

Estudo Técnico Preliminar 66/2021

1. Informações Básicas

Número do processo: 23068.018756/2020-88

2. Descrição da necessidade

A contratação da empresa especializada em serviços continuados de vigilância armada atenderá às necessidades de segurança e conservação da ordem pública da UFES no Centro Universitário Norte do Espírito Santo/CEUNES, possibilitando a manutenção e o desenvolvimento de ações de guarda e controle sobre a circulação de pessoas e objetos. Observa-se nos dias atuais, de forma constante nos meios de comunicação, que a população brasileira vive em uma situação de insegurança, seja pessoal ou patrimonial. No âmbito da Administração Pública esse problema se agrava em função da responsabilidade que têm os gestores públicos de proteger o erário e de proporcionar, na medida do possível, uma segurança para seus servidores e público externo que faz uso dos serviços públicos.

Além disso, resta clara a necessidade de se buscar os meios legais para contratar empresa especializada nos serviços de vigilância armada, compreendendo 01 (um) posto diurno e 02 (dois) postos noturnos de vigilante de ronda motorizada armada e 01 (um) posto diurno e 01 (um) posto noturno de vigilante armado, todos em escala 12 (doze) x 36 (trinta e seis) horas, de domingo a segunda-feira, visando proteger o patrimônio móvel e imóvel dos prédios que compõem o Centro Universitário Norte do Espírito Santo, bem como garantir um ambiente seguro de trabalho e a incolumidade física dos servidores, docentes, discentes, empregados de empresas terceirizadas, autoridades e o atendimento ao público em geral.

Assim, faz-se necessária a contratação de empresa terceirizada especializada para assegurar que os serviços de vigilância armada não sejam descontinuados, em razão da iminência do vencimento do atual contrato cuja vigência vai até 04 de março do corrente ano, sem possibilidade de novas prorrogações. Vale ressaltar que o Convênio 117/2018 firmado entre a Universidade Federal do Espírito Santo e a Polícia Militar do Espírito Santo com a finalidade de disponibilizar 117 (cento e dezessete) militares da reserva remunerada, sendo 24 (vinte e quatro) para o CEUNES, para atuação na segurança de perímetro e de instalações da UFES por hora não se consolidou no CEUNES, visto que apenas 09 (nove) militares atuam no Campus atualmente. Na implementação do Convênio 117/2018 foi verificadas dificuldades em sua operacionalização em razão de existirem outros convênios na região com metodologias de desconto e recolhimento no IR nos contracheques diferenciadas, o que promoveu o desinteresse dos policiais da reserva em prestar serviço no campus, contudo, ações

estão sendo tomadas para solucionar o problema e tornar o convênio efetivo no campus. Por hora é necessária a realização da contratação com a finalidade de manter o regular funcionamento do CEUNES e garantir a segurança dos seus docentes, discentes, servidores, terceirizados, visitantes, além do patrimônio público.

Os serviços são considerados “comuns”, pois enquadram-se na classificação nos termos do parágrafo único, do art. 1º, da Lei 10.520, de 2002 *“Consideram-se bens e serviços comuns, para os fins e efeitos deste artigo, aqueles cujos padrões de desempenho e qualidade possam ser objetivamente definidos pelo edital, por meio de especificações usuais no mercado.”*

São normativos que se relacionam direta ou indiretamente com esta contratação, dentre outros:

- Lei nº 8.666/1993 (Lei Geral de Licitações);
- Lei nº 9.632/1998 (Extinção de Cargos);
- Lei nº 10.520/2002 (Lei do Pregão);
- Decreto nº 2.271/1997 (Terceirização de Serviços na Adm. Pública Federal);
- Decreto nº 10.024/2019 (Pregão Eletrônico)
- Instrução Normativa MPDG nº 05/2017 (Normatiza contratação de serviços terceirizados na Administração Pública Federal);
- Instrução Normativa SEGES/MP nº 40/2020 (Elaboração de Estudo Técnico Preliminar);
- Instrução Normativa SEGES/MP nº 73/2020 (Pesquisa de preço);
- Instrução Normativa SLTI 01/2010 (Dispõe sobre os critérios de sustentabilidade ambiental na aquisição de bens, contratação de serviços ou obras pela administração pública federal direta, autárquica e fundacional e dá outras providências).

3. Área requisitante

Área Requisitante	Responsável
Diretoria de Infraestrutura - Setorial Norte	Natália Valadares de Oliveira

4. Descrição dos Requisitos da Contratação

Para que o presente serviço seja contratado e corretamente prestado, existe a necessidade de disponibilização de uniforme e equipamentos de proteção individual, conforme a necessidade de cada cargo.

Para promoção de práticas de sustentabilidade, conforme art. 5 da Instrução Normativa SLTI 01/2010 e em atendimento ao Guia Nacional de Licitações Sustentáveis da Advocacia Geral da União, deverão ser atendidos os seguintes requisitos:

- a. 1. Os veículos automotores utilizados na prestação dos serviços deverão utilizar tecnologia “flex”, nos termos da Lei nº 9.660, de 1998.

- b. 2. Os veículos automotores utilizados na prestação dos serviços deverão atender aos limites máximos de ruídos fixados nas CONAMA n° 1, de 11/02/1993, n. 08 /1993, n. 17/1995, n° 272/2000 e n. 242/1998 e legislação superveniente e correlata.
- c. 3. Os veículos automotores utilizados na prestação dos serviços deverão atender aos limites máximos de emissão de poluentes provenientes do escapamento fixados no âmbito do Programa de Controle da Poluição do Ar por Veículos Automotores – PROCONVE, conforme Resoluções CONAMA n° 18, de 06/05 /1986, Resolução CONAMA 490, de 16 de novembro de 2018 e Resolução CONAMA 492, de 20 de dezembro de 2018, complementações e alterações supervenientes.

Há a necessidade de a atual contratada promover a transição contratual à nova contratada com transferência de conhecimento, tecnologia e técnicas empregadas, bem como auxiliar na alocação dos trabalhadores que permanecerão no novo contrato.

Obedecer a todas as cláusulas da Convenção Coletiva de Trabalho da categoria dos profissionais a serem contratados.

O Contrato terá duração de 12 (doze) meses, prorrogáveis por iguais e sucessivos períodos até ao limite de 60 (sessenta) meses.

Devido às restrições orçamentárias pelas quais atravessa a UFES, é necessária a inclusão de Cláusula no Termo de Referência, para ser replicada no Contrato, estabelecendo expressamente que a Universidade não se compromete a contratar de pronto a totalidade dos cargos descritos, podendo iniciar a execução contratual com quantitativo menor do que o previsto, havendo a possibilidade de inclusão posterior mediante solicitação até o limite do estimado inicialmente, sem prejuízo de eventual aditamento contratual no limite da Lei.

Não se vislumbra solução de mercado alternativa que justifique a comparação.

5. Levantamento de Mercado

Tendo em vista que o CEUNES/UFES não possui em seu quadro funcional nenhum servidor ocupando o cargo de Vigilante e que tal cargo encontra-se em extinção no âmbito da União, estudos apontam que a solução mais econômica para a universidade é a contratação do serviço de Vigilância Patrimonial conforme os preceitos da IN-05 /2017, o Caderno de Logística do Ministério do Planejamento e o caderno técnico sobre o “Estudo sobre Composição dos Custos dos Valores Limites – Serviços de Vigilância- ES” assim como seus insumos, equipamentos e mão de obra de forma contínua.

O levantamento de custos considerou a contratação de postos de trabalho, dentro das categorias profissionais relacionadas aos serviços objeto deste estudo preliminar juntamente com seus respectivos insumos, equipamentos e uniformes. Deste modo, foi

elaborada a Planilha de Custos e de Formação de Preços, de acordo com Anexo II, como instrumento de referência e análise das propostas a serem apresentadas pelas empresas concorrentes.

O objeto da contratação é apresentado no quadro a seguir:

ÍTEM	NÚMERO DE POSTOS	UNIDADE DE MEDIDA	ESPECIFICAÇÃO
1	1	POSTO DE TRABALHO	12 (doze) horas diurnas, de segunda-feira a domingo, 01 (um) posto envolvendo 2 (dois) vigilantes em turnos de 12 (doze) por 36 (trinta e seis) horas. - Vigilância armada.
2	1	POSTO DE TRABALHO	12 (doze) horas noturnas, de segunda-feira a domingo, 01 (um) posto envolvendo 2 (dois) vigilantes em turnos de 12 (doze) por 36 (trinta e seis) horas. - Vigilância armada.
3	1	POSTO DE TRABALHO	12 (doze) horas diurnas, de segunda-feira a domingo, 01 (um) posto envolvendo 2 (dois) vigilantes em turnos de 12 (doze) por 36 (trinta e seis) horas. - Vigilante de ronda motorizada armada.
4	2	POSTO DE TRABALHO	12 (doze) horas noturnas, de segunda-feira a domingo, 01 (um) posto envolvendo 2 (dois) vigilantes em turnos de 12 (doze) por 36 (trinta e seis) horas. - Vigilante de ronda motorizada armada.

6. Descrição da solução como um todo

Contratação de serviços continuados de vigilante, com dedicação de mão de obra exclusiva, conforme descrição de cargos e atividades do Código Brasileiro de Ocupações (CBO).

7. Estimativa das Quantidades a serem Contratadas

A pesquisa de preços realizada para estimar a presente contratação obedeceu aos critérios determinados pela INSTRUÇÃO NORMATIVA Nº 73, DE 5 DE AGOSTO DE 2020 que dispõe sobre o procedimento administrativo para a realização de pesquisa de preços para a aquisição de bens e contratação de serviços em geral no âmbito da administração pública federal direta, autárquica e fundacional, no que couber. Conforme artigo 9º da IN 73/2020, para contratação de serviços com dedicação de

mão de obra exclusiva, aplica-se o disposto na Instrução Normativa nº 05/201. Esta foi utilizada como referência para elaboração das planilhas de formação de preço, conforme Anexo II.

I - identificação do agente responsável pela elaboração da planilha de formação de preços: Wasley Matias, SIAPE: 1901505;

II - caracterização das fontes consultadas; Convenção Coletiva de Trabalho e seu Termo Aditivo, sob registro no Ministério do Trabalho ES00008/2020 e ES000027/2021, respectivamente; Caderno de Logística para serviços de Vigilância, versão 1.0, 2014; Caderno Técnico e Valores Limites para composição dos serviços de vigilância patrimonial.

As quantidades de trabalhadores a serem contratados foram levantadas considerando os quantitativos do atual contrato e a disponibilidade orçamentária atual da UFES. Esse quantitativo será avaliado pelos Pró-Reitores de Planejamento e Administração a fim de adequação à disponibilidade orçamentária e será adequado posteriormente, entretanto, o total levantado consta na planilha abaixo:

ITEM	NÚMERO DE POSTOS	UNIDADE DE MEDIDA	ESPECIFICAÇÃO	VALOR UNITÁRIO ESTIMADO	VALOR TOTAL ESTIMADO (12 MESES)
1	1	POSTO DE TRABALHO	12 (doze) horas diurnas, de segunda-feira a domingo,01 (um) posto envolvendo 2 (dois) vigilantes em turnos de 12 (doze) por 36 (trinta e seis) horas. - Vigilância armada.	R\$ 12.021,10	R\$ 144.253,20
2	1	POSTO DE TRABALHO	12 (doze) horas noturnas, de segunda-feira a domingo,01 (um) posto envolvendo 2 (dois) vigilantes em turnos de 12 (doze) por 36 (trinta e seis) horas. - Vigilância armada.	R\$ 14.174,12	R\$ 170.089,44
3	1	POSTO DE TRABALHO	12 (doze) horas diurnas, de segunda-feira a domingo,01 (um) posto envolvendo 2 (dois) vigilantes em turnos de 12 (doze) por 36 (trinta e seis) horas. - Vigilante de ronda motorizada armada.	R\$ 13.774,34	R\$ 165.292,08
			12 (doze) horas noturnas, de segunda-feira a domingo,01 (um) posto envolvendo 2 (dois) vigilantes		

4	2	POSTO DE TRABALHO	em turnos de 12 (doze) por 36 (trinta e seis) horas. - Vigilante de ronda motorizada armada.	R\$ 16.606,10	R\$ 398.546,40
VALOR MENSAL ESTIMADO:				R\$ 73.181,76	
VALOR TOTAL (GLOBAL) ESTIMADO:				R\$ 878.181,12	

Quanto a planilha de formação de preço, as metodologias de cálculo dos módulos e submódulos estão descritas a seguir:

Módulo 1 – Composição da remuneração. Referência: Convenção Coletiva do Sindicato dos Vigilantes do Espírito Santo – SindivigilantES, versão 2020 e termo aditivo 2021, registradas no Ministério do Trabalho sob o código nº ES00008/2020 e ES000027/2021, respectivamente, para prestação de serviço no município de São Mateus/ES;

Módulo 2 – Encargos e Benefícios Anuais, Mensais e Diários: Submódulo 2.1 – 13º (décimo terceiro) Salário, Férias e Adicionais de Férias. A metodologia do cálculo dos percentuais e valores deste módulo estão detalhados na tabela do submódulo 2.1 do Caderno de Estudo sobre a Composição dos Custos dos Valores Limites dos Serviços de Vigilância para o estado do Espírito Santo, anexo deste ETP, inclusive sua fundamentação legal;

Módulo 2 – Encargos e Benefícios Anuais, Mensais e Diários: Submódulo 2.2 – Encargos Previdenciários (GPS), Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS) e outras contribuições. A metodologia do cálculo dos percentuais e valores deste módulo estão detalhados na tabela do submódulo 2.2 do Caderno de Estudo sobre a Composição dos Custos dos Valores Limites dos Serviços de Vigilância para o estado do Espírito Santo, anexo deste ETP, inclusive sua fundamentação legal;

Módulo 2 – Encargos e Benefícios Anuais, Mensais e Diários: Submódulo 2.3 – Benefícios Mensais e Diários. Referência: Convenção Coletiva do Sindicato dos Vigilantes do Espírito Santo – SindivigilantES, versão 2020 e termo aditivo 2021, registradas no Ministério do Trabalho sob o código nº ES00008/2020 e ES000027/2021, respectivamente, para prestação de serviço no município de São Mateus/ES;

Módulo 3 – Provisão para Rescisão. A metodologia do cálculo dos percentuais e valores deste módulo estão detalhados na tabelas do módulo 3 do Caderno de Estudo sobre a Composição dos Custos dos Valores Limites dos Serviços de Vigilância para o estado do Espírito Santo, anexo deste ETP, inclusive sua fundamentação legal;

Módulo 4 – Custo de Reposição do Profissional Ausente: Submódulo 4.1 – Ausências Legais. A metodologia do cálculo dos percentuais e valores deste módulo estão detalhados na tabela do submódulo 4.1 do Caderno de Estudo sobre a Composição dos Custos dos Valores Limites dos Serviços de Vigilância para o estado do Espírito Santo, anexo deste ETP, inclusive sua fundamentação legal;

Módulo 4 – Custo de Reposição do Profissional Ausente: Submódulo 4.2 – Intra jornada. A metodologia do cálculo dos percentuais e valores deste módulo estão detalhados na tabela do submódulo 4.2 do Caderno de Estudo sobre a Composição dos Custos dos Valores Limites dos Serviços de Vigilância para o estado do Espírito Santo, anexo deste ETP, inclusive sua fundamentação legal;

Módulo 5 – Insumos Diversos. A metodologia do cálculo do percentual e valores da rubrica “A” deste módulo estão detalhados na tabela do módulo 5 do Caderno de Estudo sobre a Composição dos Custos dos Valores Limites dos Serviços de Vigilância para o estado do Espírito Santo, anexo deste ETP, inclusive sua fundamentação legal. Para o cálculo da rubrica “B”, Depreciação da motocicleta e combustível, foi realizado pesquisa do valor médio de uma motocicleta do tipo Trail, motor 150 ou 160 cilindradas, e aplicado como custo a depreciação anual de 25% (vinte e

cinco por cento) conforme Instrução Normativa da Receita Federal do Brasil nº 1700/2017. Para o cálculo do custo de combustível, foi previsto o percurso diário de 65 quilômetros com cada veículo, com base nos registros de utilização do último contrato de mesmo objeto a ser contratado quanto aos veículos do mesmo tipo e mesmo. Através do consumo previsto pelos fabricantes dos modelos de motocicletas pesquisados, foi possível estimar o consumo mensal de combustível, o qual teve seu custo estimado com referência em pesquisa em postos de combustível no mercado local.

Módulo 6 – Custos Indiretos, Tributos e Lucro. A metodologia do cálculo dos percentuais e valores deste módulo estão detalhados na tabela do módulo 6 do Caderno de Estudo sobre a Composição dos Custos dos Valores Limites dos Serviços de Vigilância para o estado do Espírito Santo, anexo deste ETP, inclusive sua fundamentação legal;

Conforme nota nº 4 da planilha do módulo 6, “por ocasião da apresentação das propostas as empresas proponentes deverão apresentar as suas planilhas de custos com as suas respectivas cargas de tributação efetivas principalmente para PIS e COFINS”.

A memória de cálculo dos valores está detalhada nas planilhas de formação de preço, disponível no Anexo III. Ainda foi considerado o disposto na Nota técnica nº 252/2017 AGU/PGF/PF/UFES, emitida em 10/07/2017, bem como o disposto no parágrafo único do Art. 6º da IN 05/2017 MPDG, está vedado à Administração Pública vinculada a Acordos, Convenções ou Dissídios Coletivos de Trabalho que se apliquem somente a área pública.

8. Estimativa do Valor da Contratação

O quadro da seção 7 apresenta, além das quantidades a serem contratadas, os valores unitários e a descrição da metodologia de cálculo utilizado na elaboração da planilha de preços.

O custo estimado da contratação é de R\$ 878.181,12 (oitocentos e setenta e oito mil, cento e oitenta e um reais e doze centavos).

9. Justificativa para o Parcelamento ou não da Solução

A In 05/2017 assim prega quanto ao parcelamento da solução: “3.8. Justificativa para o parcelamento ou não da solução:

- a) O parcelamento da solução é a regra devendo a licitação ser realizada por item, sempre que o objeto for divisível, desde que se verifique não haver prejuízo para o conjunto da solução ou perda de economia de escala, visando propiciar a ampla participação de licitantes, que embora não disponham de capacidade para execução da totalidade do objeto, possam fazê-lo com relação a itens ou unidades autônomas.
- b) Definir e documentar o método para avaliar se o objeto é divisível, levando em consideração o mercado fornecedor, podendo ser parcelado caso a contratação nesses moldes assegure, concomitantemente:

- b.1) ser técnica e economicamente viável;
- b.2) que não haverá perda de escala; e
- b.3) que haverá melhor aproveitamento do mercado e ampliação da competitividade;”

Apesar da presente contratação ser composta por quatro itens, não se vislumbra a possibilidade de parcelamento uma vez que se trata de um serviço único relevante

para o funcionamento da Universidade Federal do Espírito Santo - Campus São Mateus e que seu parcelamento poderia comprometer tecnicamente a execução dos serviços.

10. Contratações Correlatas e/ou Interdependentes

São contratações correlatas a estas demandas de serviços: Contratação de serviços e equipamentos do Sistema de Monitoramento Eletrônico: Os serviços de Monitoramento Eletrônico nos campi da Universidade Federal do Espírito Santo (UFES) são compostos pelos subsistemas: vídeo monitoramento, centrais de alarmes, cancelas inteligentes, e rastreamento veicular. Assim, contratação descrita é correlata do Objeto, pois fazem parte do item “Segurança Universitária”, que funciona ininterruptamente por 24 horas/dia, durante 7 (sete) dias da semana, integrado à vigilância armada nos campi da UFES.

11. Alinhamento entre a Contratação e o Planejamento

A presente contratação encontra-se prevista no Planejamento de Gerenciamento das Contratações - PGC de 2021 da instituição, estando alinhado a esta ferramenta, sob nº 41 referente ao código do item 24163.

12. Resultados Pretendidos

A presente contratação viabiliza ao atendimento da atividade fim da Universidade, uma vez que atenderá às necessidades de segurança e conservação da ordem pública da UFES no Centro Universitário Norte do Espírito Santo, possibilitando a manutenção e o desenvolvimento de ações de guarda e controle sobre a circulação de pessoas e objetos.

13. Providências a serem Adotadas

Não se vislumbra necessidades de tomada de providências de adequações para a solução ser contratada e o serviço prestado, uma vez que a presente contratação dará prosseguimento a contrato já em vigor, e, atualmente, não existem pendências de adequações em relação ao contrato vigente.

14. Possíveis Impactos Ambientais

Em exame da natureza dos itens que ora se pretende adquirir nessa contratação, não se verificam impactos ambientais dignos de nota, sendo necessário tão somente que a licitantes vencedoras atendam aos critérios de sustentabilidade ambiental.

15. Declaração de Viabilidade

Esta equipe de planejamento declara **viável** esta contratação.

15.1. Justificativa da Viabilidade

Os estudos preliminares evidenciaram que a contratação da solução descrita no item VII, ou seja, da contratação de serviços continuados de vigilantes, com dedicação de mão de obra exclusiva mostra-se possível tecnicamente e fundamentalmente necessária.

Esta equipe de planejamento declara viável esta contratação.

16. Responsáveis

WASLEY MATIAS

Assistente em administração

REBECA CAROLINA NASCIMENTO DA SILVA

Assistente em Administração

Lista de Anexos

Atenção: alguns arquivos digitais enumerados abaixo podem ter sido anexados mesmo sem poderem ser impressos.

- Anexo I - servicos_vigilancia_Caderno de Logística.pdf (1.4 MB)
- Anexo II - ct_vig_es_2019.pdf (1.54 MB)
- Anexo III - Anexo III_Formação de preços.pdf (522.71 KB)
- Anexo IV - CCT 2020 (1).pdf (274.08 KB)
- Anexo V - CCT 2021 - TA (1).pdf (97.64 KB)

Anexo I - servicios_vigilancia_Caderno de Logística.pdf

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

APRESENTAÇÃO	7
INTRODUÇÃO	8
CAPÍTULO I -ESPECIFICAÇÕES TÉCNICAS	9
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
CAPÍTULO II - SERVIÇOS DE VIGILÂNCIA – PROJETO BÁSICO/TERMO DE REFERÊNCIA	17
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
CAPÍTULO III - VALORES REFERENCIAIS	23
3.1 ASPECTOS GERAIS	23
3.2 UM BREVE HISTÓRICO SOBRE A NORMATIZAÇÃO DOS SERVIÇOS	25
CAPÍTULO IV - METODOLOGIA DE CÁLCULO DA COMPOSIÇÃO DOS VALORES REFERENCIAIS	27
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
5.5.2 Submódulo 4.2 – 13º Salário	89
5.5.2.1 13º SALÁRIO	89
5.5.2.2 ADICIONAL DE FÉRIAS – TERÇO CONSTITUCIONAL	92
5.5.3 SUBMÓDULO 4.3 – AFASTAMENTO MATERNIDADE	93
5.5.3.1 Aspectos Gerais	93
5.5.3.2 Memória de Cálculo – Afastamento maternidade	95
5.5.4 SUBMÓDULO 4.4 – PROVISÃO PARA RESCISÃO	97
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
5.5.5 SUBMÓDULO 4.5 – CUSTO DE REPOSIÇÃO DE PROFISSIONAL AUSENTE	113
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
5.5.6 CUSTO DE REPOSIÇÃO DO INTERVALO INTRAJORNADA.....	125
5.5.6.1 Aspectos Gerais	125
5.5.6.2 Memória de Cálculo	125
5.5.7 SUBMÓDULO 5 – CUSTOS INDIRETOS, TRIBUTOS E LUCRO	126
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
CAPÍTULO VI - RATEIO DE CHEFIA DE CAMPO - CUSTO DE SUPERVISÃO	140
6.1 Custo do rateio de chefia de campo	140
6.2 Custo total da mão de obra – Valor total por posto	140
CAPÍTULO VII - ANEXO III-B -QUADRO RESUMO DO CUSTO POR EMPREGADO	141
7.1 Aspectos Gerais	141
REFERÊNCIAS	142
ANEXOS	147
ANEXO I - SERVIÇOS DE VIGILÂNCIA (INSTRUÇÃO NORMATIVA Nº 2, DE 30 DE ABRIL DE 2008 E ALTERAÇÕES POSTERIORES)	147
ANEXO II - METODOLOGIA DE REFERÊNCIA DOS SERVIÇOS DE VIGILÂNCIA (ANEXO VI DA INSTRUÇÃO NORMATIVA Nº 2 E ALTERAÇÕES POSTERIORES).....	149
ANEXO VI - METODOLOGIA DE REFERÊNCIA DOS SERVIÇOS DE VIGILÂNCIA.....	149
ANEXO III - COMPLEMENTO DOS SERVIÇOS DE VIGILÂNCIA (ANEXO III-E – COMPLEMENTO DOS SERVIÇOS DE VIGILÂNCIA).....	153

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 Vigilância¹ 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:

¹ 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 Ufirs² (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.

² 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 grau³.
 - 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/CGCSP⁴, *“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 contenham 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>.

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)

I – 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 inexecutabilidade 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^a 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
Tributos sobre a receita	
PIS	0,65%
COFINS	3,00%
ISS	5,00%
Total	8,65%
Custo indireto e lucro	
Custo indireto	6,00%
LAIR	6,79%
Percentual do CITL	30,45%

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
Dados gerais			
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%
Limpeza			
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, agruparão os módulos.

