rescisórias.</p> <p><b>PARÁGRAFO ÚNICO</b> Em caso de inobservância dos itens acima mencionados, fica subentendido que o aviso prévio deverá ser cumprido pelo empregado em casa, sem qualquer prejuízo, e que o pagamento das verbas rescisórias se dará na forma da legislação em vigor.</p>	

**Fundamentação legal e/ou previsão na CCT – Rescisão****Descrição****CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA – GARANTIA DE EMPREGO**

Considerando a tipicidade da atividade de terceirização de serviços e a necessidade de prever para os trabalhadores maior segurança no emprego, e para isso incentivar as empresas para efetivamente participarem desse intento, fica pactuado que as que sucederem outras na prestação do mesmo serviço em razão de nova licitação pública ou novo contrato, contratarão os empregados da anterior, limitado ao quantitativo do novo contrato, sem descontinuidade quanto ao pagamento dos salários e a prestação dos serviços, sendo que nesse caso a rescisão do contrato obrigará ao pagamento do percentual de 40% (quarenta por cento) sobre os depósitos do FGTS e o não pagamento do aviso prévio, porque não caracteriza hipótese de despedida e muito menos arbitrária ou sem justa causa, com relação ao rompimento do contrato de trabalho (Decreto nº 99.684/90, artigo 9º, parágrafo 2º), conforme decisão proferida nos autos do processo nº 991/2005-002-10-40.6, do TRT da 10ª Região. Com relação às demais verbas rescisórias, não haverá alteração.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO**

Havendo real impossibilidade da continuação do trabalhador nos serviços, devidamente justificado pela empresa ou pelo empregado perante os dois sindicatos convenentes, por escrito, especificando os motivos, o empregado terá direito à projeção do aviso prévio nas verbas rescisórias e demais direitos previstos em lei.

**PARÁGRAFO SEGUNDO**

Os empregados que se enquadrem na hipótese prevista no caput desta cláusula terão direito à garantia de emprego de 90 (noventa) dias.

**PARÁGRAFO TERCEIRO**

A opção de permanecer na empresa que rescindiu o contrato com o tomador de serviço é do empregado, desde que esta tenha posto de serviço disponível, ressalvada a hipótese de que a empresa possa transferi-lo para novos postos criados e devidamente comprovados, sendo que, nesse caso, fica garantido o emprego do empregado por 90 (noventa) dias.

**PARÁGRAFO QUARTO**

Para efeito do parágrafo anterior, novos postos criados são aqueles nos quais não existia prestação de serviço de vigilância anteriormente.

**PARÁGRAFO QUINTO**

Não havendo interesse do trabalhador em ingressar na empresa sucessora, fica este na obrigação de comunicar por escrito tal intenção à sua atual empregadora no prazo mínimo de 30 (trinta) dias que antecederem o término do contrato, sendo que o não cumprimento da presente obrigação de fazer significa que ele migrará para a nova empresa. Caso não o faça, desobriga-se o empregador quanto às garantias previstas nesta cláusula.

## e) Cálculo do aviso prévio indenizado – Memória de Cálculo

## 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	2.048,01
2	13º salário	170,80
<b>TOTAL</b>		<b>2.218,81</b>

## 2. Cálculo do aviso prévio indenizado – Serviços de Vigilância – Escala 44 horas semanais

Custo Referência (R\$)	Dias mínimo	Dias proporcional	Total dias	Custo referência com a proporção	Nº de Meses no emprego	Subtotal do valor do aviso prévio	% (proporção)	Valor do aviso prévio (r\$)
2.218,81	30,00	12,00	42,00	3.061,69	53,91	56,79	90,00%	51,11
<b>Valor do aviso prévio INDENIZADO</b>								<b>51,11</b>

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 mensal de referência para aviso prévio indenizado) x (Dias de aviso prévio total) / (Dias do mês).

R\$ 3.061,69 = R\$ 2.218,81 x (42 / 30,4375).

Dias (mínimo) – 30 dias (aviso prévio).

Dias (proporcional) – 12 dias (obtidos em função do número de meses de permanência no emprego – Lei nº 12.506/2011).

Nº de meses no emprego 53,91 (Dados da RAIS)

Proporção – 90% (Considerou que 90% dos empregados demitidos estarão sob aviso indenizado).

(Aviso prévio indenizado) = (Custo mensal de referência para aviso prévio indenizado) / (Meses no emprego) x (Proporção – %).

R\$ 51,11 = R\$ 3.061,69 / 53,91 = 56,79 x 90%

## f) Multa Rescisória – Aviso prévio indenizado

## 1. 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 do aviso prévio indenizado		Valor (R\$)
1	Remuneração	2.048,01
2	13º salário	170,80
<b>TOTAL</b>		<b>2.218,81</b>

## 2. Multa rescisória – Aviso prévio indenizado – Serviços de Vigilância – 44 horas

Fórmula de cálculo:

(Multa do FGTS do aviso prévio indenizado) = (Custo de referência para aviso prévio indenizado) x (Alíquota do FGTS) x (Alíquota da multa do FGTS).

Memória de cálculo para a multa rescisória do aviso prévio indenizado					
Base de cálculo (R\$)	Multa rescisória (%)	FGTS (8%)	Subtotal R\$	% (proporção)	Valor da multa R\$
2+218,81	50,00%	8,00%	88,75	90,00%	79,88
<b>Valor da multa rescisória do aviso prévio indenizado</b>					<b>79,88</b>

(A) Base de cálculo – Vide quadro anterior. Custo de referência – multa rescisória.

(B) FGTS – Incidência do FGTS (percentual de 8%).

(C) Multa rescisória – Corresponde à 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 à incidência da multa (40% + 10%) sobre o custo de referência da multa do FGTS indenizado.

**g) Cálculo do aviso prévio trabalhado****1. Custo de referência – Aviso prévio trabalhado – Serviços de Vigilância – 44 horas semanais**

<b>Custo de referência do aviso prévio trabalhado</b>		<b>Valor (R\$)</b>
1	Remuneração	2.048,01
2	Benefícios mensais e diários	634,96
3	13º salário	170,80
<b>TOTAL</b>		<b>2.853,77</b>

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).

**2. Aviso prévio trabalhado – Memória de Cálculo – Serviços de Vigilância – 44 horas semanais**

O custo do aviso prévio trabalhado é obtido pela diluição do custo de referência para aviso prévio trabalhado por trabalhador dividido pelo número médio de meses em que o trabalhador permanece no emprego (permanência média):

(Custo do aviso prévio trabalhado) = (Custo de referência para aviso prévio trabalhado) / (Meses no emprego) x (Percentual de dias do mês não trabalhados). O percentual (%) de dias do mês é igual a 7 dias sobre o total de dias do mês.

**3. Cálculo do aviso prévio trabalhado – Serviços de Vigilância – 44 horas semanais***3.1 Custo de referência do aviso prévio trabalhado*

<b>Custo de referência do aviso prévio trabalhado</b>		<b>Valor (R\$)</b>
1	Remuneração	2.048,01
2	Benefícios mensais e diários	634,96
3	13º salário	170,80
<b>TOTAL</b>		<b>2.853,77</b>

## 3.2 Memória de cálculo do aviso prévio trabalhado

Memória de cálculo do aviso prévio trabalhado									
Custo mensal referência (R\$)	Dias mínimo	Dias proporcional	Total dias	Custo referência com a proporção	Nº de meses no emprego	Subtotal	% (proporção)	Prop. 23%	Valor
2.853,77	30,00	12,00	42,00	3.937,85	86,04	45,77	10,00%	23,00%	1,05
<b>Valor do aviso prévio trabalhado</b>									<b>1,05</b>

**(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 mensal de referência para aviso prévio trabalhado) x (Dias de aviso prévio total) / (Dias do mês).

$$R\$ 3.937,85 = (2.853,77) \times (42/30,4375)$$

**(B)** Nº de meses – O número médio de meses que o empregado permanece no emprego (permanência média). Valor obtido por meio da pesquisa RAIS para o serviço. Foram considerados no exemplo 86,04 meses (Distrito Federal).

**(C)** Proporção – Proporção dos dias não trabalhados, sendo que o percentual (%) de dias do mês é igual a 7 dias sobre o total de dias do mês. Exemplo: 23% = (7 / 30) x 100.

**(D) Valor do aviso prévio trabalhado** – Corresponde ao custo do aviso prévio trabalhado.

$$\text{Exemplo: } R\$ 1,05 = (R\$ 3.937,85 / 86,04) \times 23\% \times 10\%.$$

## h) Multa rescisória – Aviso prévio trabalhado

## 1. Custo de referência – Multa rescisória – Serviços de Vigilância – 44 horas 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.

<b>Custo de referência multa rescisória aviso prévio trabalhado</b>		<b>Valor (R\$)</b>
1	Remuneração	2.048,01
3	13º salário	170,80
<b>TOTAL</b>		<b>2.218,81</b>

## 2. Multa rescisória – Aviso prévio trabalhado – Memória de cálculo – Serviços de Vigilância – Escala 44 horas semanais

<b>Memória de cálculo para a MULTA RESCISÓRIA do aviso prévio TRABALHADO</b>					
<b>Base de cálculo (R\$)</b>	<b>Multa rescisória (%)</b>	<b>FGTS (8%)</b>	<b>Subtotal</b>	<b>% (proporção)</b>	<b>Valor multa R\$</b>
2.218,81	50,00%	8,00%	88,75	10,00%	8,88
<b>Valor da MULTA RESCISÓRIA do aviso prévio TRABALHADO</b>					<b>8,88</b>

(A) Base de cálculo – Vide quadro anterior. Custo de referência – multa rescisória.

(B) FGTS – Incidência do FGTS (percentual de 8%).

(C) Multa rescisória – Corresponde à 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.

### i) Custo total da rescisão – Serviços de Vigilância

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.

#### 1. Custo total da rescisão – Serviços de Vigilância – 44 horas semanais

<b>4.4</b>	<b>Provisão para rescisão</b>	<b>Percentual (%)</b>	<b>Valor (R\$)</b>
A	Aviso prévio indenizado		51,11
B	Incidência do FGTS	8,00%	4,09
C	Multa do FGTS sem aviso prévio indenizado		79,88
D	Aviso prévio trabalhado		1,05
E	Incidência do submódulo 4.1 sem aviso prévio trabalhado	36,80%	0,39
F	Multa do sem aviso prévio trabalhado		8,88
<b>Total da provisão para rescisão</b>			<b>145,39</b>



**(A)** Custo total do aviso prévio indenizado – Consiste na parcela do custo do aviso prévio indenizado. É o custo ponderado do aviso prévio indenizado + a respectiva multa rescisória (50% + 10%).

No exemplo citado, 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 + a respectiva multa rescisória (50% + 10%).

No exemplo citado, 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 + o custo do aviso prévio trabalhado e respectiva multa rescisória.

#### 5.5.5 SUBMÓDULO 4.5 – CUSTO DE REPOSIÇÃO DE PROFISSIONAL AUSENTE

##### a) 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.

##### b) 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.

<b>4.5 Composição do custo de reposição do profissional ausente</b>		<b>Valor (R\$)</b>
A	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	
<b>TOTAL</b>		

### 5.5.5.1 FÉRIAS

#### c) Definição

Consiste em um afastamento por 30 dias sem prejuízo da remuneração após cada período de 12 meses de vigência do contrato. É um 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 dos 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.

Os atrasos ou saídas injustificadas não prejudicam o direito às férias, pois não são consideradas faltas ao serviço.

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 nº 3.048/99 – Regulamento da Previdência Social). As férias são pagas 2 (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.

**Fundamentação Legal** – Art. 146 da CLT.

**Fundamentação Legal** – Art. 147 da CLT.

**Jurisprudência** – Súmula 261 do TST.

**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.*

**Jurisprudência – Súmula 171 do TST.**

**FÉRIAS PROPORCIONAIS. CONTRATO DE TRABALHO. EXTINÇÃO** (republicada em razão de erro material no registro da referência legislativa), DJ 5/5/2004.

*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-Pre-julgado nº 51).*

**Fundamento Legal – Art. 484 da CLT.**

**Jurisprudência – Súmula 14 do TST.**

**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.*

**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 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.*

**Fundamentação Legal – Art. 7º, inciso XVII da Constituição Federal.**

**Fundamentação Legal – Art. 129 a 138 da CLT.**

**Jurisprudência – Súmula nº 46 do TST.**

**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.*

**Jurisprudência – Súmula nº 89 do TST.**

**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.*

**Jurisprudência – Precedente Normativo nº 100 do TST.**

**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.*

### 5.5.5.2 AUSÊNCIA POR DOENÇA

#### a) Definição

Custo relacionado à ausência do profissional pelos dias não trabalhados em virtude de enfermidade, ficando a contratada obrigada a fazer a sua substituição conforme cláusulas contratuais celebradas.