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

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

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

Buscou-se, sempre que possível, inserir a fundamentação legal dos diversos itens que compõem a planilha, inclusive com as disposições contidas na Instrução Normativa nº 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)	
Total da Remuneração		

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

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

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:

Salário do vigilante – Cláusula 3^a da CCT 2014	
Salário normativo	Valor
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>Vigilante – Salário Normativo</p> <p>CLÁUSULA TERCEIRA – SALÁRIO</p> <p>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.</p> <p>a) 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) 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>c) 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>d) 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>e) 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>f) 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>		R\$ 1.575,39

Fundamentação legal e/ou previsão na CCT – Salário Normativo	
Descrição	Valor (R\$)
<p>PARÁGRAFO PRIMEIRO Aos demais empregados das empresas que compõem a categoria profissional abrangida 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>PARÁGRAFO SEGUNDO 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>PARÁGRAFO TERCEIRO 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>PARÁGRAFO QUARTO 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>CLÁUSULA QUARTA – DISPÊNDIO DAS EMPRESAS COM A CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO</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>PARÁGRAFO ÚNICO – 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>Supervisor – Salário Normativo</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

Memória de Cálculo – Adicional de periculosidade			
Categoria	Base de cálculo	Percentual	Valor
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>PARÁGRAFO PRIMEIRO - 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>PARÁGRAFO SEGUNDO - 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>PARÁGRAFO PRIMEIRO – HORAS EXTRAORDINÁRIAS 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>PARÁGRAFO SEGUNDO – DOMINGOS E FERIADOS TRABALHADOS. APLICAÇÃO DA SÚMULA Nº 444 DO TST 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.

Fundamentação legal e/ou previsão na CCT – Intervalo Intrajornada	
Descrição	
<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>PARÁGRAFO PRIMEIRO</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>PARÁGRAFO SEGUNDO</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>PARÁGRAFO TERCEIRO</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>PARÁGRAFO QUARTO</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

Exemplo – Intervalo intrajornada				
Categoria	Salário-hora (A)	Dias/mês (B)	Adicional (50%) (C)	Valor (D)
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

Base de Cálculo da Reposição Intraornada				
Escalas – Vigilante				
Composição	12 x 36 D	12 x 36 N	44 SEM	
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	
Custo mensal	362,19	399,50	496,85	

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 MENSAIS 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

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

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>.

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>PARÁGRAFO PRIMEIRO 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>PARÁGRAFO SEGUNDO 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

Memória de Cálculo – DESCONTO DE VALE-TRANSPORTE			
Categoria	Base de cálculo	Desconto (6%)	Valor
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

Memória de Cálculo – CUSTO EFETIVO DO VALE-TRANSPORTE			
Categoria	Custo total	Desconto	Custo efetivo
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>CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA – AUXÍLIO-ALIMENTAÇÃO</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>PARÁGRAFO SEGUNDO</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>PARÁGRAFO TERCEIRO</p> <p>As empresas optarão por fornecer tíquetes-alimentação de empresa com ilibada reputação no mercado.</p> <p>PARÁGRAFO QUARTO</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

Fundamentação legal e/ou previsão na CCT – Benefícios mensais acordados	
Descrição	Percentual (%) ou Valor (R\$)
<p>CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA – FUNDO PARA INDENIZAÇÃO DECORRENTE DE APOSENTADORIA POR INVALIDEZ E POR DOENÇA</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>CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA – AUXÍLIO-SAÚDE</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>CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA – FUNDO SOCIAL E ODONTOLÓGICO</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

Memória de Cálculo – ASSISTÊNCIA MÉDICA E FAMILIAR E ODONTOLÓGICA			
Categoria	Assistência Médica	Odontológica	TOTAL
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

Previsão na CCT – Seguro de Vida, Invalidez e Funeral – Serviços de Vigilância	
Descrição	
CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA – SEGURO DE VIDA	
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 40 (quarenta) salários normativos mínimos do empregado .	
b) Invalidez, que acarrete em aposentadoria, por acidente de qualquer natureza, ocorrida ou não no horário de trabalho, no valor segurado de 40 (quarenta) pisos da categoria .	
c) Invalidez parcial por acidente será paga de acordo com a tabela da SUSEP, com valor segurado de até 40 (quarenta) salários normativos mínimos do empregado .	
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

SEGURO DE VIDA (MORTE)				
Categoria	Sal.normativo	Base de Cálculo	Alíquota	Valor
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

SEGURO DE VIDA (INVALIDEZ)				
Categoria	Sal.normativo	Base de Cálculo	Alíquota	Valor
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

SEGURO DE VIDA (AUXÍLIO-FUNERAL)				
Categoria	Seguro	Base de Cálculo	Alíquota	Valor
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>CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA – FUNDO PARA INDENIZAÇÃO DECORRENTE DE APOSENTADORIA POR INVALIDEZ E POR DOENÇA</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)	
TOTAL		

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	
CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA – FORNECIMENTO DE UNIFORME	
As empresas se obrigam a fornecer uniforme, gratuitamente, a todos os empregados sujeitos ao trabalho uniformizado.	
PARÁGRAFO PRIMEIRO	
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.	
PARÁGRAFO SEGUNDO	
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
Custo anual por pessoa incluído o frete					957,22

e) Memória de Cálculo – UNIFORMES

Memória de Cálculo – UNIFORMES		
Categoria	Custo anual	Custo mensal
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\$)
Manutenção de Máquinas e Equipamentos CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA – ARMAMENTO 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).

Memória de Cálculo – CUSTO MENSAL DOS EQUIPAMENTOS				
Categoria	Custo anual	Custo mensal	C. financeiro	Valor
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

Custo do Investimento Inicial				
Descrição	(A)	(B)	12 x 36	44 SEM
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
Total			7.288,08	3.954,33

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)	
TOTAL – Módulo 4 – Encargos sociais e trabalhistas		

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

4.1	Encargos previdenciários e FGTS	Percentual % (*)
A	INSS	20,00%
B	SESI ou SESC	1,50%
C	SENAI ou SENAC	1,00%
D	INCRA	0,20%
E	Salário-Educação	2,50%
F	FGTS	8,00%
G	Seguro de Acidente de Trabalho	1,00%, 2,00% ou 3,00%
H	SEBRAE	0,60%
TOTAL		34,80%, 35,80% ou 36,80%

(*) – Percentuais definidos em lei.

Observe que o Seguro de Acidente de Trabalho (SAT) corresponde aos percentuais 1%, 2% ou 3% dependendo do grau de risco de acidente do trabalho, 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
TOTAL – Encargos previdenciários e FGTS		36,80%	753,67

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>CLÁUSULA SÉTIMA – PAGAMENTO DO 13º SALÁRIO</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
TOTAL		233,66

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

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

No afastamento por maternidade, o INSS reembolsa o salário da pessoa licenciada. Entretanto, continuam sendo contados os demais encargos, como férias, adicional de férias, 13º salário, encargos previdenciários, FGTS, bem como benefícios como 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
TOTAL		194,84

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
Valor do Afastamento Maternidade				0,25

(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
TOTAL			0,34

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 lei⁵, 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.⁶ 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:

Tempo de serviço (anos completos)	Aviso Prévio Proporcional ao Tempo de Serviços (nº de dias)
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	
TOTAL		

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

Fundamentação legal e/ou previsão na CCT – Rescisão	
Descrição	
<p>CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA – PERÍODO DO AVISO PRÉVIO</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>CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA – AVISO PRÉVIO – FORMA</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>PARÁGRAFO ÚNICO 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 convenientes, 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
TOTAL		2.218,81

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
Valor do aviso prévio INDENIZADO								51,11

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
TOTAL	2.218,81

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
Valor da multa rescisória do aviso prévio indenizado					79,88

(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

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

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*

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

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
Valor do aviso prévio trabalhado									1,05

(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.

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

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

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

(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

4.4	Provisão para rescisão	Percentual (%)	Valor (R\$)
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
Total da provisão para rescisão			145,39

(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.

4.5 Composição do custo de reposição do profissional ausente		Valor (R\$)
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	
TOTAL		

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 júízo).

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

Memória de cálculo – REPOSIÇÃO DO PROFISSIONAL AUSENTE			
Categoria	12 x 36 D	12 x 36 N	44 SEM
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
Reposição profissional (%)	9,79%	9,79%	9,61%

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

Fundamentação legal e/ou previsão na CCT – Custo de reposição do profissional ausente	
Descrição	Percentual (%)
<p>CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA – LICENÇAS</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
TOTAL		2.561,78

(*) 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)	-			
TOTAL			9,602%		268,89

(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
Subtotal		325,83
G	Incidência do submódulo 4.1	119,91
	TOTAL	445,74

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
Custo de Referência		4.318,57
	Números de horas a cobrir	12
Custo Mensal – Reposição Intrajornada		359,88

(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		
	Total		

Nota (1): Custos Indiretos, Tributos e Lucro por empregado.

Nota (2): O valor referente a tributos é obtido aplicando-se o percentual sobre o valor do faturamento.

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:

- Funcionamento e manutenção da sede, como aluguel, água, luz, telefone, Imposto Predial Territorial Urbano (IPTU), entre outros.
- Pessoal administrativo.
- Material e equipamentos de escritório.
- Supervisão de serviços.
- 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 obra⁷. 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.

7 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
CUSTO TOTAL POR EMPREGADO		4.346,40

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
Subtotal		4.690,46

3. Lucros – Vigilante – 44 horas semanais

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

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

Memória de Cálculo – TRIBUTOS – SERVENTE AI 44 D – Conceito Faturamento		
Descrição		
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
TOTAL	8,65%	474,30
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 pessoalístico, 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	12.194,16
Vigilante 12 x 36 N	6.544,66	13.089,32	354,58	13.443,90
Vigilante 44 SEM	6.207,74	6.207,74	161,61	6.369,35

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.

Mão de obra vinculada à execução contratual (valor por empregado) (R\$)	
A	Módulo 1 – Composição da Remuneração
B	Módulo 2 – Benefícios Mensais e Diários
C	Módulo 3 – Insumos Diversos (uniformes, materiais, equipamentos e outros)
D	Módulo 4 – Encargos Sociais e Trabalhistas
Subtotal (A + B + C + D)	
E	Módulo 5 – Custos indiretos, tributos e lucro
Valor total por empregado	

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>. 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>. 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>. Acesso em: 28 mar. 2011.

_____. Presidência da República. **Lei nº 8.666 de 21 de junho de 1993.** Regulamenta o art. 37, inciso XXI, da Constituição Federal, institui normas para licitações e contratos da Administração Pública e dá outras providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L8666cons.htm>. Acesso em: 2 abr. 2011.

_____. Presidência da República. **Lei nº 6.321, de 14 de abril de 1976.** Dispõe sobre a dedução, do lucro tributável para fins de imposto sobre a renda das pessoas jurídicas, do dobro das despesas realizadas em programas de alimentação do trabalhador. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L6321.htm>. Acesso em: 2 abr. 2011.

_____. Presidência da República. **Lei nº 10.243, de 19 de junho de 2001.** Acrescenta Parágrafos ao art. 58 e dá nova redação ao § 2º do art. 458 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil/LEIS/LEIS_2001/L10243.htm>. Acesso em: 3 abr. 2011.

_____. Presidência da República. **Lei nº 7.102, de 20 de junho de 1983.** Dispõe sobre segurança para estabelecimentos financeiros, estabelece normas para constituição e funcionamento das empresas particulares que exploram serviços de vigilância e de transporte de valores e dá outras providências. Disponível em: <<http://www.planalto.gov.br/ccivil/leis/>>

L7102compilado.htm>. Acesso em: 5 abr. 2011.

_____. Presidência da República. **Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991**. Dispõe sobre a organização da Seguridade Social, institui Plano de Custeio e dá outras providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L8212compilado.htm>. Acesso em: 2 abr. 2011.

_____. Presidência da República. **Lei nº 8.036, de 11 de maio de 1990**. Dispõe sobre o Fundo de Garantia do Tempo de Serviço e dá outras providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L8036compilada.htm>. Acesso em: 25 mar. 2011.

_____. Presidência da República. **Lei Complementar nº 123, de 14 de dezembro de 2006**. Institui o Estatuto Nacional da Microempresa e da Empresa de Pequeno Porte; altera dispositivos das Leis 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>. Acesso em: 26 mar. 2011.

_____. Presidência da República. **Lei nº 8.029, de 12 de abril de 1990**. Dispõe sobre a extinção e dissolução de entidades da administração Pública Federal, e dá outras providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L8029compilada.htm>. Acesso em: 25 mar. 2011.

_____. Presidência da República. **Lei nº 8.154, de 28 de dezembro de 1990**. Altera a redação do § 3º do art. 8º da Lei nº 8.029, de 12 de abril de 1990, e dá outras providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L8154.htm>. Acesso em: 30 mar. 2011.

_____. Presidência da República. **Lei nº 9.424, de 24 de dezembro de 1996**. Dispõe sobre o Fundo de Manutenção e Desenvolvimento do Ensino Fundamental e de Valorização do Magistério, na forma prevista no art. 60, § 7º, do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, e dá outras providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L9424compilado.htm>. Acesso em: 10 mar. 2011.

_____. Presidência da República. **Decreto nº 6.042, de 12 de fevereiro de 2007**. Altera o Regulamento da Previdência Social, aprovado pelo Decreto nº 3.048, de 6 de maio de 1999, disciplina a aplicação, acompanhamento e avaliação do Fator Acidentário de Prevenção (FAP) e do Nexo Técnico Epidemiológico e dá outras providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2007/decreto/D6042compilado.htm>. Acesso em: 12 mar. 2011.

_____. Presidência da República. **Decreto nº 6.957, de 9 de setembro de 2009.** Altera o Regulamento da Previdência Social, aprovado pelo Decreto nº 3.048, de 6 de maio de 1999, no tocante à aplicação, acompanhamento e avaliação do Fator Acidentário de Prevenção (FAP). Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2009/decreto/d6957.htm>. Acesso em: 10 mar. 2011.

_____. Presidência da República. **Lei nº 8.154, de 28 de dezembro de 1990.** Altera a redação do § 3º do art. 8º da Lei nº 8.029, de 12 de abril de 1990, e dá outras providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L8154.htm>. Acesso em: 10 mar. 2011.

_____. Presidência da República. **Lei nº 4.090, de 13 de julho de 1962.** Institui a Gratificação de Natal para os Trabalhadores. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L4090.htm>. Acesso em: 8 fev. 2011.

_____. Presidência da República. **Lei nº 7.787, de 30 de junho de 1989.** Dispõe sobre alterações na legislação de custeio da Previdência Social e dá outras providências. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l7787.htm>. Acesso em: 11 fev. 2011.

_____. Presidência da República. **Lei nº 9.491, de 9 de setembro de 1997.** Altera procedimentos relativos ao Programa Nacional de Desestatização, revoga a Lei nº 8.031, de 12 de abril de 1990, e dá outras providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L9491.htm>. Acesso em: 11 fev. 2011.

_____. Presidência da República. **Lei Complementar nº 110, de 29 de junho de 2001.** Institui contribuições sociais, autoriza créditos de complementos de atualização monetária em contas vinculadas do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS) e dá outras providências. Disponível em: <<http://www.planalto.gov.br/ccivil/leis/LCP/Lcp110.htm>>. Acesso em: 15 fev. 2011.

_____. Presidência da República. **Lei nº 8.213, de 14 de julho de 1991.** Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Disponível em: <<http://www.planalto.gov.br/ccivil/leis/L8213compilado.htm>>. Acesso em: 22 fev. 2011.

_____. Presidência da República. **Decreto nº 3.048, de 6 de maio de 1999.** Aprova o Regulamento da Previdência Social e dá outras providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d3048compilado.htm>. Acesso em: 2 abr. 2011.

_____. Presidência da República. **Lei nº 10.637, de 30 de dezembro de 2002.** Dispõe sobre a não cumulatividade na cobrança da contribuição para os Programas de Integração Social (PIS) e de Formação do Patrimônio do Servidor Público (PASEP), nos casos que especifica; sobre o pagamento e o parcelamento de débitos tributários federais, a 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>. Acesso em: 18 fev. 2011.

_____. Presidência da República. **Lei nº 10.833, de 29 de dezembro de 2003**. Altera a Legislação Tributária Federal e dá outras providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/2003/L10.833.htm>. Acesso em: 5 abr. 2011.

_____. Presidência da República. **Lei nº 12.506, 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>. 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>. 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

ESCALA DE TRABALHO	PREÇO MENSAL DO POSTO	Nº DE POSTOS	SUBTOTAL (R\$)
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)			
TOTAL			

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



Anexo II - ct_vig_es_2019.pdf

Estudo sobre a Composição dos Custos dos Valores Limites Serviços de Vigilância

Unidade da Federação



**ESPÍRITO SANTO
2019**

Presidente da República

Jair Messias Bolsonaro

Ministério da Economia

Paulo Roberto Nunes Guedes

Secretaria Especial de Desburocratização, Gestão e Governo Digital

Paulo Spencer Uebel

Secretaria de Gestão – SEGES

Cristiano Rocha Heckert

Departamento de Logística – DELOG

Wesley Rodrigo Couto Lira

Coordenação Geral de Normas – CGNOR

Andréa Regina Lopes Ache

Equipe Técnica - Coordenação-Geral de Normas

Elaboradores:

Andréa Regina Lopes Ache

Manuela Deolinda dos Santos da Silva Pires

Maria Arcângela Silva Casagrande

Scheyla Cristina de Souza Belmiro do Amaral

Colaboradores:

Fernando Simões de Carvalho Chagas

Kadu Freire de Abreu

Marina do Bé Nascentes Marcondes de França Ferreira

Priscila Rayane de Menezes Silva Machado

APRESENTAÇÃO

O presente documento apresenta a metodologia utilizada para determinação dos valores limites para a contratação dos **serviços de vigilância** no âmbito da Administração Pública federal direta, autárquica e fundacional para cada unidade da federação.

A fixação dos valores limites para os **serviços de vigilância** e os estudos de fatores de formação de custos para o estabelecimento de preços mínimos e máximos são balizados em conformidade com a legislação trabalhista, tributária e previdenciária, bem como na Convenção Coletiva de Trabalho e nos dados estatísticos do Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (CAGED/MTE), da Relação Anual de Informações Sociais (RAIS/MTE), da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD/IBGE), do Registro Civil (IBGE) e, ainda, estatísticas sobre saúde e segurança do trabalhador disponibilizadas pelo INSS. Alguns fatores foram estabelecidos com base nos estudos da Fundação Instituto de Administração - FIA, dentre eles, o salário do supervisor.

O presente documento encontra-se organizado nas seguintes seções:

- a) Valor publicado no Portal de Compras do Governo Federal; e
- b) Memória de cálculo do estudo – planilha de cálculo detalhada a partir da qual foram obtidos os valores limites com os parâmetros do cenário máximo e mínimo.

INTRODUÇÃO

Os valores limites para a contratação dos serviços de vigilância, estabelecidos pela Secretaria de Gestão (SEGES), por meio da Portaria nº 213, de 25 de setembro de 2017, consideram apenas as condições ordinárias de contratação, não incluindo necessidades excepcionais na execução do serviço que venham a representar custos adicionais para a contratação, observadas as especificidades dos serviços regulamentados pelos órgãos competentes, nos termos da Lei nº 7.102/83.

Os valores limites consideram as seguintes escalas de trabalho:

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

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

Tais valores não impedem a repactuação de preços que ocorrer durante a vigência contratual, mas apenas demonstra as faixas referenciais de preços para nova contratação ou renovação de contrato, tendo em vista que o inciso XXI do art. 37 da Constituição Federal, assegura aos contratados o direito de receber pagamento mantidas as condições efetivas da proposta.

Os valores mínimos estabelecidos nas Portarias da SEGES 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 itens 9.4, 9.5 e 9,6 do anexo VII-A, da Instrução Normativa nº 5, de 26 de maio de 2017.

VIGILÂNCIA 2019

**Limites Mínimos e Máximo para
Contratação de Serviços de Vigilância - R\$
26/09/2019**

UF	Posto 12X36 h DIURNO		Posto 12X36 h NOTURNO		Posto 44 h SEMANAIS	
	Mínimo	Máximo	Mínimo	Máximo	Mínimo	Máximo
ES	R\$ 10.718,78	R\$ 11.649,50	R\$ 12.790,27	R\$ 13.902,81	R\$ 5.911,95	R\$ 6.490,39

CENÁRIO MÁXIMO

Foi utilizada a Convenção Coletiva de Trabalho - CCT com o número de registro no MTE: **ES000004/2018** e Termo Aditivo a Convenção Coletiva de Trabalho – TA: **ES000039/2019**.

MÓDULO 1 - REMUNERAÇÃO

Composição da Remuneração:

- **Salário Base**
- **Adicional de Periculosidade**
- **Adicional Noturno**

SALÁRIO BASE	
Vigilante	1.394,82
Supervisor	1.871,49

O **Salário Base** vem previsto no caput e parágrafo 3º da cláusula terceira do TA:

“CLÁUSULA TERCEIRA - DO SALÁRIO NORMATIVO

Os salários dos empregados abrangidos pelo presente instrumento coletivo serão reajustados, a partir de 1º de janeiro de 2019, pelo percentual de 3,77% (três inteiros e setenta e sete centésimos por cento), passando o salário anterior do empregado-vigilante de R\$ 1.344,15 (mil, trezentos e quarenta e quatro reais e quinze centavos) para o valor de R\$ 1.394,82 (mil, trezentos e noventa e quatro reais e oitenta e dois centavos).

(...)

Parágrafo 3º. *Ficam garantidos aos empregados inspetores, supervisores e fiscais das empresas abrangidas pelo presente instrumento coletivo o piso mínimo de R\$ 1.871,49 (mil, oitocentos e setenta e um reais e quarenta e nove centavos) para vigorar no período de 01.01.2019 a 31.12.2019, bem como os mesmos benefícios concedidos aos empregados-vigilantes (tíquete alimentação, adicional de periculosidade, horas extras e adicional noturno), sendo que as horas extras e o adicional noturno dependerão exclusivamente da forma do trabalho diário.”*

ADICIONAL DE PERICULOSIDADE

ADICIONAL DE PERICULOSIDADE			
Categoria	Base de cálculo	Percentual	Valor
Vigilante 12x36 D	1.394,82	30%	418,45
Vigilante 12x36 N	1.394,82	30%	418,45
Vigilante 44h semanais	1.394,82	30%	418,45
Supervisor 12x36 D	1.871,49	30%	561,45
Supervisor 12x36 N	1.871,49	30%	561,45
Supervisor 44h semanais	1.871,49	30%	561,45

MINISTÉRIO DA ECONOMIA

SEGES – Caderno Técnico – Vigilância – Espírito Santo

O **Adicional de Periculosidade** vem previsto na cláusula décima terceira da CCT:

“CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - DO ADICIONAL DE PERICULOSIDADE

O percentual do adicional de periculosidade será de 30% (trinta por cento) sobre o valor do salário normativo do empregado, nos termos do artigo 193 da CLT, incluído por força da Lei nº 12.740/2012, publicada em 10.12.12, cuja atividade foi regulamentada pela Portaria nº 1.885/13 do MTE.”

Cálculo do adicional de Periculosidade:

Base de cálculo: Salário base.

Percentual previsto na CCT: de 30%

O valor do adicional: Base de Cálculo x Percentual.

Exemplo: 1.394,81 x 30% = 418,45.

ADICIONAL NOTURNO

ADICIONAL NOTURNO				
Categoria	Base de Cálculo	Proporção	Percentual	Valor
Vigilante 12x36 N	1.813,27	58,33%	40%	423,10
Supervisor 12x36 N	2.432,94	58,33%	40%	567,69

Cálculo do Adicional Noturno:

Base de Cálculo: Salário base + Adicional de Periculosidade.

Proporção de Horas Noturnas: Respeitadas as jornadas de trabalho e o disposto no art. 59-A e parágrafo segundo do art. 73, ambos da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, alterada pela Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017.

“Art. 59-A. Em exceção ao disposto no art. 59 desta Consolidação, é facultado às partes, mediante acordo individual escrito, convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, estabelecer horário de trabalho de doze horas seguidas por trinta e seis horas ininterruptas de descanso, observados ou indenizados os intervalos para repouso e alimentação.

*Parágrafo único. A remuneração mensal pactuada pelo horário previsto no caput deste artigo abrange os pagamentos devidos pelo descanso semanal remunerado e pelo descanso em feriados, e serão considerados compensados os feriados e **as prorrogações de trabalho noturno**, quando houver, de que tratam o art. 70 e o § 5º do art. 73 desta Consolidação.*

(...)

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

§ 1º A hora do trabalho noturno será computada como de 52 minutos e 30 segundos.

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

Desta forma, a proporção de horas noturnas foi calculada em percentual proporcional à jornada integral, dividindo-se o número de horas sobre as quais incide o adicional noturno, sendo esta equivalente 7 horas, pelo número total de horas da jornada de trabalho, 12 horas. **Significa que em 7/12 horas, ou seja, em 58,33% da escala de 12 horas, é devido o pagamento de adicional noturno.**

Percentual: Previsto na cláusula décima segunda da CCT:

“CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - DO ADICIONAL NOTURNO

MINISTÉRIO DA ECONOMIA

SEGES – Caderno Técnico – Vigilância – Espírito Santo

Considera-se noturno, para os efeitos deste instrumento coletivo, o trabalho executado na forma do § 2º, do art. 73, da CLT.

Parágrafo 1º. A hora noturna será remunerada pelo percentual de 40% (quarenta por cento). O valor da hora noturna apura-se pelo salário normativo acrescido dos seus consectários legais e também do adicional de periculosidade.

Parágrafo 2º. Em razão do efetivo benefício propiciado aos empregados pela remuneração do adicional noturno (dobro do previsto no caput, do artigo 73, da CLT), as partes resolvem estabelecer a hora noturna em 60 (sessenta) minutos.

O valor de adicional noturno: Base de Cálculo x Proporção x Percentual.

Exemplo: 1.813,27 x 58,33% x 40% = 423,10.

MÓDULO 1 - REMUNERAÇÃO				
Categoria	Salário Base	Periculosidade	Adicional Noturno	TOTAL
Vigilante 12x36 D	1.394,82	418,45		1.813,27
Vigilante 12x36 N	1.394,82	418,45	423,10	2.236,36
Vigilante 44h semanais	1.394,82	418,45		1.813,27
Supervisor 12x36 D	1.871,49	561,45		2.432,94
Supervisor 12x36 N	1.871,49	561,45	567,69	3.000,62
Supervisor 44h semanais	1.871,49	561,45		2.432,94

Valor do Módulo 1 (Remuneração): soma dos adicionais devidos ao empregado.

Total: Salário Base + Adicional de Periculosidade + Adicional Noturno.

Exemplo: 1.394,82 + 418,45 = 1.813,27.

MÓDULO 2 - ENCARGOS E BENEFÍCIOS (ANUAIS, MENSAIS E DIÁRIOS)

Composição dos Encargos e Benefícios diários, mensais e anuais:

- Submódulo 2.1 – 13º Salário, Férias e Adicional de Férias.
- Submódulo 2.2 – Guia da Previdência Social – GPS e Fundo de Garantia por Tempo de Serviço – FGTS.
- Submódulo 2.3 – Benefícios mensais e diários.

SUBMÓDULO 2.1 – 13º SALÁRIO, FÉRIAS E ADICIONAL DE FÉRIAS

13º SALÁRIO			
Categoria	Base de Cálculo	Provisionamento mensal	Valor
Vigilante 12x36 D	1.813,27	8,33%	151,11
Vigilante 12x36 N	2.236,36	8,33%	186,36
Vigilante 44h semanais	1.813,27	8,33%	151,11
Supervisor 12x36 D	2.432,94	8,33%	202,74
Supervisor 12x36 N	3.000,62	8,33%	250,05
Supervisor 44h semanais	2.432,94	8,33%	202,74

Conforme disposto no Decreto nº 57.155, de 03 de novembro de 1965:

“Art. 1º O pagamento da gratificação salarial, instituída pela Lei nº 4.090, de 13 de julho de 1962, com as alterações constantes da Lei nº 4.749, de 12 de agosto de 1965, será efetuado pelo empregador até o dia 20 de dezembro de cada ano, tomando-se por base a remuneração devida nesse mês de acordo com o tempo de serviço do empregado no ano em curso.

Parágrafo único. A gratificação corresponderá a 1/12 (um doze avos) da remuneração devida em dezembro, por mês de serviço, do ano correspondente, sendo que a fração igual ou superior a 15 (quinze) dias de trabalho será havida como mês integral.”

Base de Cálculo: Módulo 1.

Provisionamento mensal: 8,33% que corresponde a $1 \div 12 = 8,3333$.

Valor: Base de Cálculo x Provisionamento mensal.

Exemplo: 1.813,27 x 8,33% = 151,11.

FÉRIAS			
Categoria	Base de Cálculo	Provisionamento mensal	Valor
Vigilante 12x36 D	1.813,27	8,33%	151,11
Vigilante 12x36 N	2.236,36	8,33%	186,36
Vigilante 44h semanais	1.813,27	8,33%	151,11
Supervisor 12x36 D	2.432,94	8,33%	202,74
Supervisor 12x36 N	3.000,62	8,33%	250,05
Supervisor 44h semanais	2.432,94	8,33%	202,74

Conforme disposto no art. 129 da Consolidação das Leis do Trabalho:

“Art. 129 - Todo empregado terá direito anualmente ao gozo de um período de férias, sem prejuízo da remuneração.”

Base de Cálculo: Módulo 1.

Provisionamento mensal: 8,33% que corresponde a $1 \div 12 = 8,3333$.

Valor: Base de Cálculo x Provisionamento mensal.

Exemplo: 1.813,27 x 8,33% = 151,11.

Observações importantes:

MINISTÉRIO DA ECONOMIA

SEGES – Caderno Técnico – Vigilância – Espírito Santo

1ª – A formação de preços deste caderno técnico, considera a vigência contratual de 12 meses, conforme previsto no art. 57 da Lei nº 8.666, de 23 de junho de 1993. Assim, a referida rubrica tem como principal objetivo suprir a necessidade, ao final do contrato de 12 meses, do pagamento das férias remuneradas, na forma prevista na Consolidação das Leis do Trabalho (art. 129). Esta rubrica, quando da prorrogação contratual, torna-se custo não renovável.

2ª - Deve ser ponderado pelo gestor no momento da composição de custos, a necessidade ou não da inclusão dessa rubrica, observada nesses casos sempre a duração do contrato. Caso seja firmado contrato com duração superior a 12 meses, sugere-se a exclusão dessa rubrica. **Para mais informações, [clique aqui](#).**

ADICIONAL DE FÉRIAS				
Categoria	Base de Cálculo	Alíquota do Adicional	Provisionamento mensal	Valor
Vigilante 12x36 D	1.813,27	33,33%	8,33%	50,37
Vigilante 12x36 N	2.236,36	33,33%	8,33%	62,12
Vigilante 44h semanais	1.813,27	33,33%	8,33%	50,37
Supervisor 12x36 D	2.432,94	33,33%	8,33%	67,58
Supervisor 12x36 N	3.000,62	33,33%	8,33%	83,35
Supervisor 44h semanais	2.432,94	33,33%	8,33%	67,58

Conforme disposto no inciso XVII do art. 7º da Constituição Federal:

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

XVII - gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal;”

Base de Cálculo: Módulo 1.

Alíquota do Adicional: 33,33 % que corresponde a $1 \div 3 = 33,3333$.

Provisionamento mensal: 8,33 % que corresponde a $1 \div 12 = 8,3333$.

Valor: Base de Cálculo x Alíquota do Adicional x Provisionamento mensal.

Exemplo: $1.813,27 \times 33,33\% \times 8,33\% = 50,37$.

SUBMÓDULO 2.1 – 13º SALÁRIO, FÉRIAS E ADICIONAL DE FÉRIAS				
Categoria	13º Salário	Férias	Adicional de Férias	Total
Vigilante 12x36 D	151,11	151,11	50,37	352,58
Vigilante 12x36 N	186,36	186,36	62,12	434,85
Vigilante 44h semanais	151,11	151,11	50,37	352,58
Supervisor 12x36 D	202,74	202,74	67,58	473,07
Supervisor 12x36 N	250,05	250,05	83,35	583,45
Supervisor 44h semanais	202,74	202,74	67,58	473,07

Total do Submódulo 2.1: 13º Salário + Férias + Adicional de Férias (a ser pago mensalmente a título de provisionamento).

Valor: $151,11 + 151,11 + 50,37 = 352,58$.

SUBMÓDULO 2.2 – ENCARGOS PREVIDENCIÁRIOS E FGTS

COMPOSIÇÃO DO GPS E FGTS	
Encargos	Percentual
INSS - empregador	20,00%
Salário-Educação	2,50%
SAT- GIL/RAT	3,00%
SESC	1,50%
SENAC	1,00%
SEBRAE	0,60%
INCRA	0,20%
FGTS	8,00%
TOTAL	36,80%

GPS - GUIA DA PREVIDÊNCIA SOCIAL			
Categoria	Base de cálculo	Percentual	Valor
Vigilante 12x36 D	2.165,85	28,80%	623,76
Vigilante 12x36 N	2.671,21	28,80%	769,31
Vigilante 44h semanais	2.165,85	28,80%	623,76
Supervisor 12x36 D	2.906,01	28,80%	836,93
Supervisor 12x36 N	3.584,08	28,80%	1.032,21
Supervisor 44h semanais	2.906,01	28,80%	836,93

Base de Cálculo: Módulo 1 + Submódulo 2.1.

Percentual: Alíquota do GPS correspondente aos encargos sociais referentes a parcelas do INSS – empregador, Salário – Educação, GIL-RAT - SAT, SESC, SENAC, SEBRAE, INCRA totalizando um percentual de **28,80%**. Para efeito de cálculo, leva-se em consideração o SAT no percentual de **3,00%**.

Valor: incidência do GPS sobre a Base de Cálculo.

Exemplo: **2.165,85 x 28,80% = 623,76.**

FGTS - FUNDO DE GARANTIA POR TEMPO DE SERVIÇO			
Categoria	Base de cálculo	Percentual	Valor
Vigilante 12x36 D	2.165,85	8,00%	173,27
Vigilante 12x36 N	2.671,21	8,00%	213,70
Vigilante 44h semanais	2.165,85	8,00%	173,27
Supervisor 12x36 D	2.906,01	8,00%	232,48
Supervisor 12x36 N	3.584,08	8,00%	286,73
Supervisor 44h semanais	2.906,01	8,00%	232,48

*Art. 15 da Lei nº 8.036, 11 de maio de 1990, abaixo:

MINISTÉRIO DA ECONOMIA

SEGES – Caderno Técnico – Vigilância – Espírito Santo

“Art. 15. Para os fins previstos nesta lei, todos os empregadores ficam obrigados a depositar, até o dia 7 (sete) de cada mês, em conta bancária vinculada, a importância correspondente a 8 (oito) por cento da remuneração paga ou devida, no mês anterior, a cada trabalhador, incluídas na remuneração as parcelas de que tratam os arts. 457 e 458 da CLT e a gratificação de Natal a que se refere a Lei nº 4.090, de 13 de julho de 1962, com as modificações da Lei nº 4.749, de 12 de agosto de 1965.”

Base de Cálculo: Módulo 1 + Submódulo 2.1.

Percentual: 8%.

Valor: incidência do FGTS sobre a Base de Cálculo.

Exemplo: $2.165,85 \times 8\% = 173,27$.

SUBMÓDULO 2.2 - ENCARGOS PREVIDENCIÁRIOS E FGTS			
Categoria	GPS	FGTS	Valor
Vigilante 12x36 D	623,76	173,27	797,03
Vigilante 12x36 N	769,31	213,70	983,01
Vigilante 44h semanais	623,76	173,27	797,03
Supervisor 12x36 D	836,93	232,48	1.069,41
Supervisor 12x36 N	1.032,21	286,73	1.318,94
Supervisor 44h semanais	836,93	232,48	1.069,41

Total do Submódulo 2.2: GPS + FGTS (a ser pago mensalmente).

Valor: $623,76 + 173,27 = 797,03$.

SUBMÓDULO 2.3 – BENEFÍCIOS MENSIS E DIÁRIOS

VALE TRANSPORTE

CUSTO DA PASSAGEM				
Categoria	Vr. Unitário	Vales por dia	Dias efetivamente trabalhados	Custo total
Vigilante 12x36 D	3,75	2	15	112,50
Vigilante 12x36 N	3,75	2	15	112,50
Vigilante 44h semanais	3,75	2	22	165,00
Supervisor 12x36 D	3,75	2	15	112,50
Supervisor 12x36 N	3,75	2	15	112,50
Supervisor 44h semanais	3,75	2	22	165,00

Valor unitário: valor da tarifa de ônibus na capital.

Vales por dia: quando não previstos na CCT, considera-se 02 (dois) vales transportes (ida e volta).

Dias efetivamente trabalhados: consideram-se os dias efetivos da jornada de trabalho. Exemplo: 22 (vinte e dois) dias para a jornada de 44 horas semanais e 15 (quinze) dias para jornada 12x36.

Custo total: valor mensal que será repassado ao empregado pelo empregador.

Exemplo: $3,75 \times 2 \text{ vales} \times 15 \text{ dias} = 112,50$.

MINISTÉRIO DA ECONOMIA
SEGES – Caderno Técnico – Vigilância – Espírito Santo

DESCONTO DE VALE TRANSPORTE				
Categoria	Base de cálculo	Proporcionalidade	Percentual	Desconto
Vigilante 12x36 D	1.394,82	50%	6%	41,84
Vigilante 12x36 N	1.394,82	50%	6%	41,84
Vigilante 44h semanais	1.394,82	100%	6%	83,69
Supervisor 12x36 D	1.871,49	50%	6%	56,14
Supervisor 12x36 N	1.871,49	50%	6%	56,14
Supervisor 44h semanais	1.871,49	100%	6%	112,29

* Art. 9º do Decreto nº 95.247, de 17 de novembro de 1987:

“Art. 9º O Vale-Transporte será custeado:

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

Base de Cálculo: salário base.

Proporcionalidade: Conforme art. 10 do Decreto nº 95.247, de novembro de 1987, a parcela a ser suportada pelo beneficiário será **descontada proporcionalmente** à quantidade de Vale-Transporte concedida para o período a que se refere o salário, uma vez que o vigilante 12x36 recebe referente a 15 dias a proporcionalidade é de 50%.

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

Desconto: quando não previsto na CCT será de **6%**.

Valor do desconto: calculado a partir da incidência de **6%** sobre a parcela do salário base aplicado à proporcionalidade do mês afetada.

Exemplo: Base de Cálculo x Proporcionalidade x Desconto = Valor do desconto.

1.394,82 x 50% x 6% = 41,84.

CUSTO EFETIVO DO VALE TRANSPORTE			
Categoria	Custo total	Valor do desconto	Custo efetivo
Vigilante 12x36 D	112,50	41,84	70,66
Vigilante 12x36 N	112,50	41,84	70,66
Vigilante 44h semanais	165,00	83,69	81,31
Supervisor 12x36 D	112,50	56,14	56,36
Supervisor 12x36 N	112,50	56,14	56,36
Supervisor 44h semanais	165,00	112,29	52,71

Custo total: valor que a empresa pagará ao empregado.

Valor do desconto: contrapartida do empregado em relação ao benefício.

Custo efetivo: valor que a administração repassará à contratada.

Exemplo: **112,50 – 41,84 = 70,66.**

VALE REFEIÇÃO

VALE ALIMENTAÇÃO/REFEIÇÃO			
Categoria	Valor diário	Dias efetivamente trabalhados	Valor
Vigilante 12x36 D	30,00	15	450,00
Vigilante 12x36 N	30,00	15	450,00
Vigilante 44h semanais	30,00	22	660,00
Supervisor 12x36 D	30,00	15	450,00
Supervisor 12x36 N	30,00	15	450,00
Supervisor 44h semanais	30,00	22	660,00

Valor diário: previsto na cláusula quinta do TA:

“CLÁUSULA QUINTA - DO TÍQUETE ALIMENTAÇÃO

As partes estabelecem que o tíquete alimentação terá o valor individual e nominal de R\$ 30,00 (trinta reais) para o período de 01.01.2019 a 31.12.2019 e as empresas somente poderão contratar o benefício na modalidade "alimentação", ou seja, o benefício não poderá ser na modalidade "tíquete refeição" e será fornecido por dia trabalhado, independentemente da jornada diária de trabalho. ”

Dias trabalhados: consideram-se os dias efetivos da jornada de trabalho. Exemplo: 22 (vinte e dois) dias para a jornada de 44 horas semanais e 15 (quinze) dias para jornada 12x36.

Valor: valor mensal que o empregado recebe de vale alimentação/refeição.

Exemplo: 30,00 x 15 = 450,00.

DESCONTO DO VALE ALIMENTAÇÃO/REFEIÇÃO			
Categoria	Base de Cálculo	Percentual	Desconto
Vigilante 12x36 D	450,00	10%	45,00
Vigilante 12x36 N	450,00	10%	45,00
Vigilante 44h semanais	660,00	10%	66,00
Supervisor 12x36 D	450,00	10%	45,00
Supervisor 12x36 N	450,00	10%	45,00
Supervisor 44h semanais	660,00	10%	66,00

Base de Cálculo: Valor mensal do benefício.

Percentual: previsto no parágrafo quarto da cláusula quinta do TA:

“CLÁUSULA QUINTA - DO TÍQUETE ALIMENTAÇÃO (...)

Parágrafo 4º. Em razão do fornecimento do tíquete alimentação as empresas poderão descontar o percentual fixado no PAT (Programa de Alimentação ao Trabalhador), previsto na Lei nº 6.321/76, até o limite de 10% (dez por cento). ”

Valor do desconto: Base de Cálculo x Percentual.

Exemplo: 450,00 x 10% = 45,00.

MINISTÉRIO DA ECONOMIA
SEGES – Caderno Técnico – Vigilância – Espírito Santo

CUSTO EFETIVO DO VALE ALIMENTAÇÃO/REFEIÇÃO			
Categoria	Custo total	Desconto	Custo Efetivo
Vigilante 12x36 D	450,00	45,00	405,00
Vigilante 12x36 N	450,00	45,00	405,00
Vigilante 44h semanais	660,00	66,00	594,00
Supervisor 12x36 D	450,00	45,00	405,00
Supervisor 12x36 N	450,00	45,00	405,00
Supervisor 44h semanais	660,00	66,00	594,00

Custo total: valor mensal do benefício.

Desconto: contrapartida do empregado em relação ao benefício.

Custo efetivo: valor que a administração repassará à contratada.

Exemplo: 450,00 – 45,00 = 405,00.

PLANO DE SAÚDE E ASSISTÊNCIA ODONTOLÓGICA

PLANO DE SAÚDE E ASSISTÊNCIA ODONTOLÓGICA			
Categoria	Plano de Saúde	Assistência Odontológica	Custo total
Vigilante 12x36 D	60,00	12,00	72,00
Vigilante 12x36 N	60,00	12,00	72,00
Vigilante 44h semanais	60,00	12,00	72,00
Supervisor 12x36 D	60,00	12,00	72,00
Supervisor 12x36 N	60,00	12,00	72,00
Supervisor 44h semanais	60,00	12,00	72,00

O **Plano de Saúde** vem previsto no parágrafo 1º da cláusula décima sexta da CCT:

“CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - DO PLANO DE SAÚDE (...)

Parágrafo 1º. O empregador custeará a quantia de R\$ 60,00 (sessenta reais) por empregado que desejar aderir ao plano de saúde empresarial coletivo, quer na modalidade ambulatorial, quer em outra modalidade de maior cobertura.”

A **Assistência Odontológica** vem prevista na cláusula quadragésima quarta da CCT:

“CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - DA ASSISTENCIA ODONTOLÓGICA

Por esta cláusula fica convencionado que todas as empresas custearão a quantia de R\$ 12,00 (doze reais), por empregado, a título de custeio de plano odontológico, que deverá ser obrigatoriamente regulamentado, sem restrições e devidamente registrado no CRO/ES – Conselho Regional de Odontologia do Espírito Santo e na ANS – Agência Nacional de Saúde Suplementar.”

BENEFÍCIO SOCIAL FAMILIAR E CONTRIBUIÇÃO SOCIAL

BENEFÍCIO SOCIAL FAMILIAR E CONTRIBUIÇÃO SOCIAL			
Categoria	Benefício Social Familiar	Contribuição Social	Valor
Vigilante 12x36 D	12,00	20,75	32,75
Vigilante 12x36 N	12,00	20,75	32,75
Vigilante 44h semanais	12,00	20,75	32,75
Supervisor 12x36 D	12,00	20,75	32,75
Supervisor 12x36 N	12,00	20,75	32,75
Supervisor 44h semanais	12,00	20,75	32,75

O **Benefício Social Familiar** está previsto no parágrafo 2º da cláusula décima nona da CCT:

“CLÁUSULA DÉCIMA NONA - DO BENEFÍCIO SOCIAL FAMILIAR (...)

Parágrafo 2º. Para efetiva viabilidade financeira deste benefício e com o expresso consentimento da entidade sindical profissional, as empresas, compulsoriamente, a título de contribuição social, recolherão até o dia 10 (dez) de cada mês o valor total de R\$12,00 (doze reais) por trabalhador que possua, exclusivamente, por meio de boleto disponibilizado pela gestora no site www.beneficiosocial.com.br.”

A **Contribuição Social** vem prevista na cláusula décima quinta do TA:

“CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - DA CONTRIBUIÇÃO SOCIAL

Fica convencionado entre as partes que todas as empresas abrangidas pelo presente instrumento coletivo deverão, obrigatoriamente, pagar, por empregado, a título de contribuição social, até o dia 10.04.2019, a importância de R\$ 20,75 (vinte reais e setenta e cinco centavos), servindo como base de cálculo o total de empregados relacionados no CAGED do mês de abril/2019.”

TÍQUETE ALIMENTAÇÃO NAS FÉRIAS

TÍQUETE ALIMENTAÇÃO NAS FÉRIAS					
Categoria	Base de cálculo	Desconto	Custo Anual	Provisionamento mensal	Valor
Vigilante 12x36 D	540,00	54,00	486,00	8,33%	40,50
Vigilante 12x36 N	540,00	54,00	486,00	8,33%	40,50
Vigilante 44h semanais	540,00	54,00	486,00	8,33%	40,50
Supervisor 12x36 D	540,00	54,00	486,00	8,33%	40,50
Supervisor 12x36 N	540,00	54,00	486,00	8,33%	40,50
Supervisor 44h semanais	540,00	54,00	486,00	8,33%	40,50

Base de cálculo: prevista no parágrafo terceiro da cláusula décima do TA:

“CLÁUSULA DÉCIMA - DAS FÉRIAS E DO TÍQUETE ALIMENTAÇÃO NAS FÉRIAS (...)

Parágrafo 3º. Fica convencionado entre as partes que partir de 01.01.2019 o empregado receberá o tíquete alimentação, na quantidade de 18 tíquetes e no valor individual e nominal de R\$ 30,00 (trinta reais), totalizando a importância de R\$ 540,00 (quinhentos e quarenta reais).”

MINISTÉRIO DA ECONOMIA

SEGES – Caderno Técnico – Vigilância – Espírito Santo

Desconto: previsto no parágrafo quinto da cláusula décima do TA:

“CLÁUSULA DÉCIMA - DAS FÉRIAS E DO TÍQUETE ALIMENTAÇÃO NAS FÉRIAS (...)

Parágrafo 5º. Em razão do fornecimento do tíquete alimentação previsto no § 2º supra, as empresas podem descontar o percentual fixado no PAT (Programa de Alimentação ao Trabalhador), previsto na Lei nº 6.321/76, até o limite de 10% (dez por cento).”

Custo anual: Por se tratar de um benefício pago apenas no gozo de férias, o valor efetivo a ser repassado para o empregado será a **Base de cálculo – Desconto** → **540,00 – 54,00 = 486,00.**

Provisionamento mensal: 8,33 % que corresponde a $1 \div 12 = 8,3333$.

Valor: Custo anual x Provisionamento mensal.

Exemplo: **486,00 x 8,3333% = 40,50.**

SUBMÓDULO 2.3 - BENEFÍCIOS MENSIS E DIÁRIOS						
Categoria	Vale Transporte	Vale Refeição	Plano de Saúde e Assistência Odontológica	Benefício Social Familiar	Tíquete Alimentação nas férias	Total
Vigilante 12x36 D	70,66	405,00	72,00	32,75	40,50	620,91
Vigilante 12x36 N	70,66	405,00	72,00	32,75	40,50	620,91
Vigilante 44h semanais	81,31	594,00	72,00	32,75	40,50	820,56
Supervisor 12x36 D	56,36	405,00	72,00	32,75	40,50	606,61
Supervisor 12x36 N	56,36	405,00	72,00	32,75	40,50	606,61
Supervisor 44h semanais	52,71	594,00	72,00	32,75	40,50	791,96

* Somatório dos benefícios mensais e diários

MÓDULO 2 - ENCARGOS E BENEFÍCIOS (ANUAIS, MENSIS E DIÁRIOS)				
Categoria	Submódulo 2.1	Submódulo 2.2	Submódulo 2.3	Total
Vigilante 12x36 D	352,58	797,03	620,91	1.770,52
Vigilante 12x36 N	434,85	983,01	620,91	2.038,76
Vigilante 44h semanais	352,58	797,03	820,56	1.970,17
Supervisor 12x36 D	473,07	1.069,41	606,61	2.149,09
Supervisor 12x36 N	583,45	1.318,94	606,61	2.509,00
Supervisor 44h semanais	473,07	1.069,41	791,96	2.334,44

* Somatório dos Submódulos 2.1, 2.2, 2.3.

MÓDULO 3 - PROVISÃO PARA RESCISÃO

Composição da provisão para Rescisão

- Submódulo 3.1 – Aviso Prévio Indenizado.
- Submódulo 3.2 – Aviso Prévio Trabalhado.
- Submódulo 3.3 – Demissão por justa causa.

MINISTÉRIO DA ECONOMIA
SEGES – Caderno Técnico – Vigilância – Espírito Santo

Para calcular a provisão para rescisão usa-se o percentual por tipos de desligamentos para cada unidade da federação e para cada categoria de serviço, extraídos do Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (CAGED).

Para o Espírito Santo, no serviço de vigilância, temos os seguintes percentuais:

PERCENTUAIS POR TIPO DE DESLIGAMENTO	
Tipos	Percentual
Demissão SEM justa Causa	75,52%
Demissão COM justa Causa	1,95%
Desligamentos OUTROS TIPOS	22,53%

Para efeito de cálculo dos valores limites (máximo), considera-se, nas demissões sem justa causa, o percentual de **90%** para o aviso prévio indenizado e de **10 %** para aviso prévio trabalhado.