**Fundamentação Legal** – Art. 131 da CLT.

**Fundamentação Legal** – Art. 133 inciso IV da CLT.

**Fundamentação Legal** – Art. 476 da CLT.

**Fundamentação Legal** – Lei nº 8.213/91.

**Fundamentação Legal** – Instrução Normativa nº 84, de 13 de julho de 2010.

### 5.5.5.3 LICENÇA-PATERNIDADE

#### a) 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.

#### b) Fundamentação Legal

**Fundamentação Legal** – Art. 7º, inciso XIX, 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.*

**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.*

#### **Jurisprudência TCU**

##### **Acórdão nº 1753/2008 – Plenário**

###### *B3. Licença-paternidade/maternidade*

*53. Essa licença é de 5 (cinco) 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 esses 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.*

#### **5.5.5.4 AUSÊNCIAS LEGAIS**

##### **a) Definição**

Ausências previstas na legislação vigente, compostas por um conjunto de casos em que o funcionário pode se ausentar sem perda remuneração.

##### **b) Fundamentação Legal**

**Fundamentação Legal – Arts. 131 e 473 da CLT.**

##### **Jurisprudência TCU –**

##### **Acórdão nº 1753/2008 – Plenário**

###### *B4. Faltas legais*

*54. São compostas 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 (dois) dias em caso de morte do cônjuge, ascendente ou descendente; 1 (um) dia para registro de nascimento de filho; 3 (três) dias para casamento; 1 (um) dia para doação de sangue; 2 (dois) dias para alistamento eleitoral; e 1 (um) dia para exigências do serviço militar; entre outros. O MP informou que há em*

*média 2,96 faltas por ano nessa rubrica.*

*Fundamentação: arts. 473 e 83 da CLT.*

#### **Ausências legais (faltas legais) – Estudos do CNJ – Resolução nº 98/2009**

##### **Faltas Legais**

*Ausências ao trabalho asseguradas ao empregado pelos arts. 473 e 83 da CLT (morte de cônjuge, ascendente, descendente; casamento; nascimento de filho; doação de sangue; alistamento eleitoral; serviço militar; comparecer a juízo).*

##### **Jurisprudência 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.*

### **5.5.5.5 AUSÊNCIA POR ACIDENTE DE TRABALHO**

#### **a) 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 deve remunerá-lo. Após esse período, a incumbência desse ônus é do INSS.

#### **b) Fundamentação Legal e Jurisprudencial**

**Fundamentação Legal** – Art. 131 da CLT.

**Fundamentação Legal** – Lei nº 8.213/91.

**Fundamentação Legal** – Arts. 30 e 31 do Decreto nº 3.048/99.

##### **Jurisprudência TCU**

**Acórdão nº 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.*

**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

**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.*

### 5.5.5.6 OUTRAS AUSÊNCIAS

#### a) Definição

Consiste nos custos relacionados às ausências não previstas anteriormente. Geralmente, essas faltas ou ausências estão previstas em Acordos ou Convenções Coletivas. Exemplos: ausência para reunião da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA), ausências para treinamento (subitem 5.34 da Norma Regulamentadora nº 5, do Ministério do Trabalho).

#### b) Fundamentação Legal

**Normativos – Ministério do Trabalho – Norma Regulamentadora nº 5/78**

**COMISSÃO INTERNA DE PREVENÇÃO DE ACIDENTES** – Aprovada pela Portaria n.º 3.214, de 8 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.*

### 5.5.5.7 INCIDÊNCIA DO SUBMÓDULO 4.1 SOBRE O CUSTO DE REPOSIÇÃO DO PROFISSIONAL AUSENTE

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.

### 5.5.5.8 CÁLCULO DO CUSTO DE REPOSIÇÃO DO PROFISSIONAL AUSENTE

#### a) 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:

$(\text{Dias não trabalhados por ano de férias}) = (\text{Dias de férias no ano}) \times (1 - \text{Proporção de dias de folga no mês})$ .

Para cada um dos demais motivos previstos na legislação para faltas, foram estabelecidos: Incidência anual do evento.

- Duração das ausências legais.
- 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:

$(\text{Dias não trabalhados por ano do evento } n) = (\text{Incidência anual do evento } n) \times (\text{Duração das ausências legais do evento } n) \times (\text{Proporção de dias de trabalho afetados})$ .

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:

$(\text{Percentual de reposição do tempo não trabalhado}) = (\text{Dias de trabalho não trabalhados}) / [(\text{Número anual de dias de trabalho do posto}) - (\text{Dias de trabalho não trabalhados})]$ .

## **b) 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.

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 (Percentual de reposição do tempo não trabalhado) / (100% - Percentual de reposição do tempo não trabalhado).

### c) Custo de reposição de profissional ausente – Memória de cálculo

#### 1. 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:  $20,5368 = (30,00) \times (1 - 31,544\% = 68,456\%)$ .

#### 2. 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 do evento n) = (Incidência anual do evento n) x (Duração das ausências legais do evento n) x (Proporção de dias de trabalho afetados).

#### 3. Porcentagem de reposição do tempo não trabalhado total

A porcentagem de reposição do tempo não trabalhado total é calculada da seguinte forma:

(Percentual de reposição do tempo não trabalhado) = (Dias de trabalho não trabalhados) / [(Número anual de dias de trabalho do posto) - (Dias de trabalho não trabalhados)].

#### 4. Porcentagem de reposição do tempo não trabalhado total – Serviços de Vigilância

<b>Memória de cálculo – REPOSIÇÃO DO PROFISSIONAL AUSENTE</b>			
<b>Categoria</b>	<b>12 x 36 D</b>	<b>12 x 36 N</b>	<b>44 SEM</b>
A - Proporção dias folga mês	50,000%	50,000%	31,872%
B - Nº anual dia de trabalho	182,63	182,63	248,84
C - Dias não trabalhados ano	16,29	16,29	21,81
B - C	166,34	166,34	227,03
<b>Reposição profissional (%)</b>	<b>9,79%</b>	<b>9,79%</b>	<b>9,61%</b>

Exemplo 1:  $9,79\% = (16,29) / (182,63 - 16,29)$ .

Exemplo 2:  $9,61\% = (21,81) / (248,84 - 21,81)$ .

#### d) Previsão na CCT – Férias e ausências – Serviços de Vigilância – Exemplo: Distrito Federal

<b>Fundamentação legal e/ou previsão na CCT – Custo de reposição do profissional ausente</b>	
<b>Descrição</b>	<b>Percentual (%)</b>
<p><b>CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA – LICENÇAS</b></p> <p>Fica garantida a todo o empregado a ausência do serviço, sem prejuízo do salário, nas seguintes hipóteses:</p> <p>a) 3 (três) dias consecutivos em caso de falecimento do cônjuge, ascendente ou descendente;</p> <p>b) 5 (cinco) dias em virtude de casamento;</p> <p>c) 5 (cinco) dias no decorrer da primeira semana de vida da criança, em caso de nascimento de filho, a título de licença-paternidade.</p>	

#### 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	Valor (R\$)
1	Remuneração	2.048,01
2	Assistência médica e familiar	98,00
3	Outros benefícios (fundo de invalidez)	12,00
3	Seguro de vida, invalidez, funeral	12,04
4	Uniformes	79,77
5	13º salário	170,80
6	Afastamento maternidade	0,25
7	Provisão para rescisão (incidências)	140,92
<b>TOTAL</b>		<b>2.561,78</b>

(\*) Excluem-se as incidências do FGTS sem 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 se aplica 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 (Percentual de reposição do tempo não trabalhado) / (1 - Percentual de reposição do tempo não trabalhado).