PERCENTUAIS POR TIPO DE DESLIGAMENTO	
Tipos	Percentual
SEM justa Causa - AP INDENIZADO	67,97%
SEM justa Causa - AP TRABALHADO	7,55%

SUBMÓDULO 3.1 – AVISO PRÉVIO INDENIZADO

AVISO PRÉVIO INDENIZADO			
Categoria	Base de cálculo	Provisionamento Mensal	Valor
Vigilante 12x36 D	2.960,02	12	246,67
Vigilante 12x36 N	3.505,81	12	292,15
Vigilante 44h semanais	3.159,67	12	263,31
Supervisor 12x36 D	3.745,09	12	312,09
Supervisor 12x36 N	4.477,41	12	373,12
Supervisor 44h semanais	3.930,45	12	327,54

Base de cálculo: Módulo 1 + Módulo 2 (sem a incidência dos encargos previdenciários correspondentes ao GPS).

Provisionamento Mensal: tempo médio de permanência no serviço. Adotou-se 12 meses.

Valor a ser provisionado nos casos de Aviso Prévio Indenizado.

Base de cálculo ÷ Provisionamento mensal.

Exemplo: 2.960,02 ÷ 12 = 246,67.

MINISTÉRIO DA ECONOMIA

SEGES – Caderno Técnico – Vigilância – Espírito Santo

MULTA DO FGTS E CONTRIBUIÇÃO SOCIAL SOBRE O AVISO PRÉVIO INDENIZADO			
Categoria	Base de cálculo	Percentual da Multa	Valor
Vigilante 12x36 D	173,27	50%	86,63
Vigilante 12x36 N	213,70	50%	106,85
Vigilante 44h semanais	173,27	50%	86,63
Supervisor 12x36 D	232,48	50%	116,24
Supervisor 12x36 N	286,73	50%	143,36
Supervisor 44h semanais	232,48	50%	116,24

Base de cálculo: Corresponde ao valor do depósito mensal realizado no Fundo de Garantia por Tempo de Serviço – FGTS.

Percentual da Multa: corresponde a **50%** dos quais **40%** refere-se à multa do FGTS e **10%** à contribuição social a ser recolhida na rede bancária e transferida à Caixa Econômica Federal.

Valor: Base de cálculo x Percentual da Multa.

Exemplo: **173,27 x 50% = 86,63.**

SUBMÓDULO 3.1 - CUSTO DO AVISO PRÉVIO INDENIZADO			
Categoria	Base de cálculo	Percentual	Valor
Vigilante 12x36 D	333,30	67,97%	226,54
Vigilante 12x36 N	399,00	67,97%	271,19
Vigilante 44h semanais	349,94	67,97%	237,85
Supervisor 12x36 D	428,33	67,97%	291,13
Supervisor 12x36 N	516,48	67,97%	351,04
Supervisor 44h semanais	443,78	67,97%	301,63

Base de Cálculo: Valor a ser provisionado nos casos de Aviso Prévio Indenizado + multa do FGTS e Contribuição Social.

Percentual: 90% das demissões sem justa causa.

Valor: Base de Cálculo x Percentual.

Exemplo: **333,30 x 67,97% = 226,54.**

SUBMÓDULO 3.2 – AVISO PRÉVIO TRABALHADO

AVISO PRÉVIO TRABALHADO			
Categoria	Base de cálculo	Provisionamento Mensal	Valor
Vigilante 12x36 D	3.583,78	12	298,65
Vigilante 12x36 N	4.275,12	12	356,26
Vigilante 44h semanais	3.783,44	12	315,29
Supervisor 12x36 D	4.582,02	12	381,84
Supervisor 12x36 N	5.509,62	12	459,14
Supervisor 44h semanais	4.767,38	12	397,28

Base de cálculo: Módulo 1 + Módulo 2.

Provisionamento Mensal: tempo médio de permanência no serviço. Adotou-se 12 meses.

Valor a ser provisionado nos casos de Aviso Prévio Trabalhado.

Base de cálculo ÷ Provisionamento mensal.

Exemplo: $3.583,78 \div 12 = 298,65$.

MULTA DO FGTS E CONTRIBUIÇÃO SOCIAL SOBRE O AVISO PRÉVIO TRABALHADO			
Categoria	Base de cálculo	Percentual da Multa	Valor
Vigilante 12x36 D	173,27	50%	86,63
Vigilante 12x36 N	213,70	50%	106,85
Vigilante 44h semanais	173,27	50%	86,63
Supervisor 12x36 D	232,48	50%	116,24
Supervisor 12x36 N	286,73	50%	143,36
Supervisor 44h semanais	232,48	50%	116,24

Base de cálculo: Corresponde ao valor do depósito mensal realizado no Fundo de Garantia por Tempo de Serviço – FGTS.

Percentual da Multa: corresponde a **50%** dos quais **40%** refere-se à multa do FGTS e **10%** à contribuição social a ser recolhida na rede bancária e transferida à Caixa Econômica Federal.

Valor: Base de cálculo x Percentual da Multa.

Exemplo: $173,27 \times 50\% = 86,63$.

MINISTÉRIO DA ECONOMIA

SEGES – Caderno Técnico – Vigilância – Espírito Santo

SUBMÓDULO 3.2 - CUSTO DO AVISO PRÉVIO TRABALHADO			
Categoria	Base de cálculo	Percentual	Valor
Vigilante 12x36 D	385,28	7,55%	29,10
Vigilante 12x36 N	463,11	7,55%	34,97
Vigilante 44h semanais	401,92	7,55%	30,35
Supervisor 12x36 D	498,08	7,55%	37,61
Supervisor 12x36 N	602,50	7,55%	45,50
Supervisor 44h semanais	513,52	7,55%	38,78

Base de Cálculo: Valor a ser provisionado nos casos de Aviso Prévio Trabalhado + multa do FGTS e Contribuição Social.

Percentual: 10% das demissões sem justa causa.

Valor: Base de Cálculo x Percentual

Exemplo: $385,28 \times 7,55\% = 29,10$.

SUBMÓDULO 3.3 – DEMISSÃO POR JUSTA CAUSA

Corresponde ao cálculo das provisões incorporadas para adicional de férias e 13º salário que não são devidas no caso de demissão por justa causa sendo valor negativo. O cálculo foi feito assumindo que as demissões por justa causa têm distribuição uniforme ao longo do ano.

BASE DE CÁLCULO PARA DEMISSÃO POR JUSTA CAUSA				
Categoria	Valor provisionado do 13º Salário	Valor provisionado de Férias	Valor provisionado do Adicional de Férias	Valor
Vigilante 12x36 D	-151,11	-151,11	-50,37	-352,58
Vigilante 12x36 N	-186,36	-186,36	-62,12	-434,85
Vigilante 44h semanais	-151,11	-151,11	-50,37	-352,58
Supervisor 12x36 D	-202,74	-202,74	-67,58	-473,07
Supervisor 12x36 N	-250,05	-250,05	-83,35	-583,45
Supervisor 44h semanais	-202,74	-202,74	-67,58	-473,07

Valor mensal provisionado do 13º Salário.

Valor mensal provisionado das Férias.

Valor mensal provisionado do Adicional de Férias.

Valor: Valor mensal provisionado do 13º Salário + Valor mensal provisionado das Férias + valor mensal provisionado do Adicional de Férias.

Exemplo: $(- 151,11) + (- 151,11) + (- 50,37) = (- 352,58)$.

SUBMÓDULO 3.3 - CUSTO DA DEMISSÃO COM JUSTA CAUSA			
Categoria	Base de cálculo	Percentual	Valor
Vigilante 12x36 D	-352,58	1,95%	-6,88
Vigilante 12x36 N	-434,85	1,95%	-8,48
Vigilante 44h semanais	-352,58	1,95%	-6,88
Supervisor 12x36 D	-473,07	1,95%	-9,22
Supervisor 12x36 N	-583,45	1,95%	-11,38
Supervisor 44h semanais	-473,07	1,95%	-9,22

Base de Cálculo: Valor provisionado de 13º Salário, Férias e Adicional de Férias.

Percentual: Dados do CAGED.

Valor: Base de Cálculo x Percentual.

Exemplo: (- 352,58) x 1,95% = (- 6,88).

MÓDULO 3 - PROVISÃO PARA RESCISÃO				
Categoria	Submódulo 3.1	Submódulo 3.2	Submódulo 3.3	Total
Vigilante 12x36 D	226,54	29,10	-6,88	248,76
Vigilante 12x36 N	271,19	34,97	-8,48	297,69
Vigilante 44h semanais	237,85	30,35	-6,88	261,32
Supervisor 12x36 D	291,13	37,61	-9,22	319,52
Supervisor 12x36 N	351,04	45,50	-11,38	385,16
Supervisor 44h semanais	301,63	38,78	-9,22	331,18

* Total da provisão para rescisão.

MÓDULO 4 – CUSTO DE REPOSIÇÃO DO PROFISSIONAL AUSENTE

Para o presente exercício foram atualizados os dados resultantes do estudo desenvolvido pela Fundação Instituto de Administração (FIA) em 2014/2015, adotando-se a métrica estabelecida por aquela instituição, com dados atualizados da Relação Anual de Informações Sociais-2016 (RAIS/MTE), da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios-2016 (PNAD/IBGE), do Registro Civil (IBGE)-2016 e dados estatísticos sobre saúde e segurança do trabalhador disponibilizados pelo INSS/MPS em 2014, em virtude da inexistência de base similar para 2016.

Composição do Custo de Reposição do Profissional Ausente

- **Submódulo 4.1 – Ausências Legais.**
- **Submódulo 4.2 – Intervalo para repouso/alimentação.**

SUBMÓDULO 4.1 – AUSÊNCIAS LEGAIS

Memória de Cálculo						
Número de dias de reposição do profissional ausente para cada evento						
Categoria	Incidência Anual	Duração Legal Da Ausência	12x36		44h	
			Proporção De dias Afetados	Dias de Reposição	Proporção De Dias Afetados	Dias De Reposição
Férias	1,0000	30	50%	15,0000	69,86%	20,9589
Ausência justificada	1,0000	1	100%	1,0000	100,00%	1,0000
Curso de reciclagem	0,5000	5	50%	1,2500	100,00%	2,5000
Acidente trabalho	0,0922	15	50%	0,6913	69,86%	0,9659
Afastamento por doença	1,0000	5	50%	2,5000	69,86%	3,4932
Consulta médica filho	0,1344	2	100%	0,2688	100,00%	0,2688
Óbitos na família	0,0305	2	50%	0,0305	69,86%	0,0427
Casamento	0,0118	3	50%	0,0177	100,00%	0,0355
Doação de sangue	0,0200	1	100%	0,0200	100,00%	0,0200
Testemunho	0,0040	1	100%	0,0040	100,00%	0,0040
Paternidade	0,0325	20	50%	0,3250	69,86%	0,4541
Maternidade	0,0028	180	50%	0,2475	69,86%	0,3459
Consulta pré-natal	0,0002	6	100%	0,0014	100,00%	0,0014

O Custo de Reposição do Profissional Ausente corresponde ao valor que será pago a um empregado repositivo, sempre que o empregado residente estiver ausente.

1º Calcula-se a necessidade de reposição do profissional em dias:

Categoria: Direito assegurado ao trabalhador, previsto na legislação trabalhista vigente, para os quais haverá necessidade de reposição do profissional por parte da empresa contratada.

Incidência: probabilidade de ocorrência da ausência, com base nos dados estatísticos apurados.

Duração Legal: Quantidade de dias de afastamento, conforme legislação vigente.

Proporção de dias afetados:

- 12x36h – em razão da especificidade da escalada de trabalho, foram considerados apenas os dias nos quais o profissional estaria em expediente – 50% do total de dias afastado.
- 44h – considera a proporção de dias úteis que poderão ser afetados pelo afastamento. Para 2019 a previsão é de 255 dias úteis. Portanto: **$255/365 = 69,86\%$**

Dias de reposição: Quantidade provável de dias afetados pelo afastamento do profissional no ano.

Cálculo: (Incidência anual x duração legal da ausência) x proporção de dias afetados

Exemplo (acidente de trabalho - 12x36h): **$(0,0922 \times 15) \times 50\% = 0,6913$** .

BASE LEGAL PARA OS AFASTAMENTOS PREVISTOS

Férias: Art. 129 da CLT

“Art. 129 - Todo empregado terá direito anualmente ao gozo de um período de férias, sem prejuízo da remuneração. (Redação dada pelo Decreto-lei nº 1.535, de 13.4.1977)”

Ausência justificada: considera-se até 1 dia por ano, conforme estudo FIA 2014/15.

Ausência Legal: Art. 473 da CLT:

I - até 2 (dois) dias consecutivos, em caso de falecimento do cônjuge, ascendente, descendente, irmão ou pessoa que, declarada em sua carteira de trabalho e previdência social, viva sob sua dependência econômica;

II - até 3 (três) dias consecutivos, em virtude de casamento;

(...)

IV - por um dia, em cada 12 (doze) meses de trabalho, em caso de doação voluntária de sangue devidamente comprovada;

(...)

VIII - pelo tempo que se fizer necessário, quando tiver que comparecer a juízo.

X - até 2 (dois) dias para acompanhar consultas médicas e exames complementares durante o período de gravidez de sua esposa ou companheira;

XI - por 1 (um) dia por ano para acompanhar filho de até 6 (seis) anos em consulta médica.”

Curso de reciclagem: Art. 156 da Portaria nº 3.233, de 2012 – DG/DPF, amparada na Lei nº 7.102, de 20 de junho de 1983, que “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”:

“Art. 156. São cursos de formação, extensão e reciclagem: (...)

II - curso de reciclagem da formação de vigilante (Anexo II)

(...)

§ 7º *Os cursos de formação, extensão e reciclagem são válidos por dois anos, após o que os vigilantes deverão ser submetidos a curso de reciclagem, conforme a atividade exercida, às expensas do empregador.*

(...)

Anexo II

3.2 Carga horária

A carga horária total do curso será de 50 h/a, podendo ocorrer diariamente no máximo 10 h/a.

3.2.3 Distribuição do tempo

a) *Disciplinas curriculares.....47 h/a*

b) *Verificação de aprendizagem.....3 h/a*

TOTAL.....50 h/a”

Acidente de Trabalho: § 2º do art. 43 da Lei 8.213, de 24 de julho de 1991.

MINISTÉRIO DA ECONOMIA
SEGES – Caderno Técnico – Vigilância – Espírito Santo

“Art. 43 (...)”

§ 2º Durante os primeiros quinze dias de afastamento da atividade por motivo de invalidez, caberá à empresa pagar ao segurado empregado o salário. ”

Afastamento Paternidade: inciso II do art. 1º da Lei nº 11.770, de 9 de setembro de 2008.

“Art. 1º É instituído o Programa Empresa Cidadã, destinado a prorrogar:

II - por 15 (quinze) dias a duração da licença-paternidade, nos termos desta Lei, além dos 5 (cinco) dias estabelecidos no § 1o do art. 10 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias. (Incluído dada pela Lei nº 13.257, de 2016).”

Afastamento Maternidade: inciso I do art. 1º da Lei nº 11.770, de 9 de setembro de 2008

“Art. 1º É instituído o Programa Empresa Cidadã, destinado a prorrogar:

I - por 60 (sessenta) dias a duração da licença-maternidade prevista no inciso XVIII do caput do art. 7º da Constituição Federal;”

ESTIMATIVA DA NECESSIDADE DE REPOSIÇÃO DE PROFISSIONAL			
Composição	ESCALAS - VIGILANTE		
	12 x 36 D	12 x 36 N	44 SEM
Férias	15,0000	15,0000	20,9589
Ausência justificada	1,0000	1,0000	1,0000
Curso de reciclagem	1,2500	1,2500	2,5000
Acidente trabalho	0,6913	0,6913	0,9659
Afastamento por doença	2,5000	2,5000	3,4932
Consulta médica filho	0,2688	0,2688	0,2688
Óbitos na família	0,0305	0,0305	0,0427
Casamento	0,0177	0,0177	0,0355
Doação de sangue	0,0200	0,0200	0,0200
Testemunho	0,0040	0,0040	0,0040
Paternidade	0,3250	0,3250	0,4541
Maternidade	0,2475	0,2475	0,3459
Consulta pré-natal	0,0014	0,0014	0,0014
Total Para reposição	21,3562	21,3562	30,0902

CUSTO DIÁRIO PARA O REPOSITOR			
Categoria	Base de cálculo	Divisor do dia	Custo diário
Vigilante 12x36 D	3.832,54	30	127,75
Vigilante 12x36 N	4.572,81	30	152,43
Vigilante 44h semanais	4.044,76	30	134,83
Supervisor 12x36 D	4.901,54	30	163,38
Supervisor 12x36 N	5.894,79	30	196,49
Supervisor 44h semanais	5.098,56	30	169,95

2º - Calcula-se o custo de um empregado por dia:

Base de cálculo: Módulo 1 + Módulo 2 + Módulo 3.

Divisor do dia: Por se tratar de jornadas de trabalho nas quais recebem por mês, aplica-se o divisor de dia apresentado no art. 64 da CLT:

“Art. 64 - O salário-hora normal, no caso de empregado mensalista, será obtido dividindo-se o salário mensal correspondente à duração do trabalho, a que se refere o art. 58, por 30 (trinta) vezes o número de horas dessa duração. ”

Custo diário: Base de cálculo ÷ Divisor do dia.

Exemplo: 3.832,54 ÷ 30 = 127,75.

SUBMÓDULO 4.1 – AUSÊNCIAS LEGAIS				
Categoria	Custo diário	Necessidade de Reposição	Custo anual	Custo mensal
Vigilante 12x36 D	127,75	21,3562	2.728,29	227,36
Vigilante 12x36 N	152,43	21,3562	3.255,26	271,27
Vigilante 44h semanais	134,83	30,0902	4.056,93	338,08
Supervisor 12x36 D	163,38	21,3562	3.489,28	290,77
Supervisor 12x36 N	196,49	21,3562	4.196,34	349,70
Supervisor 44h semanais	169,95	30,0902	5.113,89	426,16

3º Calcula-se o custo de reposição do profissional ausente nas ausências legais:

Custo diário: valor do empregado por dia.

Necessidade de reposição: total de dias no ano que terá a necessidade da reposição devido a ausências legais.

Custo anual: **Custo diário x Necessidade de Reposição** → 127,75 x 21,3562 = 2.728,29.

Custo mensal: **Custo anual ÷ 12 meses**

Exemplo: 2.728,29 ÷ 12 meses = 227,36.

SUBMÓDULO 4.2 - REPOSIÇÃO DO PROFISSIONAL NO INTERVALO PARA REPOUSO E ALIMENTAÇÃO

CUSTO POR HORA DO REPOSITOR			
Categoria	Base de cálculo	Divisor de hora	Valor
Vigilante 12x36 D	3.832,54	180	21,29
Vigilante 12x36 N	4.572,81	180	25,40
Vigilante 44h semanais	4.044,76	220	18,39

1º - Calcula-se o custo de um empregado por hora:

Base de cálculo: Módulo 1 + Módulo 2 + Módulo 3.

Divisor de hora: conforme previsão nos parágrafos 1º e 4º da cláusula vigésima nona da CCT:

“CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - DAS ESCALAS E JORNADAS DE TRABALHO (...)

Parágrafo 1º. Na escala 5x2 fica estabelecido que o horário diário de trabalho é de 08 horas e 48 minutos e a jornada semanal é de 44 horas e o divisor para apurar o valor da hora normal de trabalho será

MINISTÉRIO DA ECONOMIA

SEGES – Caderno Técnico – Vigilância – Espírito Santo

o 220. As horas extras, sem exceção, são aquelas que ultrapassam, em cada semana respectiva da apuração, a jornada semanal de 44 horas efetivamente trabalhadas. (...)

Parágrafo 4º. Fica estabelecido que a jornada mensal, na escala 12x36, quando o mês for de 31 dias será de 180 horas se o empregado laborar 15 escalas e as horas extras, sem exceção, são aquelas que ultrapassam a jornada mensal de 180 horas trabalhadas e o divisor para apurar o valor da hora normal de trabalho será o 180.”

Custo da hora: Base de cálculo ÷ Divisor de hora.

Exemplo: 3.832,54 ÷ 180 = 21,29.

SUBMÓDULO 4.2 - INTRAJORNADA			
Categoria	Valor da hora	Necessidade de Reposição (horas)	Valor
Vigilante 12x36 D	21,29	15	319,38
Vigilante 12x36 N	25,40	15	381,07
Vigilante 44h semanais	18,39	22	404,48

Base de cálculo: Valor da hora.

Necessidade de Reposição (horas): previsto na cláusula trigésima primeira da CCT:

“CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - DO INTERVALO INTRAJORNADA

Fica estabelecido que em qualquer escala é obrigatória a concessão do intervalo intrajornada, de no mínimo, 60 (sessenta) minutos para repouso e alimentação.”

Sendo assim:

- Jornada 12x36h – 1 hora x 15 dias = 15 horas a repor.
- Jornada 44h semanais – 1 hora x 22 dias = 22 horas a repor.

Valor: valor da hora x horas a repor.

Exemplo: 21,29 x 15 = 319,38.

Observação importante:

1º - O pagamento da intrajornada (indenização) somente deverá ocorrer, excepcionalmente, quando **não for possível a sua concessão** ou a **concessão for parcial.** (§ 4º do art. 71 da CTL).

2º - Para o cálculo dos valores limites não foram computados os custos de pagamento de indenização por **inrajornada não concedida**, haja vista que trata-se de **condição extraordinária de contratação**, de modo que a sua **não concessão** deve ser de cunho decisório do órgão contratante, a depender da excepcionalidade/necessidade da contratação.

MÓDULO 4 - CUSTO DE REPOSIÇÃO DO PROFISSIONAL AUSENTE			
Categoria	Submódulo 4.1	Submódulo 4.2	Total
Vigilante 12x36 D	227,36	319,38	546,74
Vigilante 12x36 N	271,27	381,07	652,34
Vigilante 44h semanais	338,08	404,48	742,55
Supervisor 12x36 D	290,77		290,77
Supervisor 12x36 N	349,70		349,70
Supervisor 44h semanais	426,16		426,16

* Somatório dos Submódulos 4.1 e 4.2.

MÓDULO 5 - INSUMOS DE MÃO DE OBRA

MÓDULO 5 - INSUMOS DE MÃO DE OBRA			
Categoria	Base de cálculo	Percentual	Valor
Vigilante 12x36 D	4.379,28	3,05%	133,57
Vigilante 12x36 N	5.225,15	3,05%	159,37
Vigilante 44h semanais	4.787,32	5,12%	245,11
Supervisor 12x36 D	5.192,32	3,05%	158,37
Supervisor 12x36 N	6.244,48	3,05%	190,46
Supervisor 44h semanais	5.524,72	5,12%	282,87

Base de cálculo: Módulo 1 + Módulo 2 + Módulo 3 + Módulo 4.

Percentual: Mantido o percentual utilizado nos cadernos técnicos do ano de 2017.

- Jornada 12x36h – **3,05%**
- Jornada 44h semanais – **5,12%**

Valor: Base de cálculo x Percentual.

Exemplo: **4.379,28 x 3,05% = 133,57.**

MÓDULO 6 – CUSTOS INDIRETOS, TRIBUTOS E LUCRO - CITL

Para a obtenção do preço de referência para contratação de um posto de serviço, é necessário acrescentar ao Custo Total do empregado os Custos Indiretos, Tributos e Lucro. O percentual referente ao CITL utilizados tem por base a metodologia adotada pela FIA em estudos desenvolvidos em 2014/2015.

Os índices utilizados pela FIA para o cálculo do CITL tem origem nos estudos elaborados pelo Governo do Estado de SP, Ministério Público e Supremo Tribunal Federal sem, contudo, serem limitadores. Os valores obtidos por esses estudos são:

- **Custos Indiretos (CI): 6%**
- **Tributos (T): 8,65%**
 - PIS: 0,65%
 - COFINS: 3%
 - ISS: 5%
- **Lucro antes do Imposto de Renda (L): 6,79%**

MÓDULO 6 - CUSTOS INDIRETOS, TRIBUTOS E LUCRO			
Categoria	Base de cálculo	Percentual	Valor
Vigilante 12x36 D	4.512,85	25,35%	1.144,22
Vigilante 12x36 N	5.384,51	25,35%	1.365,23
Vigilante 44h semanais	5.032,43	25,35%	1.275,96
Supervisor 12x36 D	5.350,68	25,35%	1.356,65
Supervisor 12x36 N	6.434,94	25,35%	1.631,56
Supervisor 44h semanais	5.807,59	25,35%	1.472,50

Base de cálculo: Módulo 1 + Módulo 2 + Módulo 3 + Módulo 4 + Módulo 5.

Percentual do CITL: obtido através da fórmula adotada pela FIA:

$$CITL = \frac{1 + CI}{1 - T - L} - 1 = \frac{1 + (6,00\%)}{1 - (8,65\%) - (6,79\%)} - 1 = \mathbf{25,35\%}$$

Valor: Custo Total x % CITL

Exemplo: $4.512,85 \times 25,35\% = 1.144,22$.

CUSTO DO RATEIO DE CHEFIA DE CAMPO

RATEIO DA CHEFIA DE CAMPO			
Categoria	Base de Cálculo	Subordinados	Rateio
Vigilante 12x36 D	6.707,33	40	167,68
Vigilante 12x36 N	8.066,50	40	201,66
Vigilante 44h semanais	7.280,09	40	182,00

* O custo da supervisão deve ser rateado pela quantidade de profissionais supervisionados.

Base de cálculo: Módulo 1 + Módulo 3 + Módulo 4 + Módulo 5 + Módulo 6.

Subordinados: número de subordinados por chefe de campo = 40 (quarenta) homens.

Rateio: Base cálculo ÷ Subordinados.

Exemplo: $6.707,33 \div 40 = 167,68$.

CUSTO TOTAL DA MÃO DE OBRA – VALOR TOTAL POR POSTO

VALOR TOTAL POR EMPREGADO			
Módulos	12x36 Diurno	12x36 Noturno	44 horas
Remuneração	1.813,27	2.236,36	1.813,27
Encargos e Benefícios	1.770,52	2.038,76	1.970,17
Rescisão	248,76	297,69	261,32
Reposição do Profissional Ausente	546,74	652,34	742,55
Insumos Diversos	133,57	159,37	245,11
Custos Indiretos, Tributos e Lucro	1.144,22	1.365,23	1.275,96
Rateio da Chefia de Campo	167,68	201,66	182,00
Valor por Empregado	5.824,75	6.951,41	6.490,39
Valor por Posto (x2)	11.649,50	13.902,81	6.490,39

CENÁRIO MÍNIMO

Segue análise das alterações feitas do cenário Máximo para o cenário de Atenção nos serviços de vigilância

Parâmetro	Alteração	Cenário Máximo	Cenário de Atenção
Salário Base	Não	100%	100%
Adicional de Periculosidade	Não	100%	100%
Adicional Noturno	Não	100%	100%
Férias	Não	100%	100%
Adicional de Férias	Não	100%	100%
13º salário	Não	100%	100%
Guia da Previdência Social - GPS	Sim	28,80%	27,30%
Fundo de Garantia por Tempo de Serviço - FGTS	Não	100%	100%
Benefícios Mensais e Diários	Não	100%	100%
Aviso Prévio Trabalhado	Sim	10%	55%
Aviso Prévio Indenizado	Sim	90%	45%
Demissão por Justa Causa	Não	100%	100%
Custo de Reposição do Profissional Ausente – Ausências Legais	Sim	100%	96,99%
Custo de Reposição do Profissional Ausente – Intra jornada	Não	100%	100%
Insumos da Mão de Obra	Sim	100%	50%
Custos Indiretos, Tributos e Lucro	Sim	25,35%	17,75%

MÓDULO 1 - REMUNERAÇÃO

SALÁRIO BASE	
Vigilante	1.394,82
Supervisor	1.871,49

ADICIONAL DE PERICULOSIDADE

ADICIONAL DE PERICULOSIDADE			
Categoria	Base de cálculo	Percentual	Valor
Vigilante 12x36 D	1.394,82	30%	418,45
Vigilante 12x36 N	1.394,82	30%	418,45
Vigilante 44h semanais	1.394,82	30%	418,45
Supervisor 12x36 D	1.871,49	30%	561,45
Supervisor 12x36 N	1.871,49	30%	561,45
Supervisor 44h semanais	1.871,49	30%	561,45

ADICIONAL NOTURNO

ADICIONAL NOTURNO				
Categoria	Base de Cálculo	Proporção	Percentual	Valor
Vigilante 12x36 N	1.813,27	58,33%	40%	423,10
Supervisor 12x36 N	2.432,94	58,33%	40%	567,69

MÓDULO 1 - REMUNERAÇÃO				
Categoria	Salário Base	Periculosidade	Adicional Noturno	TOTAL
Vigilante 12x36 D	1.394,82	418,45		1.813,27
Vigilante 12x36 N	1.394,82	418,45	423,10	2.236,36
Vigilante 44h semanais	1.394,82	418,45		1.813,27
Supervisor 12x36 D	1.871,49	561,45		2.432,94
Supervisor 12x36 N	1.871,49	561,45	567,69	3.000,62
Supervisor 44h semanais	1.871,49	561,45		2.432,94

MÓDULO 2 - ENCARGOS E BENEFÍCIOS (ANUAIS, MENSAIS E DIÁRIOS)

SUBMÓDULO 2.1 – 13º SALÁRIO, FÉRIAS E ADICIONAL DE FÉRIAS

MINISTÉRIO DA ECONOMIA

SEGES – Caderno Técnico – Vigilância – Espírito Santo

13º SALÁRIO			
Categoria	Base de cálculo	Provisionamento mensal	Valor
Vigilante 12x36 D	1.813,27	8,33%	151,11
Vigilante 12x36 N	2.236,36	8,33%	186,36
Vigilante 44h semanais	1.813,27	8,33%	151,11
Supervisor 12x36 D	2.432,94	8,33%	202,74
Supervisor 12x36 N	3.000,62	8,33%	250,05
Supervisor 44h semanais	2.432,94	8,33%	202,74

FÉRIAS			
Categoria	Base de cálculo	Provisionamento mensal	Valor
Vigilante 12x36 D	1.813,27	8,33%	151,11
Vigilante 12x36 N	2.236,36	8,33%	186,36
Vigilante 44h semanais	1.813,27	8,33%	151,11
Supervisor 12x36 D	2.432,94	8,33%	202,74
Supervisor 12x36 N	3.000,62	8,33%	250,05
Supervisor 44h semanais	2.432,94	8,33%	202,74

ADICIONAL DE FÉRIAS				
Categoria	Base de cálculo	Alíquota do Adicional	Provisionamento mensal	Valor
Vigilante 12x36 D	1.813,27	33,33%	8,33%	50,37
Vigilante 12x36 N	2.236,36	33,33%	8,33%	62,12
Vigilante 44h semanais	1.813,27	33,33%	8,33%	50,37
Supervisor 12x36 D	2.432,94	33,33%	8,33%	67,58
Supervisor 12x36 N	3.000,62	33,33%	8,33%	83,35
Supervisor 44h semanais	2.432,94	33,33%	8,33%	67,58

MINISTÉRIO DA ECONOMIA

SEGES – Caderno Técnico – Vigilância – Espírito Santo

SUBMÓDULO 2.1 – 13º SALÁRIO, FÉRIAS E ADICIONAL DE FÉRIAS				
Categoria	13º Salário	Férias	Adicional de férias	Total
Vigilante 12x36 D	151,11	151,11	50,37	352,58
Vigilante 12x36 N	186,36	186,36	62,12	434,85
Vigilante 44h semanais	151,11	151,11	50,37	352,58
Supervisor 12x36 D	202,74	202,74	67,58	473,07
Supervisor 12x36 N	250,05	250,05	83,35	583,45
Supervisor 44h semanais	202,74	202,74	67,58	473,07

SUBMÓDULO 2.2 – ENCARGOS PREVIDENCIÁRIOS E FGTS

COMPOSIÇÃO DO GPS E FGTS	
Encargos	Percentual
INSS - empregador	20,00%
Salário-Educação	2,50%
SAT- GIL/RAT	1,50%
SESC	1,50%
SENAC	1,00%
SEBRAE	0,60%
INCRA	0,20%
FGTS	8,00%
TOTAL	35,30%

GPS - GUIA DA PREVIDÊNCIA SOCIAL			
Categoria	Base de cálculo	Percentual	Valor
Vigilante 12x36 D	2.165,85	27,30%	591,28
Vigilante 12x36 N	2.671,21	27,30%	729,24
Vigilante 44h semanais	2.165,85	27,30%	591,28
Supervisor 12x36 D	2.906,01	27,30%	793,34
Supervisor 12x36 N	3.584,08	27,30%	978,45
Supervisor 44h semanais	2.906,01	27,30%	793,34

MINISTÉRIO DA ECONOMIA

SEGES – Caderno Técnico – Vigilância – Espírito Santo

FGTS - FUNDO DE GARANTIA POR TEMPO DE SERVIÇO			
Categoria	Base de cálculo	Percentual	Valor
Vigilante 12x36 D	2.165,85	8,00%	173,27
Vigilante 12x36 N	2.671,21	8,00%	213,70
Vigilante 44h semanais	2.165,85	8,00%	173,27
Supervisor 12x36 D	2.906,01	8,00%	232,48
Supervisor 12x36 N	3.584,08	8,00%	286,73
Supervisor 44h semanais	2.906,01	8,00%	232,48

SUBMÓDULO 2.2 - ENCARGOS PREVIDENCIÁRIOS E FGTS			
Categoria	GPS	FGTS	Total
Vigilante 12x36 D	591,28	173,27	764,54
Vigilante 12x36 N	729,24	213,70	942,94
Vigilante 44h semanais	591,28	173,27	764,54
Supervisor 12x36 D	793,34	232,48	1.025,82
Supervisor 12x36 N	978,45	286,73	1.265,18
Supervisor 44h semanais	793,34	232,48	1.025,82

SUBMÓDULO 2.3 – BENEFÍCIOS MENS AIS E DIÁRIOS

VALE TRANSPORTE

CUSTO DA PASSAGEM				
Categoria	Vr. Unitário	Vales por dia	Dias efetivamente trabalhados	Custo total
Vigilante 12x36 D	3,75	2	15	112,50
Vigilante 12x36 N	3,75	2	15	112,50
Vigilante 44h semanais	3,75	2	22	165,00
Supervisor 12x36 D	3,75	2	15	112,50
Supervisor 12x36 N	3,75	2	15	112,50
Supervisor 44h semanais	3,75	2	22	165,00

MINISTÉRIO DA ECONOMIA

SEGES – Caderno Técnico – Vigilância – Espírito Santo

DESCONTO DO VALE TRANSPORTE				
Categoria	Base de cálculo	Proporcionalidade	Percentual	Desconto
Vigilante 12x36 D	1.394,82	50%	6%	41,84
Vigilante 12x36 N	1.394,82	50%	6%	41,84
Vigilante 44h semanais	1.394,82	100%	6%	83,69
Supervisor 12x36 D	1.871,49	50%	6%	56,14
Supervisor 12x36 N	1.871,49	50%	6%	56,14
Supervisor 44h semanais	1.871,49	100%	6%	112,29

CUSTO EFETIVO DO VALE TRANSPORTE			
Categoria	Custo total	Valor do desconto	Custo efetivo
Vigilante 12x36 D	112,50	41,84	70,66
Vigilante 12x36 N	112,50	41,84	70,66
Vigilante 44h semanais	165,00	83,69	81,31
Supervisor 12x36 D	112,50	56,14	56,36
Supervisor 12x36 N	112,50	56,14	56,36
Supervisor 44h semanais	165,00	112,29	52,71

VALE ALIMENTAÇÃO/REFEIÇÃO

VALE ALIMENTAÇÃO/REFEIÇÃO			
Categoria	Valor diário	Dias efetivamente trabalhados	Valor
Vigilante 12x36 D	30,00	15	450,00
Vigilante 12x36 N	30,00	15	450,00
Vigilante 44h semanais	30,00	22	660,00
Supervisor 12x36 D	30,00	15	450,00
Supervisor 12x36 N	30,00	15	450,00
Supervisor 44h semanais	30,00	22	660,00

DESCONTO DO VALE ALIMENTAÇÃO/REFEIÇÃO			
Categoria	Base de cálculo	Percentual	Desconto
Vigilante 12x36 D	450,00	10%	45,00
Vigilante 12x36 N	450,00	10%	45,00
Vigilante 44h semanais	660,00	10%	66,00
Supervisor 12x36 D	450,00	10%	45,00
Supervisor 12x36 N	450,00	10%	45,00
Supervisor 44h semanais	660,00	10%	66,00

MINISTÉRIO DA ECONOMIA

SEGES – Caderno Técnico – Vigilância – Espírito Santo

CUSTO EFETIVO DO VALE ALIMENTAÇÃO/REFEIÇÃO			
Categoria	Custo total	Desconto	Custo efetivo
Vigilante 12x36 D	450,00	45,00	405,00
Vigilante 12x36 N	450,00	45,00	405,00
Vigilante 44h semanais	660,00	66,00	594,00
Supervisor 12x36 D	450,00	45,00	405,00
Supervisor 12x36 N	450,00	45,00	405,00
Supervisor 44h semanais	660,00	66,00	594,00

PLANO DE SAÚDE E ASSISTÊNCIA ODONTOLÓGICA

PLANO DE SAÚDE E ASSISTÊNCIA ODONTOLÓGICA			
Categoria	Plano de Saúde	Assistência Odontológica	Custo total
Vigilante 12x36 D	60,00	12,00	72,00
Vigilante 12x36 N	60,00	12,00	72,00
Vigilante 44h semanais	60,00	12,00	72,00
Supervisor 12x36 D	60,00	12,00	72,00
Supervisor 12x36 N	60,00	12,00	72,00
Supervisor 44h semanais	60,00	12,00	72,00

BENEFÍCIO SOCIAL FAMILIAR E CONTRIBUIÇÃO SOCIAL

BENEFÍCIO SOCIAL FAMILIAR E CONTRIBUIÇÃO SOCIAL			
Categoria	Benefício Social Familiar	Contribuição Social	Valor
Vigilante 12x36 D	12,00	20,75	32,75
Vigilante 12x36 N	12,00	20,75	32,75
Vigilante 44h semanais	12,00	20,75	32,75
Supervisor 12x36 D	12,00	20,75	32,75
Supervisor 12x36 N	12,00	20,75	32,75
Supervisor 44h semanais	12,00	20,75	32,75

TÍQUETE ALIMENTAÇÃO NAS FÉRIAS

TÍQUETE ALIMENTAÇÃO NAS FÉRIAS					
Categoria	Base de cálculo	Desconto	Custo Anual	Provisionamento mensal	Valor
Vigilante 12x36 D	540,00	54,00	486,00	8,33%	40,50
Vigilante 12x36 N	540,00	54,00	486,00	8,33%	40,50
Vigilante 44h semanais	540,00	54,00	486,00	8,33%	40,50
Supervisor 12x36 D	540,00	54,00	486,00	8,33%	40,50
Supervisor 12x36 N	540,00	54,00	486,00	8,33%	40,50
Supervisor 44h semanais	540,00	54,00	486,00	8,33%	40,50

SUBMÓDULO 2.3 - BENEFÍCIOS MENSIS E DIÁRIOS						
Categoria	Vale Transporte	Vale Refeição	Plano de Saúde e Assistência Odontológica	Benefício Social Familiar	Tíquete Alimentação nas férias	Total
Vigilante 12x36 D	70,66	405,00	72,00	32,75	40,50	620,91
Vigilante 12x36 N	70,66	405,00	72,00	32,75	40,50	620,91
Vigilante 44h semanais	81,31	594,00	72,00	32,75	40,50	820,56
Supervisor 12x36 D	56,36	405,00	72,00	32,75	40,50	606,61
Supervisor 12x36 N	56,36	405,00	72,00	32,75	40,50	606,61
Supervisor 44h semanais	52,71	594,00	72,00	32,75	40,50	791,96

MÓDULO 2 - ENCARGOS E BENEFÍCIOS (ANUAIS, MENSIS E DIÁRIOS)				
Categoria	Submódulo 2.1	Submódulo 2.2	Submódulo 2.3	Total
Vigilante 12x36 D	352,58	764,54	620,91	1.738,03
Vigilante 12x36 N	434,85	942,94	620,91	1.998,69
Vigilante 44h semanais	352,58	764,54	820,56	1.937,68
Supervisor 12x36 D	473,07	1.025,82	606,61	2.105,50
Supervisor 12x36 N	583,45	1.265,18	606,61	2.455,24
Supervisor 44h semanais	473,07	1.025,82	791,96	2.290,85

MÓDULO 3 - PROVISÃO PARA RESCISÃO

PERCENTUAIS POR TIPO DE DESLIGAMENTO	
Tipos	Percentual
Demissão - SEM justa Causa	75,52%
SEM justa Causa - AP INDENIZADO	33,98%
SEM justa Causa - AP TRABALHADO	41,54%
Demissão COM justa Causa	1,95%
Desligamentos - OUTROS TIPOS	22,53%
TOTAL	100,00%

SUBMÓDULO 3.1 – AVISO PRÉVIO INDENIZADO

AVISO PRÉVIO INDENIZADO			
Categoria	Base de cálculo	Provisionamento Mensal	Valor
Vigilante 12x36 D	2.960,02	12	246,67
Vigilante 12x36 N	3.505,81	12	292,15
Vigilante 44h semanais	3.159,67	12	263,31
Supervisor 12x36 D	3.745,09	12	312,09
Supervisor 12x36 N	4.477,41	12	373,12
Supervisor 44h semanais	3.930,45	12	327,54

MULTA DO FGTS E CONTRIBUIÇÃO SOCIAL SOBRE O AVISO PRÉVIO INDENIZADO			
Categoria	Base de cálculo	Percentual da Multa	Valor
Vigilante 12x36 D	173,27	50%	86,63
Vigilante 12x36 N	213,70	50%	106,85
Vigilante 44h semanais	173,27	50%	86,63
Supervisor 12x36 D	232,48	50%	116,24
Supervisor 12x36 N	286,73	50%	143,36
Supervisor 44h semanais	232,48	50%	116,24

MINISTÉRIO DA ECONOMIA

SEGES – Caderno Técnico – Vigilância – Espírito Santo

SUBMÓDULO 3.1 - CUSTO DO AVISO PRÉVIO INDENIZADO			
Categoria	Base de cálculo	Percentual	Valor
Vigilante 12x36 D	333,30	33,98%	113,27
Vigilante 12x36 N	399,00	33,98%	135,60
Vigilante 44h semanais	349,94	33,98%	118,92
Supervisor 12x36 D	428,33	33,98%	145,56
Supervisor 12x36 N	516,48	33,98%	175,52
Supervisor 44h semanais	443,78	33,98%	150,81

SUBMÓDULO 3.2 – AVISO PRÉVIO TRABALHADO

AVISO PRÉVIO TRABALHADO			
Categoria	Base de cálculo	Provisionamento Mensal	Valor
Vigilante 12x36 D	3.551,29	12	295,94
Vigilante 12x36 N	4.235,05	12	352,92
Vigilante 44h semanais	3.750,95	12	312,58
Supervisor 12x36 D	4.538,43	12	378,20
Supervisor 12x36 N	5.455,86	12	454,66
Supervisor 44h semanais	4.723,79	12	393,65

MULTA DO FGTS E CONTRIBUIÇÃO SOCIAL SOBRE O AVISO PRÉVIO TRABALHADO			
Categoria	Base de cálculo	Percentual da Multa	Valor
Vigilante 12x36 D	173,27	50%	86,63
Vigilante 12x36 N	213,70	50%	106,85
Vigilante 44h semanais	173,27	50%	86,63
Supervisor 12x36 D	232,48	50%	116,24
Supervisor 12x36 N	286,73	50%	143,36
Supervisor 44h semanais	232,48	50%	116,24

SUBMÓDULO 3.2 - CUSTO DO AVISO PRÉVIO TRABALHADO			
Categoria	Base de cálculo	Percentual	Valor
Vigilante 12x36 D	382,58	41,54%	158,91
Vigilante 12x36 N	459,77	41,54%	190,97
Vigilante 44h semanais	399,21	41,54%	165,82
Supervisor 12x36 D	494,44	41,54%	205,37
Supervisor 12x36 N	598,02	41,54%	248,39
Supervisor 44h semanais	509,89	41,54%	211,79

SUBMÓDULO 3.3 – DEMISSÃO COM JUSTA CAUSA

BASE DE CÁLCULO PARA DEMISSÃO POR JUSTA CAUSA				
Categoria	Valor provisionado do 13º Salário	Valor provisionado das Férias	Valor provisionado do Adicional de Férias	Valor
Vigilante 12x36 D	-151,11	-151,11	-50,37	-352,58
Vigilante 12x36 N	-186,36	-186,36	-62,12	-434,85
Vigilante 44h semanais	-151,11	-151,11	-50,37	-352,58
Supervisor 12x36 D	-202,74	-202,74	-67,58	-473,07
Supervisor 12x36 N	-250,05	-250,05	-83,35	-583,45
Supervisor 44h semanais	-202,74	-202,74	-67,58	-473,07

SUBMÓDULO 3.3 - CUSTO DA DEMISSÃO COM JUSTA CAUSA			
Categoria	Base de Cálculo	Percentual	Valor
Vigilante 12x36 D	-352,58	1,95%	-6,88
Vigilante 12x36 N	-434,85	1,95%	-8,48
Vigilante 44h semanais	-352,58	1,95%	-6,88
Supervisor 12x36 D	-473,07	1,95%	-9,22
Supervisor 12x36 N	-583,45	1,95%	-11,38
Supervisor 44h semanais	-473,07	1,95%	-9,22

MÓDULO 3 - PROVISÃO PARA RESCISÃO				
Categoria	Submódulo 3.1	Submódulo 3.2	Submódulo 3.3	Total
Vigilante 12x36 D	113,27	158,91	-6,88	265,30
Vigilante 12x36 N	135,60	190,97	-8,48	318,09
Vigilante 44h semanais	118,92	165,82	-6,88	277,87
Supervisor 12x36 D	145,56	205,37	-9,22	341,71
Supervisor 12x36 N	175,52	248,39	-11,38	412,54
Supervisor 44h semanais	150,81	211,79	-9,22	353,38

MÓDULO 4 – CUSTO DE REPOSIÇÃO DO PROFISSIONAL AUSENTE – CRPA

MINISTÉRIO DA ECONOMIA
SEGES – Caderno Técnico – Vigilância – Espírito Santo

SUBMÓDULO 4.1 – AUSÊNCIAS LEGAIS

Memória de Cálculo - número de dias de reposição do profissional ausente para cada evento						
Categoria	Incidência anual	Duração Legal da Ausência	12x36		44h	
			Proporção Dias afetados	Dias de Reposição	Proporção Dias afetados	Dias de Reposição
Férias	1,0000	30	50%	15,0000	69,86%	20,9589
Ausência justificada	1,0000	1	100%	1,0000	100,00%	1,0000
Curso de reciclagem	0,5000	5	50%	1,2500	100,00%	2,5000
Acidente trabalho	0,0922	15	50%	0,6913	69,86%	0,9659
Afastamento por doença	1,0000	5	50%	2,5000	69,86%	3,4932
Consulta médica filho	0,1344	2	100%	0,2688	100,00%	0,2688
Óbitos na família	0,0000	2	50%	0,0000	69,86%	0,0000
Casamento	0,0000	3	50%	0,0000	100,00%	0,0000
Doação de sangue	0,0000	1	100%	0,0000	100,00%	0,0000
Testemunho	0,0000	1	100%	0,0000	100,00%	0,0000
Paternidade	0,0000	20	50%	0,0000	69,86%	0,0000
Maternidade	0,0000	180	50%	0,0000	69,86%	0,0000
Consulta pré-natal	0,0000	6	100%	0,0000	100,00%	0,0000

ESTIMATIVA DA NECESSIDADE DE REPOSIÇÃO DE PROFISSIONAL			
Composição	ESCALAS - VIGILANTE		
	12 x 36 D	12 x 36 N	44 SEM
Férias	15,0000	15,0000	20,9589
Ausência justificada	1,0000	1,0000	1,0000
Curso de reciclagem	1,2500	1,2500	2,5000
Acidente trabalho	0,6913	0,6913	0,9659
Afastamento por doença	2,5000	2,5000	3,4932
Consulta médica filho	0,2688	0,2688	0,2688
Óbitos na família	0,0000	0,0000	0,0000
Casamento	0,0000	0,0000	0,0000
Doação de sangue	0,0000	0,0000	0,0000
Testemunho	0,0000	0,0000	0,0000
Paternidade	0,0000	0,0000	0,0000
Maternidade	0,0000	0,0000	0,0000
Consulta pré-natal	0,0000	0,0000	0,0000
Total Para reposição	20,7100	20,7100	29,1867

MINISTÉRIO DA ECONOMIA

SEGES – Caderno Técnico – Vigilância – Espírito Santo

CUSTO DIÁRIO PARA O REPOSITOR			
Categoria	Base de cálculo	Divisor do dia	Custo diário
Vigilante 12x36 D	3.816,59	30	127,22
Vigilante 12x36 N	4.553,14	30	151,77
Vigilante 44h semanais	4.028,82	30	134,29
Supervisor 12x36 D	4.880,15	30	162,67
Supervisor 12x36 N	5.868,40	30	195,61
Supervisor 44h semanais	5.077,17	30	169,24

SUBMÓDULO 4.1 - AUSÊNCIAS LEGAIS				
Categoria	Custo diário	Necessidade de Reposição	Custo anual	Custo mensal
Vigilante 12x36 D	127,22	20,7100	2.634,73	219,56
Vigilante 12x36 N	151,77	20,7100	3.143,19	261,93
Vigilante 44h semanais	134,29	29,1867	3.919,60	326,63
Supervisor 12x36 D	162,67	20,7100	3.368,93	280,74
Supervisor 12x36 N	195,61	20,7100	4.051,16	337,60
Supervisor 44h semanais	169,24	29,1867	4.939,53	411,63

SUBMÓDULO 4.2 - REPOSIÇÃO DO PROFISSIONAL NO INTERVALO PARA ALIMENTAÇÃO

CUSTO POR HORA DO REPOSITOR			
Categoria	Base de cálculo	Divisor de hora	Valor
Vigilante 12x36 D	3.816,59	180	21,20
Vigilante 12x36 N	4.553,14	180	25,30
Vigilante 44h semanais	4.028,82	220	18,31