O quadro a seguir apresenta os percentuais de tempo não trabalhado e a memória de cálculo do custo de reposição do profissional ausente.

III.v	Custo de reposição do profissional ausente	(A) Vr. referência	(B) % Vr. referência	(C) % reposição (1 - B)	(D) Valor
1	Férias	2.561,78	9,000%	0,910	253,37
2	Ausência por doença	-			
3	Licença-paternidade	-			
4	Ausências legais	2.561,78	0,602%	0,994	15,52
5	Ausência por acidente de trabalho	-			
6	Outros (especificar)	-			
<b>TOTAL</b>			<b>9,602%</b>		<b>268,89</b>

**(A)** Base de cálculo (R\$ 2,561,78) – Corresponde ao custo de referência para fins de cálculo do custo de reposição do profissional ausente. Vide quadro anterior.

**(B)** Período não trabalhado (%) – Corresponde ao percentual de reposição do tempo não trabalhado.

Exemplo 1: 9,000 % (corresponde às férias).

Exemplo 2: 0,602 % (corresponde ao total de todas as ausências, inclusive as ausências legais. Ex.: ausência por doença, licença-paternidade, etc.).

**(C)** Complemento da reposição = 1 - Percentual de tempo não trabalhado.

Exemplo 1: 100% - 9,151% = 91,00 % ou na forma centesimal = 0,910.

Exemplo 2: 100% - 0.602% = 99,40% ou na forma centesimal = 0,994.

**(D)** Custo de reposição de profissional ausente – Obtido a partir do período não trabalhado.

Exemplo 1: R\$ 253,37 = (R\$ 2.561,78 x 9,000 %) / (0,910).

Exemplo 2: R\$15,52= (R\$ 2.561,78 x 0,602 %) / (0,994).

m) **Adicional de férias**

Memória de cálculo – ADICIONAL DE FÉRIAS				
Categoria	Base de cálculo	Percentual	Alíquota adicional	Valor
	2.048,01	8,34%	33,34%	56,95

g) **Submódulo 4.5 – Custo de reposição de profissional ausente**

**1. Custo de reposição de profissional ausente – Serviços de Vigilância**

III.v	Custo de reposição do profissional ausente	Valor (R\$)
A	Férias e adicional de férias	310,32
B	Ausência por doença	0,00
C	Licença-paternidade	0,00
D	Ausências legais	15,52
E	Ausência por acidente de trabalho	0,00
F	Outros (especificar)	0,00
<b>Subtotal</b>		<b>325,83</b>
G	Incidência do submódulo 4.1	119,91
	<b>TOTAL</b>	<b>445,74</b>

**2. Cálculo da incidência do submódulo 4.1**

R\$ 119,91 = 36.80% x 325,83 – Incidência do submódulo 4.1 (36,80%) sobre o custo de reposição do profissional ausente.

**3. Custo de reposição do profissional ausente**

R\$ 445,74 = R\$ 325,83 + 119,91 (Custo mensal da reposição do profissional ausente).

## 5.5.6 CUSTO DE REPOSIÇÃO DO INTERVALO INTRAJORNADA

### 5.5.6.1 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.

### 5.5.6.2 MEMÓRIA DE CÁLCULO

#### Exemplo 1 – Custo de Reposição da Intrajornada – Serviços de Vigilância

III.v	Reposição INTRAJORNADA	Valor (R\$)
1	Remuneração	2.120,20
2	Benefícios Mensais e Diários	478,16
3	Uniformes	79,77
4	Reciclagem	-
5	Encargos Previdenciários e FGTS	780,23
6	13º Salário	241,90
7	Afastamento Maternidade	0,35
8	Provisão para Rescisão	150,43
9	Reposição do Profissional Ausente	467,54
<b>Custo de Referência</b>		<b>4.318,57</b>
	Números de horas a cobrir	12
<b>Custo Mensal – Reposição Intrajornada</b>		<b>359,88</b>

**(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)** Número de horas de reposição.

Exemplo: 12 horas (jornada 12 x 36) e 8,80 horas (jornada de 44 horas semanais).

**(C)** Cálculo: Custo de referência / Números de horas de reposição

Exemplo: R\$ 359,88 = R\$ 4.318,57 / 12,00 (regime de 44 horas semanais).

### 5.5.7 SUBMÓDULO 5 – CUSTOS INDIRETOS, TRIBUTOS E LUCRO

#### a) Definição

Correspondem aos dispêndios relativos aos custos indiretos, tributos e lucros. Na metodologia de cálculo dos valores limites, é denominado CITL.

#### b) Composição

O quadro abaixo apresenta a composição do Módulo 5, também denominado CITL.

5	Custos Indiretos, Tributos e Lucro	%	Valor (R\$)
A	Custos Indiretos		
B	Tributos		
	B.1. Tributos Federais (especificar)		
	B.2 Tributos Estaduais (especificar)		
	B.3 Tributos Municipais (especificar)		
	B.4 Outros Tributos (especificar)		
C	Lucro		
	<b>Total</b>		

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.

#### 5.5.7.1 CUSTOS INDIRETOS

##### a) 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, como aluguel, água, luz, telefone, Imposto Predial Territorial Urbano (IPTU), entre 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.

### 5.5.7.2 TRIBUTOS

#### b) 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.

#### c) 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.

#### d) 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) Cujas receitas totais – 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 Instrução Normativa 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) multiplicados 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. Que tiverem lucros, rendimentos ou ganhos de capital oriundos do exterior.

- c) Que, autorizadas pela legislação tributária, usufruam de benefícios fiscais relativos à isenção ou redução do imposto.
- d) 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.
- e) 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 vírgula sessenta e cinco 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 vírgula seis por cento).*

#### **e) Regime de tributação com base no lucro presumido**

Podem optar pelo regime de tributação com base no lucro presumido as pessoas jurídicas: Cujas 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) multiplicados pelo número de meses em atividade no ano-calendário anterior (Lei nº 10.637, de 2002, art. 46).



- a) Que não estejam obrigadas à tributação pelo lucro real em função da atividade exercida ou da sua constituição societária ou natureza jurídica.
- b) 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 o 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 nº 10.637/2002, transcritos respectivamente, *in verbis*:

Ainda sobre regime de tributação, lucro real ou presumido, há o seguinte entendimento do Tribunal de Contas da União transcrito do Acórdão nº 410/2008 – Plenário:

*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 nº 4/2008 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 4/2008 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. Nesse 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 a 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 nº 4/2008 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 nº 10.833/2003 e do art. 8º, inciso VII, alínea “b”, da Lei nº 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.*

#### **f) Regime de tributação Simples – Regime especial unificado de arrecadação de tributos e contribuições – Microempresas (MEs) e Empresas de Pequeno Porte (EPPs)**

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 de tributos na forma do art. 13 da Lei Complementar nº 123/2006.

O recolhimento dos impostos não exclui a incidência dos seguintes impostos ou contribuições na forma do § 1º, art. 13 da Lei Complementar nº 123/2006.

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 nº 123/2006:

Nem todas as microempresas ou empresas de pequeno porte poderão recolher os impostos e contribuições na forma do Simples, como as empresas que exercem atividade de cessão ou locação de mão de obra<sup>7</sup>. As vedações ao ingresso no Simples Nacional estão previstas no art. 17 da Lei Complementar nº 123/2006. Lembrando que tal vedação impede a participação dessas empresas, in casu, em procedimento de licitação, tendo em vista sua irregularidade fiscal.

#### ***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.*

<sup>7</sup> 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).

**SIMPLES NACIONAL. CESSÃO OU LOCAÇÃO DE MÃO DE OBRA.**

*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 Lei Complementar nº 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 as exerçam em conjunto com outras atividades vedadas.

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 nº 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 4 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 nº 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. É preciso observar que as alíquotas são determinadas em fun-

ção da receita bruta nos últimos 12 meses ou de forma proporcional em caso de empresa em início de atividade.

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.

#### ***Jurisprudência TCU***

##### ***Acórdão nº 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 a 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 nº 2.798/2010 – Plenário**).*

#### ***Jurisprudência TCU***

##### ***Acórdão nº 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 pelo 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 Lei Complementar nº 123/2006 e que foram acrescidos indevidamente na planilha de composição de encargos sociais.*

### 5.5.7.3 LUCRO

#### a) Definição

É o ganho decorrente da exploração da atividade econômica.

O lucro é calculado mediante incidência de um percentual sobre o faturamento.

#### b) Tipologia

Para fins de legislação do imposto de renda, o lucro pode ser real, presumido ou arbitrado.

#### c) Componentes do CITL

Compõem o CITL os Custos Indiretos, Tributos e Lucros. A seguir, são apresentados os conceitos de cada componente.

#### d) Custos e Despesas Indiretos (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 Indiretos 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.

## e) Tributos (T)

### 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.

### 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 nº 1.319/2010 – 2ª Câmara, Acórdão nº 1.696/2010 – 2ª Câmara, Acórdão nº 1.442/2010 – 2ª Câmara, Acórdão nº 1.597/2010 – Plenário).

#### 2.1. Programa de Integração Social (PIS)

**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

**Fundamentação Legal** – Art. 1º Lei Complementar nº 7, de 7 de setembro de 1970.

**Fundamentação Legal** – Art. 1º da Lei Complementar nº 7, de 7 de setembro de 1970.

**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 art. 2º da Lei nº 10.637/02.

## 2.2. Contribuição para o Financiamento da Seguridade Social (COFINS)

**Definição** – Contribuição social para o financiamento da seguridade social, nos termos do inciso I, 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.

**Fundamentação Legal** – Inciso I do art. 195 da Constituição Federal.

**Fundamentação Legal** – Lei nº 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 nº 10.833/03).

No caso de vigilância, a alíquota é de 3,00%, conforme previsto no art. 10, inciso I, da Lei Federal nº 10.833/03.

## 2.3. ISSQN

### 2.3.1. Aspectos gerais e legais

Para fins deste estudo, foi considerada a Lei Complementar nº 116, de 31 de dezembro de 2003, que dispõe sobre o Imposto Sobre Serviços de Qualquer Natureza, de competência dos municípios e do Distrito Federal, que estabelece regras gerais para nortear a cobrança do referido imposto nos municípios e no Distrito Federal. Além disso, foi considerada a legislação do ISS referente ao Distrito Federal (Decreto nº 25.508, de 19 de janeiro de 2005).

### 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 dezembro de 2003.

### 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 31/7/20063, ainda que estes não se constituam como atividade preponderante do prestador (art. 1º da Lei Complementar nº 116, de 31 de dezembro de 2003).

#### 2.3.4. Contribuintes

Entende-se como contribuinte o prestador do serviço (art. 5º da Lei Complementar nº 116, de 31 de dezembro de 2003).

#### 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 dezembro de 2003).

**Fundamentação Legal** – Art. 7º da Lei Complementar nº 116, de 31 de dezembro de 2003).

#### 2.3.6. Alíquota

A alíquota máxima do ISS é de 5% (cinco por cento), conforme o art. 8º da *Lei Complementar nº 116, de 31 de dezembro de 2003*.

#### 2.3.7. Local da prestação do serviço

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.

**Fundamentação Legal** – Art. 3º da Lei Complementar nº 116, de 31 de dezembro de 2003.

### 5.5.7.4 CÁLCULO DOS CUSTOS INDIRETOS, TRIBUTOS E LUCROS (CITL)

#### 1. Serviços de Vigilância – Base de Cálculo – 44 horas semanais

V.i	CUSTO TOTAL POR EMPREGADO	Valor (R\$)
A	Módulo 1 – Composição da Remuneração	2.120,20
B	Módulo 2 –Benefícios Mensais e Diários	478,16
C	Módulo 3 – Insumos Diversos (uniformes, materiais, equipamentos e outros)	107,59
D	Módulo 4 – Encargos Sociais e Trabalhistas	1.640,45
<b>CUSTO TOTAL POR EMPREGADO</b>		<b>4.346,40</b>

#### 2. Custos Indiretos – Vigilante 44 horas semanais

Memória de Cálculo – CUSTOS INDIRETOS		
Descrição	Percentual	Valor
Base de Cálculo – Custo total por empregado		4.424,96
Custos indiretos (6%)	6,00%	265,50
<b>Subtotal</b>		<b>4.690,46</b>



### 3. Lucros – Vigilante – 44 horas semanais

<b>Memória de Cálculo – LUCROS – SERVENTE AI 44 D – CONCEITO IN 2/2008, Anexo I</b>		
<b>Descrição</b>	<b>Percentual</b>	<b>Valor</b>
Base de Cálculo – Custo total por empregado + Custos indiretos		4.690,46
Lucros	6,79%	318,48
<b>TOTAL</b>		<b>5.008,94</b>

### 4. Tributos – Regime de Tributação – Lucro Presumido – Vigilância – 44 horas semanais

<b>Memória de Cálculo – TRIBUTOS – SERVENTE AI 44 D – Conceito Faturamento</b>		
<b>Descrição</b>		
Base de Cálculo - Custo total por empregado + Custos indiretos + Lucro	5.008,94	
Cálculo do tributo: (Base de Cálculo) / 0,8575 x Alíquota		0,9135
Tributos	8,65%	
Regime de Tributação - Lucro Presumido		TRIBUTOS
PIS .....	0,65%	35,64
COFINS .....	3,00%	164,50
ISS.....	5,00%	274,16
<b>TOTAL</b>	<b>8,65%</b>	<b>474,30</b>
Coeficiente: (1- % tributos) : 1 - 0,0865 = 0,9135		
Coeficiente:		0,9135

#### **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 comprovar documentalmente essas despesas, fazendo constar as justificativas no processo administrativo relativo à contratação.