SUBMÓDULO 4.2 - INTRAJORNADA			
Categoria	Valor da hora	Necessidade de Reposição (horas)	Valor
Vigilante 12x36 D	21,20	15	318,05
Vigilante 12x36 N	25,30	15	379,43
Vigilante 44h semanais	18,31	22	402,88

MINISTÉRIO DA ECONOMIA

SEGES – Caderno Técnico – Vigilância – Espírito Santo

MÓDULO 4 - CUSTO DE REPOSIÇÃO DO PROFISSIONAL AUSENTE			
Categoria	Submódulo 4.1	Submódulo 4.2	Total
Vigilante 12x36 D	219,56	318,05	537,61
Vigilante 12x36 N	261,93	379,43	641,36
Vigilante 44h semanais	326,63	402,88	729,51
Supervisor 12x36 D	280,74		280,74
Supervisor 12x36 N	337,60		337,60
Supervisor 44h semanais	411,63		411,63

MÓDULO 5 - INSUMOS DE MÃO DE OBRA

MÓDULO 5 - INSUMOS DE MÃO DE OBRA			
Categoria	Base de cálculo	Percentual	Valor
Vigilante 12x36 D	4.354,20	1,53%	66,40
Vigilante 12x36 N	5.194,50	1,53%	79,22
Vigilante 44h semanais	4.758,33	2,56%	121,81
Supervisor 12x36 D	5.160,89	1,53%	78,70
Supervisor 12x36 N	6.205,99	1,53%	94,64
Supervisor 44h semanais	5.488,79	2,56%	140,51

MÓDULO 6 – CUSTOS INDIRETOS, TRIBUTOS E LUCRO – CITL

MÓDULO 6 - CUSTOS INDIRETOS, TRIBUTOS E LUCRO			
Categoria	Base de cálculo	Percentual	Valor
Vigilante 12x36 D	4.420,61	17,75%	784,54
Vigilante 12x36 N	5.273,71	17,75%	935,95
Vigilante 44h semanais	4.880,14	17,75%	866,10
Supervisor 12x36 D	5.239,59	17,75%	929,89
Supervisor 12x36 N	6.300,64	17,75%	1.118,20
Supervisor 44h semanais	5.629,31	17,75%	999,06

RATEIO DE CHEFIA DE CAMPO

RATEIO DA CHEFIA DE CAMPO			
Categoria	Base de cálculo	Subordinados	Valor
Supervisor 12x36 D	6.169,49	40	154,24
Supervisor 12x36 N	7.418,84	40	185,47
Supervisor 44h semanais	6.628,36	40	165,71

CUSTO TOTAL DA MÃO DE OBRA – VALOR TOTAL POR POSTO

VALOR TOTAL POR POSTO			
Módulo	12x36 Diurno	12x36 Noturno	44h Semanais
Remuneração	1.813,27	2.236,36	1.813,27
Encargos e Benefícios	1.738,03	1.998,69	1.937,68
Rescisão	265,30	318,09	277,87
Reposição do Profissional Ausente	537,61	641,36	729,51
Insumos Diversos	66,40	79,22	121,81
Custos Indiretos, Tributos e Lucro	784,54	935,95	866,10
Rateio da Chefia de Campo	154,24	185,47	165,71
Valor por Empregado	5.359,39	6.395,13	5.911,95
Valor por Posto (x2)	10.718,78	12.790,27	5.911,95

Anexo III - Anexo III_Formação de preços.pdf

ANEXO III
FORMAÇÃO DE PREÇOS

ITEM 1 - VIGILANTE DIURNO 12X36
PLANILHA DE FORMAÇÃO DE CUSTO E PREÇO - SERVIÇO DE VIGILÂNCIA
Instrução Normativa SEGES/MPOG nº 5, de 26 de maio de 2017

OBSERVAÇÕES GERAIS
1) Os salários-mínimos vigentes (pisos salariais) dos profissionais colocados à disposição da CONTRATANTE, para a prestação dos serviços objeto deste Edital, deverão ser fixados, para as respectivas categorias, tomando-se por parâmetro aqueles dispostos na respectiva Convenção Coletiva de Trabalho em vigor na data da sessão pública de abertura das propostas;
2) As propostas deverão conter indicação dos sindicatos, acordos coletivos, convenções coletivas, sentenças normativas ou leis que regem as categorias profissionais que executarão os serviços e as respectivas datas bases e vigências, em vigor na data da sessão pública de abertura das propostas com base no Código Brasileiro de Ocupações – CBO;
3) Os custos de vale-refeição deverão ter como base as condições estabelecidas nas Convenções Coletivas de Trabalho em vigor na data da sessão pública de abertura das propostas celebradas pelos Sindicatos das respectivas categorias;
4) As Alíquotas referentes aos Encargos Sociais e Tributos, deverão necessariamente ser compatíveis com o regime tributário da empresa – Lucro Real – Lucro Presumido – Simples Nacional, conforme legislação pertinente;
5) Deverá a planilha apresentada pelo licitante conter Notas Explicativas que possibilitem a compreensão dos valores nela constantes, no que couber;
6) A planilha de Custos é exemplificativa e não exaustiva, e foi elaborada a partir da IN 05/2017, Caderno de Logística e Caderno Técnico. No entanto, cada licitante poderá elaborar sua própria planilha, desde que dela conste todos os custos considerados na composição do preço.
7) Deverá ser apresentado planilha de custos para cada item da presente licitação.

ANEXO VII-D - IN SEGES/MPOG 05/2017	
MODELO DE PLANILHA DE CUSTOS E FORMAÇÃO DE PREÇOS	
Nº do Processo:	23068.018756/2020-88
Licitação Nº:	

Dia __/__/__ às __:__ horas

DISCRIMINAÇÃO DOS SERVIÇOS (DADOS REFERENTES À CONTRATAÇÃO)

A	Data de apresentação da proposta (dia/mês/ano):	20/06/2021
B	Município/UF:	São Mateus/ES
C	Ano do Acordo, Convenção ou Dissídio Coletivo:	ES000027/2021
D	Número de meses de execução contratual:	12
IDENTIFICAÇÃO DO SERVIÇO		
Tipo de Serviço	Unidade de Medida	Quantidade total a contratar
Vigilante Diurno 12H (12/36)	Posto	2

Nota (1): Esta tabela poderá ser adaptada às características do serviço contratado, inclusive no que concerne às rubricas e suas respectivas provisões e/ou estimativas, desde que haja justificativa.

Nota (2): As provisões constantes desta planilha poderão ser desnecessárias quando se tratar de determinados serviços que prescindam da dedicação exclusiva dos trabalhadores da contratada para com a Administração.

1. MÓDULOS

Mão-de-obra		
Mão de obra vinculada à execução contratual		
Dados para composição dos custos referentes a mão de obra		
1	Tipo de Serviço (mesmo serviço com características distintas):	Vigilante Diurno 12H (12/36)
2	Classificação Brasileira de Ocupações (CBO):	
3	Salário Normativo da Categoria Profissional (R\$):	1.511,50
4	Categoria Profissional (vinculada à execução contratual):	Vigilante
5	Data-Base da Categoria (dia/mês/ano):	01/01/2021

Nota (1): Deverá ser elaborado um quadro para cada tipo de serviço.

Nota (2): A planilha será calculada considerando o valor mensal do empregado.

Módulo 1 - Composição da Remuneração		
1	Composição da Remuneração	Valor (R\$)
A	Salário-Base:	1.511,50
B	Adicional de Periculosidade:	453,45
C	Adicional Noturno:	-
D	Adicional de Hora Noturna Reduzida:	-
E	Adicional de Hora Extra no Feriado Trabalhado:	-
F	Outros (especificar):	-
Total:		1.964,95

Nota (1): O Módulo 1 refere-se ao valor mensal devido ao empregado pela prestação do serviço no período de 12 meses.

Nota (2): Para o empregado que labora a jornada 12x36, em caso da não concessão ou concessão parcial do intervalo intrajornada (§ 4º do art. 71 da CLT), o valor a ser pago será inserido na remuneração utilizando a alínea "G".

Módulo 2 - Encargos e Benefícios Anuais, Mensais e Diários			
Submódulo 2.1 - 13º (décimo terceiro) Salário, Férias e Adicional de Férias			
2.1.	13º(décimo terceiro) Salário, Férias e Adicional de Férias	%	Valor (R\$)
A	13º (décimo terceiro) Salário:	8,33%	163,68
B	Férias	8,33%	163,68
C	Adicional de Férias	2,78%	54,63
Total:			381,99

Nota (1): Como a planilha de custos e formação de preços é calculada mensalmente, provisiona-se proporcionalmente 1/12 (um doze avos) dos valores referentes a gratificação natalina e adicional de férias.

Nota (2): O adicional de férias contido no Submódulo 2.1 corresponde a 1/3 (um terço) da remuneração que por sua vez é dividido por 12 (doze) conforme Nota 1 acima.

Submódulo 2.2 - Encargos Previdenciários (GPS), Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS) e outras contribuições.			
2.2	GPS, FGTS e outras contribuições	Percentual (%)	Valor (R\$)
A	INSS:	20,00%	469,39
B	Salário Educação:	2,50%	58,67
C	SAT (RAT/FAP):	3,00%	70,41
D	SESC ou SESI:	1,50%	35,20
E	SENAI - SENAC:	1,00%	23,47
F	SEBRAE:	0,60%	14,08
G	INCRA:	0,20%	4,69
H	FGTS:	8,00%	187,76
Total:		36,80%	863,67

Nota (1): Os percentuais dos encargos previdenciários, do FGTS e demais contribuições são aqueles estabelecidos pela legislação vigente.

Nota (2): O SAT a depender do grau de risco do serviço irá variar entre 1%, para risco leve, de 2%, para risco médio, e de 3% de risco grave.

Nota (3): Esses percentuais incidem sobre o Módulo 1, o Submódulo 2.1

Submódulo 2.3 - Benefícios Mensais e Diários.		
2.3	Benefícios Mensais e Diários	Valor (R\$)
A	Transporte:	0,81
B	Auxílio-Refeição/Alimentação:	515,10
B.1	Auxílio-Refeição/Alimentação nas férias	48,68
C	Assistência Médica e odontológica Familiar:	82,89
D	Outros (aux. creche, assist. social, seg. de vida):	18,00
Total:		665,48

Nota (1): O valor informado deverá ser o custo real do benefício (descontado o valor eventualmente pago pelo empregado).

Nota (2): O valor referente ao vale alimentação considerou os valores previstos na cláusula quinta para o período de 01.01.2021 a 31.12.2021.

Quadro-Resumo do Módulo 2 - Encargos e Benefícios anuais, mensais e diários		
2	Encargos e Benefícios Anuais, Mensais e Diários	Valor (R\$)
2.1	13º (décimo terceiro) Salário, Férias e Adicional de Férias:	381,99
2.2	GPS, FGTS e outras contribuições:	863,67
2.3	Benefícios Mensais e Diários:	665,48
Total:		1.911,14

Módulo 3 - Provisão para Rescisão		
3	Provisão para Rescisão	Valor (R\$)

A	Aviso Prévio Indenizado (incluso a multa sobre FGTS):	245,07
B	Aviso Prévio Trabalhado (incluso a multa sobre o FGTS):	31,48
C	Demissão com Justa Causa	7,45
Total:		269,10

Nota (1): O valor da parcela A corresponde à: $\{[(\text{módulo 1} + \text{módulo 2} - \text{GPS})/12] + (\text{FGTS} \times 50\%)\} \times 67,97\%$. Metodologia obtida no Caderno Técnico para o serviço de vigilância patrimonial. Disponível em: https://www.gov.br/compras/pt-br/transparencia/cadernos-tecnicos-e-valores-limites/cts-2019/ct_vig_es_2019.pdf.

Nota (2): O valor da parcela B corresponde à: $\{[(\text{módulo 1} + \text{módulo 2})/12] + (\text{FGTS} \times 50\%)\} \times 7,55\%$. Metodologia obtida no Caderno Técnico para o serviço de vigilância patrimonial. Disponível em: https://www.gov.br/compras/pt-br/transparencia/cadernos-tecnicos-e-valores-limites/cts-2019/ct_vig_es_2019.pdf.

Nota (3): O valor da parcela C corresponde à: $(-)(\text{valor provisionado } 13^{\circ} \text{ salário} + \text{valor provisionado férias} + \text{valor provisionado do adicional de férias}) \times 1,95\%$, valor negativo. Metodologia obtida no Caderno Técnico para o serviço de vigilância patrimonial. Disponível em: https://www.gov.br/compras/pt-br/transparencia/cadernos-tecnicos-e-valores-limites/cts-2019/ct_vig_es_2019.pdf.

Módulo 4 - Custo de Reposição do Profissional Ausente

Nota (1): Os itens que contemplam o módulo 4 se referem ao custo dos dias trabalhados pelo repositor/substituto que por ventura venha cobrir o empregado nos casos de Ausências Legais (Submódulo 4.1) e/ou na Intra jornada (Submódulo 4.2), a depender da prestação do serviço.

Submódulo 4.1 - Ausências Legais			
4.1	Ausências Legais		Valor (R\$)
A	Férias:	15,0000	172,72
B	Ausências Justificadas:	1,0000	11,51
C	Curso de reciclagem:	1,2500	14,39
D	Acidente do Trabalho	0,6913	7,96
E	Afastamento por doença	2,5000	28,79
F	Consulta médica filho	0,2688	3,10

G	Óbitos na família	0,0305	0,35
H	Casamento	0,0177	0,20
I	Doação de sangue	0,0200	0,23
J	Testemunho	0,0040	0,05
K	Paternidade:	0,3250	3,74
L	Maternidade	0,2475	2,85
M	Consulta pré-natal	0,0014	0,02
Total:			245,91

Nota (1): O valor corresponde a: [(módulo 1 + módulo 2 + módulo 3) / 30 x "parcela correspondente"/12]. Metodologia obtida no Caderno Técnico para serviços de vigilância patrimonial. Disponível em: https://www.gov.br/compras/pt-br/transparencia/cadernos-tecnicos-e-valores-limites/cts-2019/ct_vig_es_2019.pdf.

Submódulo 4.2 - Intraornada			
4.2	Intraornada	%	Valor (R\$)
A	Intervalo para repouso ou alimentação:	60,00%	261,99
Total:			261,99

Nota: Item A – Considerando reposição de 1 hora por dia x 15 dias no mês = 15 horas a repor. Item A = (Módulo 1 + Módulo 2 + Módulo 3) / 220 * 15.

Quadro-Resumo do Módulo 4 - Custo de Reposição do Profissional Ausente		
4	Custo de Reposição do Profissional Ausente	Valor (R\$)
4.1	Ausências Legais:	245,91
4.2	Intraornada:	261,99
Total:		507,90

Módulo 5 - Insumos Diversos		
5	Insumos Diversos	Valor (R\$)

A	Uniformes, materiais, e equipamentos	4.653,09	-
			-
		3,05%	-
			141,92
Total:			141,92

Nota: Foi utilizado como referência para taxa de 3,05% o Caderno Técnico de Logística. Disponível em: https://www.gov.br/compras/pt-br/transparencia/cadernos-tecnicos-e-valores-limites/cts-2019/ct_vig_es_2019.pdf. A base de cálculo corresponde a soma dos total dos modulos 1, 2, 3 e 4.

Módulo 6 - Custos Indiretos, Tributos e Lucro			
6	Custos Indiretos, Tributos e Lucro	Percentual (%)	Valor (R\$)
A	Custos Indiretos:	6,00%	-
B	Lucro:	6,79%	-
C	Tributos:	8,65%	-
C.1	Tributos Federais (PIS e COFINS):	3,65%	-
C.2	Tributos Estaduais (especificar):	0,00%	-
C.3	Tributos Municipais (ISSQN):	5,00%	-
Total:		25,35%	1.215,54

Nota (1): Percentuais de lucro e custos indiretos obtidos no caderno técnico do Ministério do Planejamento. O Percentual do CITL = $((1+CI)/(1-T-L)) - 1 = 25,35\%$. Logo, Total do Módulo 6 = (Mod 1 + 2 + 3 + 4 + 5)*25,35%.

Nota (2): Custos Indiretos, Tributos e Lucro por empregado.

Nota (3): O valor referente a tributos é obtido aplicando-se o percentual sobre o valor do faturamento.

Nota (4): Por ocasião da apresentação das propostas as empresas proponentes deverão apresentar as suas planilhas de custos com as suas respectivas cargas de tributação efetivas principalmente para PIS e COFINS.

2. QUADRO-RESUMO DO CUSTO POR EMPREGADO

	Mão de obra vinculada à execução contratual (valor por empregado)	Valor (R\$)
A	Módulo 1 - Composição da Remuneração:	1.964,95
B	Módulo 2-Encargos e Benefícios Anuais, Mensais e Diários:	1.911,14
C	Módulo 3 - Provisão para Rescisão:	269,10
D	Módulo 4 - Custo de Reposição do Profissional Ausente:	507,90
E	Módulo 5 - Insumos Diversos:	141,92
Subtotal (A + B +C+ D+E):		4.795,01
F	Módulo 6 - Custos Indiretos, Tributos e Lucro:	1.215,54
Valor Total mensal por Empregado:		6.010,55

ITEM 2 - VIGILANTE NOTURNO 12X36
PLANILHA DE FORMAÇÃO DE CUSTO E PREÇO - SERVIÇO DE VIGILÂNCIA
Instrução Normativa SEGES/MPOG nº 5, de 26 de maio de 2017

OBSERVAÇÕES GERAIS
1) Os salários-mínimos vigentes (pisos salariais) dos profissionais colocados à disposição da CONTRATANTE, para a prestação dos serviços objeto deste Edital, deverão ser fixados, para as respectivas categorias, tomando-se por parâmetro aqueles dispostos na respectiva Convenção Coletiva de Trabalho em vigor na data da sessão pública de abertura das propostas;
2) As propostas deverão conter indicação dos sindicatos, acordos coletivos, convenções coletivas, sentenças normativas ou leis que regem as categorias profissionais que executarão os serviços e as respectivas datas bases e vigências, em vigor na data da sessão pública de abertura das propostas com base no Código Brasileiro de Ocupações – CBO;
3) Os custos de vale-refeição deverão ter como base as condições estabelecidas nas Convenções Coletivas de Trabalho em vigor na data da sessão pública de abertura das propostas celebradas pelos Sindicatos das respectivas categorias;

4) As Alíquotas referentes aos Encargos Sociais e Tributos, deverão necessariamente ser compatíveis com o regime tributário da empresa – Lucro Real – Lucro Presumido – Simples Nacional, conforme legislação pertinente;

5) Deverá a planilha apresentada pelo licitante conter Notas Explicativas que possibilitem a compreensão dos valores nela constantes, no que couber;

6) A planilha de Custos é exemplificativa e não exaustiva, e foi elaborada a partir da IN 05/2017, Caderno de Logística e Caderno Técnico. No entanto, cada licitante poderá elaborar sua própria planilha, desde que dela conste todos os custos considerados na composição do preço.

7) Deverá ser apresentado planilha de custos para cada item da presente licitação.

ANEXO VII-D - IN SEGES/MPOG 05/2017

PLANILHA DE CUSTOS E FORMAÇÃO DE PREÇOS

Nº do Processo:	23068.018756/2020-88
Licitação Nº:	

Dia __/__/__ às __:__ horas

DISCRIMINAÇÃO DOS SERVIÇOS (DADOS REFERENTES À CONTRATAÇÃO)

A	Data de apresentação da proposta (dia/mês/ano):	20/06/2021
B	Município/UF:	São Mateus/ES
C	Ano do Acordo, Convenção ou Dissídio Coletivo:	ES000027/2021
D	Número de meses de execução contratual:	12

IDENTIFICAÇÃO DO SERVIÇO		
Tipo de Serviço	Unidade de Medida	Quantidade total a contratar
Vigilante Noturno 12H (12/36)	Posto	2

Nota (1): Esta tabela poderá ser adaptada às características do serviço contratado, inclusive no que concerne às rubricas e suas respectivas provisões e/ou estimativas, desde que haja justificativa.

Nota (2): As provisões constantes desta planilha poderão ser desnecessárias quando se tratar de determinados serviços que prescindam da dedicação exclusiva dos trabalhadores da contratada para com a Administração.

1. MÓDULOS

Mão-de-obra

Mão de obra vinculada à execução contratual		
Dados para composição dos custos referentes a mão de obra		
1	Tipo de Serviço (mesmo serviço com características distintas):	Vigilante Noturno 12H (12/36)
2	Classificação Brasileira de Ocupações (CBO):	
3	Salário Normativo da Categoria Profissional:	1.511,50
4	Categoria Profissional (vinculada à execução contratual):	Vigilante
5	Data-Base da Categoria (dia/mês/ano):	01/01/2021

Nota (1): Deverá ser elaborado um quadro para cada tipo de serviço.

Nota (2): A planilha será calculada considerando o valor mensal do empregado.

Módulo 1 - Composição da Remuneração		
1	Composição da Remuneração	Valor (R\$)
A	Salário-Base:	1.511,50
B	Adicional de Periculosidade:	453,45
C	Adicional Noturno:	523,99
D	Adicional de Hora Noturna Reduzida:	-
E	Adicional de Hora Extra no Feriado Trabalhado:	-
F	Outros (especificar):	-
Total:		2.488,94

Nota (1): O Módulo 1 refere-se ao valor mensal devido ao empregado pela prestação do serviço no período de 12 meses.

Nota (2): Para o empregado que labora a jornada 12x36, em caso de não concessão ou concessão parcial do intervalo intrajornada (§ 4º do art. 71 da CLT), o valor a ser pago será inserido na remuneração utilizando a alínea "G".

Módulo 2 - Encargos e Benefícios Anuais, Mensais e Diários
Submódulo 2.1 - 13º (décimo terceiro) Salário, Férias e Adicional de Férias

2.1.	13º(décimo terceiro) Salário, Férias e Adicional de Férias	%	Valor (R\$)
A	13º (décimo terceiro) Salário:	8,33%	207,33
B	Férias :	8,33%	207,33
C	Adicional de Férias :	2,78%	69,19
Total:			483,85

Nota (1): Como a planilha de custos e formação de preços é calculada mensalmente, provisiona-se proporcionalmente 1/12 (um doze avos) dos valores referentes a gratificação natalina e adicional de férias.

Nota (2): O adicional de férias contido no Submódulo 2.1 corresponde a 1/3 (um terço) da remuneração que por sua vez é dividido por 12 (doze) conforme Nota 1 acima.

Submódulo 2.2 - Encargos Previdenciários (GPS), Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS) e outras contribuições.			
2.2	GPS, FGTS e outras contribuições	Percentual (%)	Valor (R\$)
A	INSS:	20,00%	497,79
B	Salário Educação:	2,50%	62,22
C	SAT (RAT/FAP):	3,00%	74,67
D	SESC ou SESI:	1,50%	37,33
E	SENAI - SENAC:	1,00%	24,89
F	SEBRAE:	0,60%	14,93
G	INCRA:	0,20%	4,98
H	FGTS:	8,00%	199,12
Total:		36,80%	915,93

Nota (1): Os percentuais dos encargos previdenciários, do FGTS e demais contribuições são aqueles estabelecidos pela legislação vigente.

Nota (2): O SAT a depender do grau de risco do serviço irá variar entre 1%, para risco leve, de 2%, para risco médio, e de 3% de risco grave.

Nota (3): Esses percentuais incidem sobre o Módulo 1, o Submódulo 2.1, o Módulo 3, Módulo 4 e o Módulo 6.

Submódulo 2.3 - Benefícios Mensais e Diários.		
2.3	Benefícios Mensais e Diários	Valor (R\$)
A	Transporte:	0,81
B	Auxílio-Refeição/Alimentação:	515,10
B.1	Auxílio-Refeição/Alimentação nas férias	48,68
C	Assistência Médica e Familiar:	82,89
D	Outros (aux. creche, assist. social, seg. de vida):	18,00
Total:		665,48

Nota (1): O valor informado deverá ser o custo real do benefício (descontado o valor eventualmente pago pelo empregado).

Nota (2): O valor referente ao vale alimentação considerou os valores previstos na cláusula quinta para o período de 01.01.2021 a 31.12.2021.

Quadro-Resumo do Módulo 2 - Encargos e Benefícios anuais, mensais e diários		
2	Encargos e Benefícios Anuais, Mensais e Diários	Valor (R\$)
2.1	13º (décimo terceiro) Salário, Férias e Adicional de Férias:	483,85
2.2	GPS, FGTS e outras contribuições:	915,93
2.3	Benefícios Mensais e Diários:	665,48
Total:		2.065,26

Módulo 3 - Provisão para Rescisão		
3	Provisão para Rescisão	Valor (R\$)
A	Aviso Prévio Indenizado (incluso a multa sobre FGTS):	285,03
B	Aviso Prévio Trabalhado (incluso a multa sobre o FGTS):	36,17
C	Demissão com Justa Causa	- 9,44
Total:		311,76

Nota (1): O valor da parcela A corresponde à: $\{[(\text{módulo 1} + \text{módulo 2} - \text{GPS})/12] + (\text{FGTS} \times 50\%)\} \times 67,97\%$. Metodologia obtida no Caderno Técnico para o serviço de vigilância patrimonial. Disponível em: https://www.gov.br/compras/pt-br/transparencia/cadernos-tecnicos-e-valores-limites/cts-2019/ct_vig_es_2019.pdf.