1.5.1.1.3. Observe os estudos contidos no Acórdão TCU nº 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 Instrução Normativa MPOG n.º 2/2008.

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 Instrução Normativa MPOG n.º 2/2008.

#### **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 do 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”, uma 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 1.442/2010 – 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 nº 2, 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 esses 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”, uma 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.*

# CAPÍTULO VI - RATEIO DE CHEFIA DE CAMPO - CUSTO DE SUPERVISÃO

## 6.1. 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.

Esse rateio é calculado pela divisão do custo do supervisor correspondente à escala de trabalho do trabalhador para o qual se deseja calcular o custo, dividido 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).

Custo do rateio de chefia de campo

Memória de Cálculo – CUSTO DO RATEIO DE CHEFIA DE CAMPO				
Categoria	(A) Supervisor	Subordinados	(A)/(B)	Rateio
Supervisor 12 x 36 D	6.418,31	40	160,46	320,92
Supervisor 12 x 36 N	7.091,55	40	177,29	354,58
Supervisor 44 SEM	6.464,39	40	161,61	161,61

Exemplo 1: **R\$ 320,92** = (R\$ 6.418,31 / 40 = R\$ 160,46 x 2) – Escala 12 x 36 D

Exemplo 2: **R\$ 161,61** = (R\$ 6.464,39 / 40 = R\$ 161,61 x 1) – Escala 44 SEM

## 6.2. Custo total da mão de obra – Valor total por posto

Memória de Cálculo – VALOR TOTAL POR POSTO				
Categoria	Vr. por trabalhador	Valor por posto	Rateio	Total do posto
Vigilante 12 x 36 D	5.936,62	11.873,25	320,92	<b>12.194,16</b>
Vigilante 12 x 36 N	6.544,66	13.089,32	354,58	<b>13.443,90</b>
Vigilante 44 SEM	6.207,74	6.207,74	161,61	<b>6.369,35</b>

Exemplo: Vigilante 12 x 36 D

**R\$ 12.194,16** = ((R\$ 5.936,62 x 2 = R\$ 11.873,25) + 320,92)

# CAPÍTULO VII - ANEXO III-B - QUADRO RESUMO DO CUSTO POR EMPREGADO

## 7.1. Aspectos Gerais

### a) Definição

Corresponde ao somatório dos custos que incorrem na composição do custo mensal por trabalhador, inclusive o custo dos equipamentos e demais insumos.

### b) Composição

O valor calculado por trabalhador é obtido a partir do somatório dos submódulos 1, 2, 3 e 4. Adiciona-se ao subtotal os custos indiretos, tributos e lucros obtendo-se, dessa forma, o valor total por empregado, conforme quadro abaixo.

<b>Mão de obra vinculada à execução contratual (valor por empregado) (R\$)</b>	
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
<b>Valor total por empregado</b>	

## REFERÊNCIAS

ALEXANDRINO, Marcelo et al. **Direito do Trabalho**. 7. ed. Distrito Federal: Impetus, 2005.

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constitui%C3%A7ao.htm](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: 6 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 2/2008, 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: 5 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: 5 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 nº 30/2012, Serviços de Vigilância – Unidade da Federação: Distrito Federal. Fundação Instituto de Administração (FIA). Versão 2.0. 2012.

\_\_\_\_\_. 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 2012/2013.** Categoria Profissional Empregados em Empresas de Segurança e Vigilância do Plano da Confederação Nacional dos Trabalhadores no Comércio (CNTC) com abrangência territorial no Distrito Federal. Registro no MTE DF000129/2012 em 19/1/2012. Disponível em:

<<http://www3.mte.gov.br/internet/mediador/relatorios/ImprimirICXML.asp?NRRequerimento=MR008203/2012>>. Acesso em: 20 jul. 2012.

\_\_\_\_\_. Tribunal de Contas da União. **Jurisprudência.** Disponível em: <<http://portal2.tcu.gov.br/TCU>>. Acesso em: 31 mar. 2012.

\_\_\_\_\_. Tribunal Superior do Trabalho. **Súmulas, Orientações Jurisprudenciais e Precedentes Normativos.** Disponível em: <[http://www.tst.gov.br/jurisprudencia/Livro\\_Jurisprud/livro\\_pCE\\_atual.pCE](http://www.tst.gov.br/jurisprudencia/Livro_Jurisprud/livro_pCE_atual.pCE)>. Acesso em: 31 mar. 2012.

\_\_\_\_\_. 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](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](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](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](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](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](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 nº 8.212 e nº 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 nº 9.317, de 5 de dezembro de 1996, e nº 9.841, de 5 de outubro de 1999. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Leis/LCP/Lcp123.htm](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](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](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](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](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](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](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](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](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](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L9491.htm)>. Acesso em: 11 fev. 2011.

\_\_\_\_\_. 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](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 compen-

sação 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](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](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/2003/L10.833.htm)>. Acesso em: 5 abr. 2011.

\_\_\_\_\_. Presidência da República. **Lei nº 12.506, de 11 de outubro de 2011**. Dispõe sobre o aviso prévio e dá outras providências. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/CCIVIL\\_03/\\_Ato2011-2014/2011/Lei/L12506.htm](http://www.planalto.gov.br/CCIVIL_03/_Ato2011-2014/2011/Lei/L12506.htm)>. Acesso em: 25 jul. 2012.

\_\_\_\_\_. 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 5, de 14 de janeiro de 1991**. Regulamenta a Lei nº 6.321, 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](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 nº 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.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 10. ed. São Paulo: LTr, 2011.

SAAD, Eduardo Gabriel; BRANCO, Ana Maria Saad Castello et al. **Consolidação das Leis do Trabalho**: comentada. 44. ed. São Paulo: LTr, 2011.