Nota (2): O valor da parcela B corresponde à: $\{[(\text{módulo 1} + \text{módulo 2})/12] + (\text{FGTS} \times 50\%)\} \times 7,55\%$. Metodologia obtida no Caderno Técnico para o serviço de vigilância patrimonial. Disponível em: https://www.gov.br/compras/pt-br/transparencia/cadernos-tecnicos-e-valores-limites/cts-2019/ct_vig_es_2019.pdf.

Nota (3): O valor da parcela C corresponde à: $(-)(\text{valor provisionado } 13^{\circ} \text{ salário} + \text{valor provisionado férias} + \text{valor provisionado do adicional de férias}) \times 1,95\%$, valor negativo. Metodologia obtida no Caderno Técnico para o serviço de vigilância patrimonial. Disponível em: https://www.gov.br/compras/pt-br/transparencia/cadernos-tecnicos-e-valores-limites/cts-2019/ct_vig_es_2019.pdf.

Módulo 4 - Custo de Reposição do Profissional Ausente

Nota (1): Os itens que contemplam o módulo 4 se referem ao custo dos dias trabalhados pelo repositor/substituto que por ventura venha cobrir o empregado nos casos de Ausências Legais (Submódulo 4.1) e/ou na Intra jornada (Submódulo 4.2), a depender da prestação do serviço.

Submódulo 4.1 - Ausências Legais			
4.1	Ausências Legais		Valor (R\$)
A	Férias:	15,0000	202,75
B	Ausências Justificadas:	1,0000	13,52
C	Curso de reciclagem:	1,2500	16,90
D	Acidente do Trabalho	0,6913	9,34
E	Afastamento por doença	2,5000	33,79
F	Consulta médica filho	0,2688	3,63
G	Óbitos na família	0,0305	0,41
H	Casamento	0,0177	0,24
I	Doação de sangue	0,0200	0,27
J	Testemunho	0,0040	0,05
K	Paternidade:	0,3250	4,39

L	Maternidade	0,2475	3,35
M	Consulta pré-natal	0,0014	0,02
Total:			288,66

Nota (1): O valor corresponde a: [(módulo 1 + módulo 2 + módulo 3) / 30 x "parcela correspondente"/12]. Metodologia obtida no Caderno Técnico para serviços de vigilância patrimonial. Disponível em: https://www.gov.br/compras/pt-br/transparencia/cadernos-tecnicos-e-valores-limites/cts-2019/ct_vig_es_2019.pdf.

Submódulo 4.2 - Intra jornada			
4.2	Intra jornada	%	Valor (R\$)
A	Intervalo para repouso ou alimentação:	60,00%	331,86
Total:			331,86

Nota: Item A – Considerando reposição de 1 hora por dia x 15 dias no mês = 15 horas a repor. Item A = (Módulo 1 + Módulo 2 + Módulo 3) / 220 * 15.

Quadro-Resumo do Módulo 4 - Custo de Reposição do Profissional Ausente		
4	Custo de Reposição do Profissional Ausente	Valor (R\$)
4.1	Ausências Legais:	288,66
4.2	Intra jornada:	331,86
Total:		620,52

Módulo 5 - Insumos Diversos			
5	Insumos Diversos		Valor (R\$)
A	Uniformes, materiais, e equipamentos	5.486,48	-
			-
		3,05%	-
			167,34
Total:			167,34

Nota: Foi utilizado como referência para taxa de 3,05% o Caderno Técnico de Logística. Disponível em: https://www.gov.br/compras/pt-br/transparencia/cadernos-tecnicos-e-valores-limites/cts-2019/ct_vig_es_2019.pdf. A base de cálculo corresponde a soma dos total dos modulos 1, 2, 3 e 4.

Módulo 6 - Custos Indiretos, Tributos e Lucro			
6	Custos Indiretos, Tributos e Lucro	Percentual (%)	Valor (R\$)
A	Custos Indiretos:	6,00%	-
B	Lucro:	6,79%	-
C	Tributos:	8,65%	-
C.1	Tributos Federais (PIS e COFINS):	3,65%	-
C.2	Tributos Estaduais (especificar):	0,00%	-
C.3	Tributos Municipais (ISSQN):	5,00%	-
Total:		25,35%	1.433,24

Nota (1): Percentuais de lucro e custos indiretos obtidos no caderno técnico do Ministério do Planejamento. O Percentual do CITL = $((1+CI)/(1-T-L)) - 1 = 25,35\%$. Logo, Total do Módulo 6 = (Mod 1 + 2 + 3 + 4 + 5)*25,35%.

Nota (2): Custos Indiretos, Tributos e Lucro por empregado.

Nota (3): O valor referente a tributos é obtido aplicando-se o percentual sobre o valor do faturamento.

Nota (4): Por ocasião da apresentação das propostas as empresas proponentes deverão apresentar as suas planilhas de custos com as suas respectivas cargas de tributação efetivas principalmente para PIS e COFINS.

2. QUADRO-RESUMO DO CUSTO POR EMPREGADO		
	Mão de obra vinculada à execução contratual (valor por empregado)	Valor (R\$)
A	Módulo 1 - Composição da Remuneração:	2.488,94

B	Módulo 2-Encargos e Benefícios Anuais, Mensais e Diários:	2.065,26
C	Módulo 3 - Provisão para Rescisão:	311,76
D	Módulo 4 - Custo de Reposição do Profissional Ausente:	620,52
E	Módulo 5 - Insumos Diversos:	167,34
Subtotal (A + B +C+ D+E):		5.653,82
F	Módulo 6 - Custos Indiretos, Tributos e Lucro:	1.433,24
Valor Total por Empregado:		7.087,06

ITEM 3 - VIGILANTE MOTORIZADO DIURNO 12X36
PLANILHA DE FORMAÇÃO DE CUSTO E PREÇO - SERVIÇO DE VIGILÂNCIA
Instrução Normativa SEGES/MPOG nº 5, de 26 de maio de 2017

OBSERVAÇÕES GERAIS	
1) Os salários-mínimos (pisos salariais) dos profissionais colocados à disposição da CONTRATANTE, para a prestação dos serviços objeto deste Edital, deverão ser fixados, para as respectivas categorias, tomando-se por parâmetro aqueles dispostos na respectiva Convenção Coletiva de Trabalho em vigor na data da sessão pública de abertura das propostas;	
2) As propostas deverão conter indicação dos sindicatos, acordos coletivos, convenções coletivas, sentenças normativas ou leis que regem as categorias profissionais que executarão os serviços e as respectivas datas bases e vigências, em vigor na data da sessão pública de abertura das propostas com base no Código Brasileiro de Ocupações – CBO;	
3) Os custos de vale-refeição deverão ter como base as condições estabelecidas nas Convenções Coletivas de Trabalho em vigor na data da sessão pública de abertura das propostas celebradas pelos Sindicatos das respectivas categorias;	
4) As Alíquotas referentes aos Encargos Sociais e Tributos, deverão necessariamente ser compatíveis com o regime tributário da empresa – Lucro Real – Lucro Presumido – Simples Nacional, conforme legislação pertinente;	
5) Deverá a planilha apresentada pelo licitante conter Notas Explicativas que possibilitem a compreensão dos valores nela constantes, no que couber;	
6) A planilha de Custos é exemplificativa e não exaustiva, e foi elaborada a partir da IN 05/2017, Caderno de Logística e Caderno Técnico. No entanto, cada licitante poderá elaborar sua própria planilha, desde que dela conste todos os custos considerados na composição do preço.	
7) Deverá ser apresentado planilha de custos para cada item da presente licitação.	

ANEXO VII-D - IN SEGES/MPOG 05/2017	
MODELO DE PLANILHA DE CUSTOS E FORMAÇÃO DE PREÇOS	
Nº do Processo:	23068.018756/2020-88

Licitação Nº:	
---------------	--

Dia __/__/__ às __:__ horas

DISCRIMINAÇÃO DOS SERVIÇOS (DADOS REFERENTES À CONTRATAÇÃO)

A	Data de apresentação da proposta (dia/mês/ano):	20/06/2021
B	Município/UF:	São Mateus/ES
C	Ano do Acordo, Convenção ou Dissídio Coletivo:	ES000027/2021
D	Número de meses de execução contratual:	12

IDENTIFICAÇÃO DO SERVIÇO		
Tipo de Serviço	Unidade de Medida	Quantidade total a contratar
Vigilante motorizado Diurno 12H (12/36)	Posto	2

Nota (1): Esta tabela poderá ser adaptada às características do serviço contratado, inclusive no que concerne às rubricas e suas respectivas provisões e/ou estimativas, desde que haja justificativa.

Nota (2): As provisões constantes desta planilha poderão ser desnecessárias quando se tratar de determinados serviços que prescindam da dedicação exclusiva dos trabalhadores da contratada para com a Administração.

1. MÓDULOS

Mão-de-obra		
Mão de obra vinculada à execução contratual		
Dados para composição dos custos referentes a mão de obra		
1	Tipo de Serviço (mesmo serviço com características distintas):	Vigilante motorizado Diurno 12H (12/36)
2	Classificação Brasileira de Ocupações (CBO):	

3	Salário Normativo da Categoria Profissional:	1.661,31
4	Categoria Profissional (vinculada à execução contratual):	Vigilante
5	Data-Base da Categoria (dia/mês/ano):	01/01/2021

Nota (1): Deverá ser elaborado um quadro para cada tipo de serviço.

Nota (2): A planilha será calculada considerando o valor mensal do empregado.

Módulo 1 - Composição da Remuneração		
1	Composição da Remuneração	Valor (R\$)
A	Salário-Base:	1.661,31
B	Adicional de Periculosidade:	498,39
C	Adicional Noturno:	-
D	Adicional de Hora Noturna Reduzida:	-
E	Adicional de Hora Extra no Feriado Trabalhado:	-
F	Outros (especificar):	-
Total:		2.159,70

Nota (1): O Módulo 1 refere-se ao valor mensal devido ao empregado. O item A tomou como base a CLÁUSULA TERCEIRA da CCT vigente considerando o reajuste pelo INPC.

Nota (2): Para o empregado que labora a jornada 12x36, em caso da não concessão ou concessão parcial do intervalo intrajornada (§ 4º do art. 71 da CLT), o valor a ser pago será inserido na remuneração utilizando a alínea "G".

Módulo 2 - Encargos e Benefícios Anuais, Mensais e Diários			
Submódulo 2.1 - 13º (décimo terceiro) Salário, Férias e Adicional de Férias			
2.1.	13º(décimo terceiro) Salário, Férias e Adicional de Férias	%	Valor (R\$)

A	13º (décimo terceiro) Salário:	8,33%	179,90
B	Férias :	8,33%	179,90
C	Adicional de Férias :	2,78%	60,04
Total:			419,84

Nota (1): Como a planilha de custos e formação de preços é calculada mensalmente, provisiona-se proporcionalmente 1/12 (um doze avos) dos valores referentes a gratificação natalina e adicional de férias.

Nota (2): O adicional de férias contido no Submódulo 2.1 corresponde a 1/3 (um terço) da remuneração que por sua vez é dividido por 12 (doze) conforme Nota 1 acima.

Submódulo 2.2 - Encargos Previdenciários (GPS), Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS) e outras contribuições.			
2.2	GPS, FGTS e outras contribuições	Percentual (%)	Valor (R\$)
A	INSS:	20,00%	431,94
B	Salário Educação:	2,50%	53,99
C	SAT (RAT/FAP):	3,00%	64,79
D	SESC ou SESI:	1,50%	32,40
E	SENAI - SENAC:	1,00%	21,60
F	SEBRAE:	0,60%	12,96
G	INCRA:	0,20%	4,32
H	FGTS:	8,00%	172,78
Total:		36,80%	794,78

Nota (1): Os percentuais dos encargos previdenciários, do FGTS e demais contribuições são aqueles estabelecidos pela legislação vigente.

Nota (2): O SAT a depender do grau de risco do serviço irá variar entre 1%, para risco leve, de 2%, para risco médio, e de 3% de risco grave.

Nota (3): Esses percentuais incidem sobre o Módulo 1, o Submódulo 2.1, o Módulo 3, Módulo 4 e o Módulo 6.

Submódulo 2.3 - Benefícios Mensais e Diários.		
2.3	Benefícios Mensais e Diários	Valor (R\$)
A	Transporte:	0,81
B	Auxílio-Refeição/Alimentação:	515,10
B.1	Auxílio-Refeição/Alimentação nas férias	48,68
C	Assistência Médica e Familiar:	82,89
D	Outros (aux. creche, assist. social, seg. de vida):	18,00
Total:		665,48

Nota (1): O valor informado deverá ser o custo real do benefício (descontado o valor eventualmente pago pelo empregado).

Nota (2): O valor referente ao vale alimentação considerou os valores previstos na cláusula quinta para o período de 01.01.2021 a 31.12.2021.

Quadro-Resumo do Módulo 2 - Encargos e Benefícios anuais, mensais e diários		
2	Encargos e Benefícios Anuais, Mensais e Diários	Valor (R\$)
2.1	13º (décimo terceiro) Salário, Férias e Adicional de Férias:	419,84
2.2	GPS, FGTS e outras contribuições:	794,78
2.3	Benefícios Mensais e Diários:	665,48
Total:		1.880,10

Módulo 3 - Provisão para Rescisão		
3	Provisão para Rescisão	Valor (R\$)
A	Aviso Prévio Indenizado (incluso a multa sobre FGTS):	252,31
B	Aviso Prévio Trabalhado (incluso a multa sobre o FGTS):	31,94
C	Demissão com Justa Causa	-8,19
Total:		276,06

Nota (1): O valor da parcela A corresponde à: $\{[(\text{módulo 1} + \text{módulo 2} - \text{GPS})/12] + (\text{FGTS} \times 50\%)\} \times 67,97\%$. Metodologia obtida no Caderno Técnico para o serviço de vigilância patrimonial. Disponível em:

https://www.gov.br/compras/pt-br/transparencia/cadernos-tecnicos-e-valores-limites/cts-2019/ct_vig_es_2019.pdf.

Nota (2): O valor da parcela B corresponde à: $\{[(\text{módulo } 1 + \text{módulo } 2)/12] + (\text{FGTS} \times 50\%)\} \times 7,55\%$. Metodologia obtida no Caderno Técnico para o serviço de vigilância patrimonial. Disponível em: https://www.gov.br/compras/pt-br/transparencia/cadernos-tecnicos-e-valores-limites/cts-2019/ct_vig_es_2019.pdf.

Nota (3): O valor da parcela C corresponde à: $(-)(\text{valor provisionado } 13^{\circ} \text{ salário} + \text{valor provisionado férias} + \text{valor provisionado do adicional de férias}) \times 1,95\%$, valor negativo. Metodologia obtida no Caderno Técnico para o serviço de vigilância patrimonial. Disponível em: https://www.gov.br/compras/pt-br/transparencia/cadernos-tecnicos-e-valores-limites/cts-2019/ct_vig_es_2019.pdf.

Módulo 4 - Custo de Reposição do Profissional Ausente

Nota (1): Os itens que contemplam o módulo 4 se referem ao custo dos dias trabalhados pelo repositor/substituto que por ventura venha cobrir o empregado nos casos de Ausências Legais (Submódulo 4.1) e/ou na Intraornada (Submódulo 4.2), a depender da prestação do serviço.

Submódulo 4.1 - Ausências Legais			
4.1	Ausências Legais		Valor (R\$)
A	Férias:	15,0000	179,83
B	Ausências Justificadas:	1,0000	11,99
C	Curso de reciclagem:	1,2500	14,99
D	Acidente do Trabalho	0,6913	8,29
E	Afastamento por doença	2,5000	29,97
F	Consulta médica filho	0,2688	3,22
G	Óbitos na família	0,0305	0,37
H	Casamento	0,0177	0,21
I	Doação de sangue	0,0200	0,24
J	Testemunho	0,0040	0,05
K	Paternidade:	0,3250	3,90
L	Maternidade	0,2475	2,97

M	Consulta pré-natal	0,0014	0,02
Total:			256,05

Nota (1): O valor corresponde a: [(módulo 1 + módulo 2 + módulo 3) / 30 x "parcela correspondente"/12]. Metodologia obtida no Caderno Técnico para serviços de vigilância patrimonial. Disponível em: https://www.gov.br/compras/pt-br/transparencia/cadernos-tecnicos-e-valores-limites/cts-2019/ct_vig_es_2019.pdf.

Submódulo 4.2 - Intra jornada			
4.2	Intra jornada	%	Valor (R\$)
A	Intervalo para repouso ou alimentação:	60,00%	287,96
Total:			287,96

Nota: Item A – Considerando reposição de 1 hora por dia x 15 dias no mês = 15 horas a repor. Item A = (Módulo 1 + Módulo 2 + Módulo 3) / 220 * 15.

Quadro-Resumo do Módulo 4 - Custo de Reposição do Profissional Ausente		
4	Custo de Reposição do Profissional Ausente	Valor (R\$)
4.1	Ausências Legais:	256,05
4.2	Intra jornada:	287,96
Total:		544,01

Módulo 5 - Insumos Diversos			
5	Insumos Diversos		Valor (R\$)
A	Uniformes, materiais e equipamentos	Base cálculo	148,23
		4.859,87	
		3,05%	
D	Depreciação da motocicleta + combustível	486,25	486,25
Total:			634,48

Nota: Foi utilizado como referência para taxa de 3,05% o Caderno Técnico de Logística. Disponível em: https://www.gov.br/compras/pt-br/transparencia/cadernos-tecnicos-e-valores-limites/cts-2019/ct_vig_es_2019.pdf. A base de cálculo corresponde a soma dos totais dos módulos 1, 2, 3 e 4.

Módulo 6 - Custos Indiretos, Tributos e Lucro			
6	Custos Indiretos, Tributos e Lucro	Percentual (%)	Valor (R\$)
A	Custos Indiretos:	6,00%	-
B	Lucro:	6,79%	-
C	Tributos:	8,65%	-
C.1	Tributos Federais (PIS e COFINS):	3,65%	-
C.2	Tributos Estaduais (especificar):	0,00%	-
C.3	Tributos Municipais (ISSQN):	5,00%	-
Total:		25,35%	1.392,82

Nota (1): Percentuais de lucro e custos indiretos obtidos no caderno técnico do Ministério do Planejamento. O Percentual do CITL = $((1+CI)/(1-T-L)) - 1 = 25,35\%$. Logo, Total do Módulo 6 = $(\text{Mod } 1 + 2 + 3 + 4 + 5) * 25,35\%$.

Nota (2): Custos Indiretos, Tributos e Lucro por empregado.

Nota (3): O valor referente a tributos é obtido aplicando-se o percentual sobre o valor do faturamento.

Nota (4): **Por ocasião da apresentação das propostas as empresas proponentes deverão apresentar as suas planilhas de custos com as suas respectivas cargas de tributação efetivas principalmente para PIS e COFINS.**

2. QUADRO-RESUMO DO CUSTO POR EMPREGADO		
	Mão de obra vinculada à execução contratual (valor por empregado)	Valor (R\$)
A	Módulo 1 - Composição da Remuneração:	2.159,70

B	Módulo 2-Encargos e Benefícios Anuais, Mensais e Diários:	1.880,10
C	Módulo 3 - Provisão para Rescisão:	276,06
D	Módulo 4 - Custo de Reposição do Profissional Ausente:	544,01
E	Módulo 5 - Insumos Diversos:	634,48
Subtotal (A + B +C+ D+E):		5.494,35
F	Módulo 6 - Custos Indiretos, Tributos e Lucro:	1.392,82
Valor Total por Empregado:		6.887,17

ITEM 4 - VIGILANTE MOTORIZADO NOTURNO 12X36
PLANILHA DE FORMAÇÃO DE CUSTO E PREÇO - SERVIÇO DE VIGILÂNCIA
Instrução Normativa SEGES/MPOG nº 5, de 26 de maio de 2017

OBSERVAÇÕES GERAIS

- 1) Os salários-mínimos vigentes (pisos salariais) dos profissionais colocados à disposição da CONTRATANTE, para a prestação dos serviços objeto deste Edital, deverão ser fixados, para as respectivas categorias, tomando-se por parâmetro aqueles dispostos na respectiva Convenção Coletiva de Trabalho em vigor na data da sessão pública de abertura das propostas;
- 2) As propostas deverão conter indicação dos sindicatos, acordos coletivos, convenções coletivas, sentenças normativas ou leis que regem as categorias profissionais que executarão os serviços e as respectivas datas bases e vigências, em vigor na data da sessão pública de abertura das propostas com base no Código Brasileiro de Ocupações – CBO;
- 3) Os custos de vale-refeição deverão ter como base as condições estabelecidas nas Convenções Coletivas de Trabalho em vigor na data da sessão pública de abertura das propostas celebradas pelos Sindicatos das respectivas categorias;
- 4) As Alíquotas referentes aos Encargos Sociais e Tributos, deverão necessariamente ser compatíveis com o regime tributário da empresa – Lucro Real – Lucro Presumido – Simples Nacional, conforme legislação pertinente;
- 5) Deverá a planilha apresentada pelo licitante conter Notas Explicativas que possibilitem a compreensão dos valores nela constantes, no que couber;
- 6) A planilha de Custos é exemplificativa e não exaustiva, e foi elaborada a partir da IN 05/2017, Caderno de Logística e Caderno Técnico. No entanto, cada licitante poderá elaborar sua própria planilha, desde que dela conste todos os custos considerados na composição do preço.
- 7) Deverá ser apresentado planilha de custos para cada item da presente licitação.

ANEXO VII-D - IN SEGES/MPOG 05/2017

DE PLANILHA DE CUSTOS E FORMAÇÃO DE PREÇOS

Nº do Processo: 23068.018756/2020-88

Licitação Nº:

Dia __/__/__ às __:__ horas

DISCRIMINAÇÃO DOS SERVIÇOS (DADOS REFERENTES À CONTRATAÇÃO)

A	Data de apresentação da proposta (dia/mês/ano):	20/06/2021
B	Município/UF:	São Mateus/ES
C	Ano do Acordo, Convenção ou Dissídio Coletivo:	ES000027/2021
D	Número de meses de execução contratual:	12

IDENTIFICAÇÃO DO SERVIÇO		
Tipo de Serviço	Unidade de Medida	Quantidade total a contratar
Vigilante motorizado Noturno 12H (12/36)	Posto	2

Nota (1): Esta tabela poderá ser adaptada às características do serviço contratado, inclusive no que concerne às rubricas e suas respectivas provisões e/ou estimativas, desde que haja justificativa.

Nota (2): As provisões constantes desta planilha poderão ser desnecessárias quando se tratar de determinados serviços que prescindam da dedicação exclusiva dos trabalhadores da contratada para com a Administração.

1. MÓDULOS

Mão-de-obra		
Mão de obra vinculada à execução contratual		
Dados para composição dos custos referentes a mão de obra		
1	Tipo de Serviço (mesmo serviço com características distintas):	Vigilante motorizado Noturno 12H (12/36)
2	Classificação Brasileira de Ocupações (CBO):	
3	Salário Normativo da Categoria Profissional:	1.661,31
4	Categoria Profissional (vinculada à execução contratual):	Vigilante
5	Data-Base da Categoria (dia/mês/ano):	01/01/2021

Nota (1): Deverá ser elaborado um quadro para cada tipo de serviço.

Nota (2): A planilha será calculada considerando o valor mensal do empregado.

Módulo 1 - Composição da Remuneração		
1	Composição da Remuneração	Valor (R\$)
A	Salário-Base:	1.661,31
B	Adicional de Periculosidade:	498,39
C	Adicional Noturno:	575,92
D	Adicional de Hora Noturna Reduzida:	-
E	Adicional de Hora Extra no Feriado Trabalhado:	-
F	Outros (especificar):	-
Total:		2.735,62

Nota (1): O Módulo 1 refere-se ao valor mensal devido ao empregado pela prestação do serviço no período de 12 meses.

Nota (2): Para o empregado que labora a jornada 12x36, em caso da não concessão ou concessão parcial do intervalo intrajornada (§ 4º do art. 71 da CLT), o valor a ser pago será inserido na remuneração utilizando a alínea "G".

Módulo 2 - Encargos e Benefícios Anuais, Mensais e Diários			
Submódulo 2.1 - 13º (décimo terceiro) Salário, Férias e Adicional de Férias			
2.1.	13º(décimo terceiro) Salário, Férias e Adicional de Férias	%	Valor (R\$)
A	13º (décimo terceiro) Salário:	8,33%	227,88

B	Férias :	8,33%	227,88
C	Adicional de Férias :	2,78%	76,05
Total:			531,81

Nota (1): Como a planilha de custos e formação de preços é calculada mensalmente, provisiona-se proporcionalmente 1/12 (um doze avos) dos valores referentes a gratificação natalina e adicional de férias.

Nota (2): O adicional de férias contido no Submódulo 2.1 corresponde a 1/3 (um terço) da remuneração que por sua vez é dividido por 12 (doze) conforme Nota 1 acima.

Submódulo 2.2 - Encargos Previdenciários (GPS), Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS) e outras contribuições.			
2.2	GPS, FGTS e outras contribuições	Percentual (%)	Valor (R\$)
A	INSS:	20,00%	547,12
B	Salário Educação:	2,50%	68,39
C	SAT (RAT/FAP):	3,00%	82,07
D	SESC ou SESI:	1,50%	41,03
E	SENAI - SENAC:	1,00%	27,36
F	SEBRAE:	0,60%	16,41
G	INCRA:	0,20%	5,47
H	FGTS:	8,00%	218,85
Total:		36,80%	1.006,70

Nota (1): Os percentuais dos encargos previdenciários, do FGTS e demais contribuições são aqueles estabelecidos pela legislação vigente.