SÃO PAULO. Secretaria da Fazenda. **Cadernos Técnicos Serviços Terceirizados. Prestação de Serviços de Vigilância/Segurança Patrimonial**. Vol. 1. Versão jan/12 – Rev. 17 – fev/12. Disponível em: <CADTERC - Cadernos Técnicos de Serviços Terceirizados>. Acesso em: 20 jul. 2012

## **ANEXO I - SERVIÇOS DE VIGILÂNCIA (Instrução Normativa nº 2, de 30 de abril de 2008 e alterações posteriores)**

### **1. DO SERVIÇO DE VIGILÂNCIA**

Art. 49. Deverá constar do Projeto Básico ou Termo de Referência para a contratação de serviços de vigilância:

I - a justificativa do número e das características dos Postos de Serviço a serem contratados; e

II - os quantitativos dos diferentes tipos de posto de vigilância, que serão contratados por preço mensal do posto.

Art. 50. O posto de vigilância adotará preferencialmente uma das seguintes escalas de trabalho:

I - 44 (quarenta e quatro) horas semanais diurnas, de segunda a sexta-feira, envolvendo 1 (um) vigilante;

II - 12 (doze) horas diurnas, de segunda-feira a domingo, envolvendo 2 (dois) vigilantes em turnos de 12 (doze) x 36 (trinta e seis) horas; e

III - 12 (doze) horas noturnas, de segunda-feira a domingo, envolvendo 2 (dois) vigilantes em turnos de 12 (doze) x 36 (trinta e seis) horas; (Redação dada pela Instrução Normativa nº 3, de 16 de outubro de 2009)

IV – 12 (doze) horas diurnas, de segunda a sexta-feira, envolvendo 2 (dois) vigilantes em turnos de 12 (doze) x 36 (trinta e seis) horas; (Incluído pela Instrução Normativa nº 3, de 16 de outubro de 2009)

V – 12 (doze) horas noturnas, de segunda a sexta-feira, envolvendo 2 (dois) vigilantes em turnos de 12 (doze) x 36 (trinta e seis) horas; (Incluído pela Instrução Normativa nº 3, de 16 de outubro de 2009)

§ 1º Sempre que possível, o horário de funcionamento dos órgãos e a escala de trabalho dos servidores deverá ser adequada para permitir a contratação de vigilância conforme o disposto neste artigo;

§ 2º Excepcionalmente, desde que devidamente fundamentada e comprovada a vantagem econômica para a Administração, poderão ser caracterizados outros tipos de postos, considerando os acordos, convenções ou dissídios coletivos da categoria.

§ 3º Para cada tipo de posto de vigilância, deverá ser apresentado pelas proponentes o respectivo preço mensal do posto, calculado conforme a planilha de custos e formação de preços, contida no Anexo III, desta Instrução Normativa.

§ 4º Os preços dos postos constantes dos incisos IV e V não poderão ser superiores aos preços dos postos equivalentes previstos nos incisos II e III, observado o previsto no Anexo III desta Instrução Normativa. (Incluído pela Instrução Normativa nº 3, de 16 de outubro de 2009)

Art. 51. O Anexo VI desta Instrução Normativa traz especificações exemplificativas para a contratação de serviços de vigilância, devendo ser adaptadas às especificidades da demanda de cada órgão ou entidade contratante.

Art. 51-A Os órgãos/entidades da Administração Pública Federal deverão realizar estudos visando otimizar os postos de vigilância, de forma a extinguir aqueles que não forem essenciais, substituir por recepcionistas aqueles que tenham como efetiva atribuição o atendimento ao público e definir diferentes turnos, de acordo com as necessidades do órgão ou entidade, para postos de escala 44h semanais, visando eliminar postos de 12 x 36h que ficam ociosos nos finais de semana. (Incluído pela Instrução Normativa nº 3, de 16 de outubro de 2009)

Art. 51-B – É vedada: (Incluído pela Instrução Normativa nº 3, de 16 de outubro de 2009)

I - a licitação para a contratação de serviços de instalação, manutenção ou aluguel de equipamentos de vigilância eletrônica em conjunto com serviços contínuos de vigilância armada/desarmada ou de monitoramento eletrônico; ou (Incluído pela Instrução Normativa nº 3, de 16 de outubro de 2009)

II – a licitação para a contratação de serviço de brigada de incêndio em conjunto com serviços de vigilância. (Incluído pela Instrução Normativa nº 3, de 16 de outubro de 2009)

Parágrafo único. Os serviços de instalação e manutenção de circuito fechado de TV ou de quaisquer outros meios de vigilância eletrônica são serviços de engenharia, para os quais devem ser contratadas empresas que estejam registradas no CREA e que possuam profissional qualificado em seu corpo técnico (engenheiro), detentor de atestados técnicos compatíveis com o serviço a ser executado. (Incluído pela Instrução Normativa nº 3, de 16 de outubro de 2009)

## **ANEXO II - METODOLOGIA DE REFERÊNCIA DOS SERVIÇOS DE VIGILÂNCIA (Anexo VI da Instrução Normativa nº 2 e alterações posteriores)**

## **ANEXO VI METODOLOGIA DE REFERÊNCIA DOS SERVIÇOS DE VIGILÂNCIA**

### **2. DESCRIÇÃO DOS SERVIÇOS**

- 2.1** *A prestação dos serviços de vigilância, nos postos fixados pela Administração, envolve a alocação, pela contratada, de mão de obra capacitada para:*
- 2.1.1** *Comunicar imediatamente à Administração, bem como ao responsável pelo posto, qualquer anormalidade verificada, inclusive de ordem funcional, para que sejam adotadas as providências de regularização necessárias.*
  - 2.1.2** *Manter afixado no posto, em local visível, o número do telefone da Delegacia de Polícia da Região, do Corpo de Bombeiros, dos responsáveis pela administração da instalação e outros de interesse, indicados para o melhor desempenho das atividades.*
  - 2.1.3** *Observar a movimentação de indivíduos suspeitos nas imediações do posto, adotando as medidas de segurança conforme orientação recebida da Administração, bem como as que entender oportunas.*
  - 2.1.4** *Permitir o ingresso nas instalações somente de pessoas previamente autorizadas e identificadas.*
  - 2.1.5** *Fiscalizar a entrada e saída de veículos nas instalações, identificando o motorista e anotando a placa do veículo, inclusive de pessoas autorizadas a estacionar seus carros particulares na área interna da instalação, mantendo sempre os portões fechados.*
  - 2.1.6** *Repassar para o(s) vigilante(s) que está(ão) assumindo o posto, quando da rendição, todas as orientações recebidas e em vigor, bem como eventual anomalia observada nas instalações e suas imediações.*
  - 2.1.7** *Comunicar à área de segurança da Administração todo acontecimento entendido como irregular e que possa vir a representar risco para o patrimônio da Administração.*

- 2.1.8** *Colaborar com as Polícias Civil e Militar nas ocorrências de ordem policial dentro das instalações da Administração, facilitando, o melhor possível, a atuação daquelas, inclusive na indicação de testemunhas presenciais de eventual acontecimento.*
  - 2.1.9** *Controlar rigorosamente a entrada e saída de veículos e pessoas após o término de cada expediente de trabalho, feriados e finais de semana, anotando em documento próprio o nome, registro ou matrícula, cargo, órgão de lotação e tarefa a executar.*
  - 2.1.10** *Proibir o ingresso de vendedores, ambulantes e assemelhados nas instalações, sem que estes estejam devida e previamente autorizados pela Administração ou responsável pela instalação.*
  - 2.1.11** *Proibir a aglomeração de pessoas junto ao posto, comunicando o fato ao responsável pela instalação e à segurança da Administração, no caso de desobediência.*
  - 2.1.12** *Proibir todo e qualquer tipo de atividade comercial junto ao posto e imediações, que implique ou ofereça risco à segurança dos serviços e das instalações.*
  - 2.1.13** *Proibir a utilização do posto para guarda de objetos estranhos ao local, de bens de servidores, de empregados ou de terceiros.*
  - 2.1.14** *Executar a(s) ronda(s) diária(s) conforme a orientação recebida da Administração verificando as dependências das instalações, adotando os cuidados e providências necessários para o perfeito desempenho das funções e manutenção da tranquilidade.*
  - 2.1.15** *Assumir diariamente o posto, devidamente uniformizado, barbeado, com cabelos aparados, limpos e com aparência pessoal adequada.*
  - 2.1.16** *Manter o(s) vigilante(s) no posto, não devendo se afastar(em) de seus afazeres, principalmente para atender a chamados ou cumprir tarefas solicitadas por terceiros não autorizados.*
  - 2.1.17** *Registrar e controlar, juntamente com a Administração, diariamente, a frequência e a pontualidade de seu pessoal, bem como as ocorrências do posto em que estiver prestando seus serviços,.*
- 2.2** *A programação dos serviços será feita periodicamente pela Administração e de-*



*verão ser cumpridos, pela contratada, com atendimento sempre cortês e de forma a garantir as condições de segurança das instalações, dos servidores e das pessoas em geral.*

### **3. RESPONSABILIDADE DA CONTRATADA**

- 3.1** *Comprovar a formação técnica específica da mão de obra oferecida, por meio de Certificado de Curso de Formação de Vigilantes, expedidos por instituições devidamente habilitadas e reconhecidas.*
- 3.2** *Implantar, imediatamente após o recebimento da autorização de início dos serviços, a mão de obra nos respectivos postos relacionados no anexo Tabela de Locais e nos horários fixados na escala de serviço elaborada pela Administração, informando, em tempo hábil, qualquer motivo impeditivo ou que a impossibilite de assumir o posto conforme o estabelecido.*
- 3.3** *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 náilon, 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, pilhas para lanterna.*
  - 3.3.1** *A contratada não poderá repassar os custos de qualquer um destes itens de uniforme e equipamentos a seus empregados.*
- 3.4** *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.*
- 3.5** *Fornecer as armas, munição e respectivos acessórios ao vigilante no momento da implantação dos postos.*
- 3.6** *Oferecer munição de procedência de fabricante, não sendo permitido, em hipótese alguma, o uso de munições recarregadas.*
- 3.7** *Prever toda a mão de obra necessária para garantir a operação dos postos, nos regimes contratados, obedecidas as disposições da legislação trabalhista vigente.*

- 3.8** *Apresentar atestado de antecedentes civil e criminal de toda mão de obra oferecida para atuar nas instalações da Administração.*
- 3.9** *2.9. Efetuar a reposição da mão de obra nos postos, em caráter imediato, em eventual ausência, não sendo permitida a prorrogação da jornada de trabalho (dobra).*
- 3.10** *2.10. Manter disponibilidade de efetivo dentro dos padrões desejados, para atender a eventuais acréscimos solicitados pela Administração, bem como impedir que a mão de obra que cometer falta disciplinar, qualificada como de natureza grave, seja mantida ou retorne às instalações da Administração.*
- 3.11** *2.11. Atender de imediato às solicitações quanto a substituições da mão de obra, qualificada ou entendida como inadequada para a prestação dos serviços.*
- 3.12** *2.12. Instruir ao seu preposto quanto à necessidade de acatar as orientações da Administração, inclusive quanto ao cumprimento das Normas Internas e de Segurança e Medicina do Trabalho.*
- 3.13** *2.13. Relatar à Administração toda e qualquer irregularidade observada nos postos das instalações onde houver prestação dos serviços.*
- 3.14** *2.14. Os supervisores da contratada deverão, obrigatoriamente, inspecionar os postos no mínimo 1 (uma) vez por semana, em dias e períodos (diurno 7h/15h e noturno 15h/23h) alternados.*
- 3.15** *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.*

#### **4. FISCALIZAÇÃO DOS SERVIÇOS**

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

#### **5. TABELA DE ENDEREÇOS**



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

## **ANEXO III - COMPLEMENTO DOS SERVIÇOS DE VIGILÂNCIA (Anexo III-E – Complemento dos Serviços de Vigilância)**

### **1. Anexo III-E – Complemento dos Serviços de Vigilância**

#### **1. VALOR MENSAL DOS SERVIÇOS**

<b>ESCALA DE TRABALHO</b>	<b>PREÇO MENSAL DO POSTO</b>	<b>Nº DE POSTOS</b>	<b>SUBTOTAL (R\$)</b>
I. 44 (quarenta e quatro) horas semanais diurnas, de segunda a sexta-feira envolvendo 1 (um) vigilante.			
II. 12 horas diurnas, de segunda-feira a domingo, envolvendo 2 (dois) vigilantes em turnos de 12 (doze) x 36 (trinta e seis) horas.			
III. 12 horas noturnas, de segunda-feira a domingo, envolvendo 2 (dois) vigilantes em turnos de 12 (doze) x 36 (trinta e seis) horas.			
IV. 12 horas diurnas, de segunda a sexta-feira, envolvendo 2 (dois) vigilantes em turnos de 12 (doze) x 36 (trinta e seis) horas.			
V. 12 horas noturnas, de segunda a sexta-feira, envolvendo 2 (dois) vigilantes em turnos de 12 (doze) x 36 (trinta e seis) horas.			
Outras (especificar)			
<b>TOTAL</b>			

Nota: nos casos de incluir outros tipos de postos, observar o disposto no § 2º do art. 50 da Instrução Normativa nº 2, de 30 de abril de 2008.

Secretaria de  
**Logística e Tecnologia  
da Informação**

Ministério do  
**Planejamento**

GOVERNO FEDERAL  
**BRASIL**  
PAÍS RICO É PAÍS SEM POBREZA