Nota (2): O SAT a depender do grau de risco do serviço irá variar entre 1%, para risco leve, de 2%, para risco médio, e de 3% de risco grave.

Nota (3): Esses percentuais incidem sobre o Módulo 1, o Submódulo 2.1, o Módulo 3, Módulo 4 e o Módulo 6.

Submódulo 2.3 - Benefícios Mensais e Diários.		
2.3	Benefícios Mensais e Diários	Valor (R\$)

A	Transporte:	0,81
B	Auxílio-Refeição/Alimentação:	515,10
B.1	Auxílio-Refeição/Alimentação nas férias	48,68
C	Assistência Médica e Familiar:	82,89
D	Outros (aux. creche, assist. social, seg. de vida):	18,00
Total:		665,48

Nota (1): O valor informado deverá ser o custo real do benefício (descontado o valor eventualmente pago pelo empregado).

Nota (2): O valor referente ao vale alimentação considerou os valores previstos na cláusula quinta para o período de 01.01.2021 a 31.12.2021.

Quadro-Resumo do Módulo 2 - Encargos e Benefícios anuais, mensais e diários		
2	Encargos e Benefícios Anuais, Mensais e Diários	Valor (R\$)
2.1	13º (décimo terceiro) Salário, Férias e Adicional de Férias:	531,81
2.2	GPS, FGTS e outras contribuições:	1.006,70
2.3	Benefícios Mensais e Diários:	665,48
Total:		2.203,99

Módulo 3 - Provisão para Rescisão		
3	Provisão para Rescisão	Valor (R\$)
A	Aviso Prévio Indenizado (incluso a multa sobre FGTS):	309,54
B	Aviso Prévio Trabalhado (incluso a multa sobre o FGTS):	39,34
C	Demissão com Justa Causa	-10,37
Total:		338,51

Nota (1): O valor da parcela A corresponde à: $\{[(\text{módulo } 1 + \text{módulo } 2 - \text{GPS})/12] + (\text{FGTS} \times 50\%)\} \times 67,97\%$.

Metodologia obtida no Caderno Técnico para o serviço de vigilância patrimonial. Disponível em:

https://www.gov.br/compras/pt-br/transparencia/cadernos-tecnicos-e-valores-limites/cts-2019/ct_vig_es_2019.pdf.

Nota (2): O valor da parcela B corresponde à: $\{[(\text{módulo } 1 + \text{módulo } 2)/12] + (\text{FGTS} \times 50\%)\} \times 7,55\%$. Metodologia obtida no Caderno Técnico para o serviço de vigilância patrimonial. Disponível em: https://www.gov.br/compras/pt-br/transparencia/cadernos-tecnicos-e-valores-limites/cts-2019/ct_vig_es_2019.pdf.

Nota (3): O valor da parcela C corresponde à: $(-)(\text{valor provisionado } 13^{\circ} \text{ salário} + \text{valor provisionado férias} + \text{valor provisionado do adicional de férias}) \times 1,95\%$, valor negativo. Metodologia obtida no Caderno Técnico para o serviço de vigilância patrimonial. Disponível em: https://www.gov.br/compras/pt-br/transparencia/cadernos-tecnicos-e-valores-limites/cts-2019/ct_vig_es_2019.pdf.

Módulo 4 - Custo de Reposição do Profissional Ausente

Nota (1): Os itens que contemplam o módulo 4 se referem ao custo dos dias trabalhados pelo repositor/substituto que por ventura venha cobrir o empregado nos casos de Ausências Legais (Submódulo 4.1) e/ou na Intrajornada (Submódulo 4.2), a depender da prestação do serviço.

Submódulo 4.1 - Ausências Legais			
4.1	Ausências Legais	Valor (R\$)	
A	Férias:	15,0000	219,92
B	Ausências Justificadas:	1,0000	14,66
C	Curso de reciclagem:	1,2500	18,33
D	Acidente do Trabalho	0,6913	10,14
E	Afastamento por doença	2,5000	36,65
F	Consulta médica filho	0,2688	3,94
G	Óbitos na família	0,0305	0,45
H	Casamento	0,0177	0,26
I	Doação de sangue	0,0200	0,29
J	Testemunho	0,0040	0,06
K	Paternidade:	0,3250	4,76
L	Maternidade	0,2475	3,63

M	Consulta pré-natal	0,0014	0,02
Total:		313,11	

Nota (1): O valor corresponde a: [(módulo 1 + módulo 2 + módulo 3) / 30 x "parcela correspondente"/12].

Metodologia obtida no Caderno Técnico para serviços de vigilância patrimonial. Disponível em:

https://www.gov.br/compras/pt-br/transparencia/cadernos-tecnicos-e-valores-limites/cts-2019/ct_vig_es_2019.pdf.

Submódulo 4.2 - Intra jornada			
4.2	Intra jornada	%	Valor (R\$)
A	Intervalo para repouso ou alimentação:	60,00%	364,75
Total:			364,75

Nota: Item A – Considerando reposição de 1 hora por dia x 15 dias no mês = 15 horas a repor. Item A = (Módulo 1 + Módulo 2 + Módulo 3) / 220 * 15.

Quadro-Resumo do Módulo 4 - Custo de Reposição do Profissional Ausente		
4	Custo de Reposição do Profissional Ausente	Valor (R\$)
4.1	Ausências Legais:	313,11
4.2	Intra jornada:	364,75
Total:		677,86

Módulo 5 - Insumos Diversos			
5	Insumos Diversos	Valor (R\$)	
A	Uniformes, materiais, e equipamentos	Base cálculo	181,66
		5.955,98	
		3,05%	
D	Depreciação da motocicleta + combustível	486,25	486,25

Total:	667,91
---------------	---------------

Nota: Foi utilizado como referência para taxa de 3,05% o Caderno Técnico de Logística. Disponível em: https://www.gov.br/compras/pt-br/transparencia/cadernos-tecnicos-e-valores-limites/cts-2019/ct_vig_es_2019.pdf. A base de cálculo corresponde a soma dos totais dos módulos 1, 2, 3 e 4.

Módulo 6 - Custos Indiretos, Tributos e Lucro			
6	Custos Indiretos, Tributos e Lucro	Percentual (%)	Valor (R\$)
A	Custos Indiretos:	6,00%	-
B	Lucro:	6,79%	-
C	Tributos:	8,65%	-
C.1	Tributos Federais (PIS e COFINS):	3,65%	-
C.2	Tributos Estaduais (especificar):	0,00%	-
C.3	Tributos Municipais (ISSQN):	5,00%	-
Total:		25,35%	1.679,16

Nota (1): Percentuais de lucro e custos indiretos obtidos no caderno técnico do Ministério do Planejamento. O Percentual do CITL = $((1+CI)/(1-T-L)) - 1 = 25,35\%$. Logo, Total do Módulo 6 = (Mod 1 + 2 + 3 + 4 + 5)*25,35%.

Nota (2): Custos Indiretos, Tributos e Lucro por empregado.

Nota (3): O valor referente a tributos é obtido aplicando-se o percentual sobre o valor do faturamento.

Nota (4): Por ocasião da apresentação das propostas as empresas proponentes deverão apresentar as suas planilhas de custos com as suas respectivas cargas de tributação efetivas principalmente para PIS e COFINS.

2. QUADRO-RESUMO DO CUSTO POR EMPREGADO		
	Mão de obra vinculada à execução contratual (valor por empregado)	Valor (R\$)
A	Módulo 1 - Composição da Remuneração:	2.735,62
B	Módulo 2-Encargos e Benefícios Anuais, Mensais e Diários:	2.203,99
C	Módulo 3 - Provisão para Rescisão:	338,51
D	Módulo 4 - Custo de Reposição do Profissional Ausente:	677,86
E	Módulo 5 - Insumos Diversos:	667,91

Subtotal (A + B +C+ D+E):		6.623,89
F	Módulo 6 - Custos Indiretos, Tributos e Lucro:	1.679,16
Valor Total por Empregado:		8.303,05

CUSTO DA UTILIZAÇÃO DE MOTOCICLETAS

Veículo:	Motocicleta
Modelo	Tipo Trail, motor 150 ou 160cc.
Valor médio do bem:	R\$ 14.968,67

Código referência NCM	8711
Depreciação anual	25%
Quantidade:	2
Depreciação mensal	R\$ 311,85
Distância percorrida por motocicleta / mês / POSTO (km) - (12H)	975
Consumo médio de combustível (km/l)	35,5
valor unitário da gasolina (litro)	R\$ 6,35

INSTRUÇÃO NORMATIVA DA RFB Nº 1700, DE 14/03/2017

65km x 30 dias
 Conforme ficha técnica interna do contrato mais recente.
 Pesquisa realizada em
 02/07/2021

VEÍCULO	VALOR BEM	CUSTO DEPRECIÇÃO MENSAL	CUSTO DE COMBUSTIVEL MENSAL	CUSTO TOTAL MENSAL DO VEÍCULO E COMBUSTÍVEL POR POSTO
Motocicleta	R\$ 14.968,67	R\$ 311,85	R\$ 174,40	R\$ 486,25

MODELO	ANO	*VALOR
HONDA NXR 160 BROS ESDD FLEXONE	zero km 2021	R\$ 16.949,00

VALOR MÉDIO COMBUSTÍVEL (GASOLINA)			
POSTO RIO NEGRO (CNPJ:	AUTO POSTO SCHUENG (CNPJ:	AUTO POSTO JOIA (CNPJ:	VALOR MÉDIO

XTZ 150 CROSSER S FLEX	zero km 2021	R\$ 16.166,00
DAFRA HORIZON 150cc	zero km 2021	R\$ 11.791,00
VALOR MÉDIO		R\$ 14.968,67

*Consulta realizada em 01/07/2021 na página da Tabela Fipe.

01660574/0001-59)	00.345.721/0001-33)	25047636/0001-10)	
R\$ 6,16	R\$ 5,99	R\$ 6,90	R\$ 6,35

Quantidade de postos motorizados	DEPRECIÇÃO DO VEÍCULO + COMBUSTÍVEL)		
	Custo mensal por posto (depreciação + combustível)	Custo total mensal (veículo + combustível)	Custo total anual
3	R\$ 486,25	R\$ 1.458,75	R\$ 17.505,00

Anexo IV - CCT 2020 (1).pdf

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2020/2021

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: ES000008/2020
DATA DE REGISTRO NO MTE: 28/01/2020
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR075873/2019
NÚMERO DO PROCESSO: 13040.100093/2020-07
DATA DO PROTOCOLO: 14/01/2020

Confira a autenticidade no endereço <http://www3.mte.gov.br/sistemas/mediador/>.

SINDICATO DAS EMPRESAS DE SEGURANA PRIVADA DO ESTADO DO ESPIRITO SANTO, CNPJ n. 36.047.140/0001-62, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). EDIMAR BARBOSA;

E

SIND DOS EMPREG DE EMP DE SEG E VIG DO EST DO ESP SANTO, CNPJ n. 30.965.172/0001-60, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). EDIMAR DE OLIVEIRA CAMPOS;

celebram a presente CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO, estipulando as condições de trabalho previstas nas cláusulas seguintes:

CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE

As partes fixam a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho no período de 01º de janeiro de 2020 a 31 de dezembro de 2021 e a data-base da categoria em 01º de janeiro.

**CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA**

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **dos empregados de empresas de segurança e vigilância, exceto a categoria dos trabalhadores vigilantes de carro forte, guarda, transporte de valores, escolta armada e tesouraria**, com abrangência territorial em **Afonso Cláudio/ES, Água Doce do Norte/ES, Águia Branca/ES, Alegre/ES, Alfredo Chaves/ES, Alto Rio Novo/ES, Anchieta/ES, Apiacá/ES, Atilio Vivacqua/ES, Baixo Guandu/ES, Barra de São Francisco/ES, Boa Esperança/ES, Bom Jesus do Norte/ES, Brejetuba/ES, Cachoeiro de Itapemirim/ES, Castelo/ES, Colatina/ES, Conceição da Barra/ES, Conceição do Castelo/ES, Divino de São Lourenço/ES, Domingos Martins/ES, Dolores do Rio Preto/ES, Ecoporanga/ES, Governador Lindenberg/ES, Guaçuí/ES, Ibatiba/ES, Ibiracema/ES, Ibitirama/ES, Iconha/ES, Irupui/ES, Itaguaçu/ES, Itapemirim/ES, Itarana/ES, Iúna/ES, Jaguaré/ES, Jerônimo Monteiro/ES, João Neiva/ES, Laranja da Terra/ES, Linhares/ES, Mantenedora/ES, Maratápolis/ES, Marechal Floriano/ES, Marilândia/ES, Mimoso do Sul/ES, Montanha/ES, Mucurici/ES, Muniz Freire/ES, Muqui/ES, Nova Venécia/ES, Pancas/ES, Pedro Canário/ES, Pinheiros/ES, Piúma/ES, Ponto Belo/ES, Presidente Kennedy/ES, Rio Bananal/ES, Rio Novo do Sul/ES, Santa Leopoldina/ES, Santa Maria de Jetibá/ES, Santa Teresa/ES, São Domingos do Norte/ES, São Gabriel da Palha/ES, São José do Calçado/ES, São Mateus/ES, São Roque do Canaã/ES, Sooretama/ES, Vargem Alta/ES, Venda Nova do Imigrante/ES, Vila Pavão/ES e Vila Valério/ES.**

**SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO
REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS****CLÁUSULA TERCEIRA - DO SALÁRIO NORMATIVO**

Os salários dos empregados abrangidos pelo presente instrumento coletivo serão reajustados, a partir de 1º de janeiro de 2020, pelo percentual de 2,5% (dois e meio por cento), passando o salário anterior do empregado-vigilante de R\$ 1.394,82 (mil, trezentos e noventa e quatro reais e oitenta e dois centavos) praticado no ano de 2019, para o valor de R\$ 1.429,69 (mil, quatrocentos e vinte e nove reais e sessenta e nove centavos) para vigorar no período de 01.01.2020 a 31.12.2020. Para o período de 01.01.2021 a 31.12.2021 os salários dos empregados abrangidos pelo presente instrumento coletivo serão reajustados pelo índice do INPC acumulado no período de 01.01.2020 a 31.12.2020 mais ganho real de 5% do índice do INPC.

Parágrafo 1º. O salário normativo da função de vigilante de segurança pessoal será de R\$1.713,07 (mil, setecentos e treze reais e sete centavos), para vigorar durante a vigência do presente instrumento coletivo. Para o período de 01.01.2021 a 31.12.2021 os salários dos empregados abrangidos pelo presente instrumento coletivo serão reajustados pelo índice do INPC acumulado no período de 01.01.2020 a 31.12.2020 mais ganho real de 5% do índice do INPC.

Parágrafo 2º. O salário normativo da função de vigilante de ronda motorizada será de R\$1.571,39 (mil, quinhentos e setenta e um reais e trinta e nove centavos), para vigorar durante a vigência do presente instrumento coletivo. Para o período de 01.01.2020 a 31.12.2020 os salários dos empregados abrangidos pelo presente instrumento coletivo serão reajustados pelo índice do INPC acumulado no período de 01.01.2020 a 31.12.2020 mais ganho real de 5% do índice do INPC.

Parágrafo 3º. Ficam garantidos aos empregados (inspetores, supervisores e fiscais) das empresas abrangidas pelo presente instrumento coletivo o piso mínimo de R\$1.918,28 (mil, novecentos e dezoito reais e vinte e oito centavos) para vigorar no período de 01.01.2020 a 31.12.2020, bem como os mesmos benefícios concedidos aos empregados-vigilantes (tíquete alimentação, adicional de periculosidade, horas extras e adicional noturno), sendo que as horas extras e o adicional noturno dependerão exclusivamente da forma do trabalho diário. Para o período de 01.01.2021 a 31.12.2021 os salários dos empregados (inspetores, supervisores e fiscais) e o piso mínimo de R\$ 1.918,27 serão reajustados pelo índice do INPC acumulado no período de 01.01.2020 a 31.12.2020 mais ganho real de 5% do índice do INPC.

Parágrafo 4º. Os empregados ligados à área administrativa das empresas abrangidas neste instrumento coletivo terão seus respectivos salários reajustados pelo mesmo percentual utilizado para a repactuação do valor do salário normativo do empregado-vigilante. Os empregados que tenham diploma de nível superior e percebam salário mensal igual ou superior a duas vezes o limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social terão seus respectivos salários corrigidos mediante livre negociação com seus empregadores, ficando excluídos dos índices aqui pactuados.

PAGAMENTO DE SALÁRIO – FORMAS E PRAZOS

CLÁUSULA QUARTA - DA DATA DO PAGAMENTO

As partes convenientes estabelecem que os empregadores pagarão os salários mensais até o 5º (quinto) dia útil de cada mês subsequente, sendo que o sábado não será considerado dia útil para efeito de pagamento, e se o 5º (quinto) dia útil cair em qualquer feriado, seja nacional, estadual ou municipal, o pagamento da competência será feito no 1º (primeiro) dia útil subsequente.

CLÁUSULA QUINTA - DA OBRIGATORIEDADE DOS CONTRACHEQUES

Fica estabelecido entre as partes convenientes que as empresas deverão disponibilizar os contracheques via sistema eletrônico até o 5º (quinto) dia útil do mês do efetivo pagamento ou o contracheque impresso.

OUTRAS NORMAS REFERENTES A SALÁRIOS, REAJUSTES, PAGAMENTOS E CRITÉRIOS PARA CÁLCULO

CLÁUSULA SEXTA - DO IMPACTO ECONÔMICO

Em razão da celebração do presente instrumento coletivo as empresas de segurança privada, levando em consideração os vários tipos de postos de trabalho, terão dispêndio, em média, de 3,74% (três inteiros e setenta e quatro centésimos por cento) nas suas despesas operacionais, com reflexos diretos sobre os custos dos contratos de prestação de serviços de vigilância privada, principalmente em razão das cláusulas econômicas pactuadas neste instrumento coletivo para o período de 01.01.2020 até 31.12.2020.

GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS GRATIFICAÇÃO DE FUNÇÃO

CLÁUSULA SÉTIMA - DA GRATIFICAÇÃO DE POSTO E/OU FUNÇÃO

Os empregadores poderão estabelecer gratificações para seus empregados e também gratificações para postos de serviços ou ainda em decorrência de deliberação do cliente-contratante dos serviços.

Parágrafo 1º. As gratificações e/ou funções gratificadas dos postos especiais ficarão, exclusivamente, circunscritas ao empregado indicado ao posto de serviço especial criado pelo empregador ou determinado em contrato específico da prestação de serviço de segurança.

Parágrafo 2º. Os empregados farão jus ao recebimento das gratificações e/ou funções gratificadas dos postos especiais pelo período laborado, ou seja, pelo critério *pro rata die* trabalhado.

Parágrafo 3º. As gratificações de postos e as funções gratificadas de postos especiais são indicadas, eleitas e escolhidas, exclusivamente, pelos empregadores e, por isso mesmo não podem, definitivamente, ser objeto de isonomia com os demais postos de serviços e/ou funções laborais, que não estiverem classificadas como especiais pelos empregadores ou determinado em contrato específico da prestação de serviço de segurança.

Parágrafo 4º. Fica convencionado que as gratificações de postos e as funções gratificadas de postos especiais deixarão, imediatamente, de ser pagas pelo empregador nas seguintes condições: I - quando o empregado-vigilante deixar de exercer o trabalho no posto especial gratificado e/ou deixar de exercer a função gratificada de posto especial, por qualquer motivo; II - quando houver o término do contrato de prestação de serviço; III - na extinção do posto especial, quer seja pelo empregador, quer seja pelo próprio cliente contratante do serviço; IV - na extinção da função gratificada especial, quer seja pelo empregador, quer seja pelo próprio cliente contratante do serviço.

Parágrafo 5º. Fica convencionado que as gratificações de postos especiais e as funções gratificadas de postos especiais, por terem caráter especial, eventual e precário, não constituem direito adquirido e não podem ser conceituadas como salário *in natura*.

Parágrafo 6º. Em todos os contratos de prestação de serviços de segurança privada que preveem postos especiais e/ou funções gratificadas de postos especiais, desde que gratificadas, os empregadores, neste caso, ficam obrigados a pagar os valores indicados nos contratos para os respectivos postos especiais e/ou funções gratificadas de postos especiais, aos empregados que executarem as tarefas especiais, obedecidos os critérios avençados supra.

CLÁUSULA OITAVA - DA FUNÇÃO GRATIFICADA DE BRIGADISTA

O empregado-vigilante patrimonial que exercer a função de brigadista receberá gratificação mínima de 5% (cinco por cento) incidente sobre o salário normativo de R\$ 1.429,69 (mil, quatrocentos e vinte e nove reais e sessenta e nove centavos), e/ou o percentual estipulado pelo contratante, desde que em efetivo exercício da função de vigilante brigadista e nos contratos que efetivamente exigirem a disponibilização dessa mão-de-obra.

Parágrafo único. O fato do vigilante possuir o curso de brigadista não lhe dá direito de recebimento a gratificação se não observadas as condicionantes estabelecidas no *caput*.

CLÁUSULA NONA - DA SUBSTITUIÇÃO DE FUNÇÃO

O empregado-vigilante que por ventura vier a substituir outro empregado receberá pelo período trabalhado na substituição a diferença salarial da função ou cargo conforme a cláusula 3ª supra, bem como todos os benefícios respectivos aquela função, enquanto durar a substituição da função ou cargo, ficando desde já estabelecido que não será paga em período de afastamento, superior a 15 (quinze) dias, inclusive no período de gozo das férias.

Parágrafo 1º. As partes convencionam que os empregadores quando convocarem o empregado para exercer a atividade ou cargo de outro empregado devem fazer por escrito, bem como deverá comunicá-lo, por escrito, quando do término das atividades, com no mínimo 30 (trinta) dias de antecedência, exceto no caso do período a ser laborado for inferior a 30 (trinta) dias.

Parágrafo 2º. O empregado se eventualmente realizar horas extraordinárias receberá as referidas horas com o acréscimo do percentual de 60% (sessenta por cento) incidente sobre o valor da hora normal de trabalho do empregado substituído. A base de cálculo para apuração da hora normal será o salário acrescido de seus consectários legais e também do adicional de periculosidade.

Parágrafo 3º. O empregado que deixar de exercer a atividade ou cargo de outro empregado voltará a perceber somente o seu salário normativo acrescido do adicional de periculosidade, por isso mesmo em hipótese alguma será considerado como redução salarial.

Parágrafo 4º. O empregado só receberá pela função gratificada, de acordo com as nomenclaturas estabelecidas na cláusula terceira, enquanto estiver efetivamente no exercício da respectiva função, ficando, desde já, estabelecido que a função gratificada não será paga em período de afastamento superior a 15 (quinze) dias, inclusive no período de gozo das férias.

ADICIONAL DE HORA-EXTRA

CLÁUSULA DÉCIMA - DAS HORAS EXTRAS

Fica convencionado entre as partes que as horas extras serão remuneradas com o acréscimo do percentual de 60% (sessenta por cento) incidente sobre o valor da hora normal de trabalho. As partes convencionam que a base de cálculo para apuração da hora normal será o salário acrescido de seus consectários legais e também do adicional de periculosidade.

Parágrafo 1º. As horas extras quando executadas em feriados nacionais, estaduais e municipais serão remuneradas com o percentual de 100% (cem por cento).

Parágrafo 2º. Todas as horas extras trabalhadas no período da apuração mensal serão, obrigatoriamente, incluídas pelos empregadores nos respectivos contracheques/*holerites* dos seus empregados para as devidas incidências legais.

Parágrafo 3º. Em caso de eventual convocação do empregado para exercer atividade laboral fora da escala natural, o empregador fica obrigado a entregar ao empregado o tíquete alimentação e também o vale transporte (um para ida e outra para volta), considerando para tanto o critério estabelecido para o fornecimento dos benefícios, que é por dia trabalhado.

Parágrafo 4º. No mês de 30 dias, o empregado deve trabalhar a quantidade de 180 horas e em caso de necessidade de escala extra, o empregador fica obrigado a pagar as devidas horas extraordinárias, não podendo, portanto, utilizar a escala extra como forma compensatória.

Parágrafo 5º. No mês de 31 dias, o empregado deve trabalhar a quantidade de 192 horas e em caso de necessidade de escala extra, o empregador fica obrigado a pagar as devidas horas extraordinárias. Para o empregado que laborar no mês de 31 dias a quantidade de 180 horas não poderá a empresa utilizar a escala extra como forma compensatória.

Parágrafo 6º. Quando o empregador determinar em norma interna que o empregado deve comparecer para o início da escala com antecedência máxima de 10 minutos, não pode o laborista chegar ao local do trabalho com antecedência superior, sob pena de descumprir a ordem empresária e por isso não poderá suscitar "tempo à disposição", considerando que o procedimento, além de infringir a norma interna será considerado como ato de voluntário.

Parágrafo 7º. As horas extraordinárias habitualmente prestadas devem ser computadas no cálculo do Descanso Semanal Remunerado – DSR e a integração das horas extras, no descanso semanal remunerado, calcula-se da seguinte forma: somam-se as horas extras do mês; divide-se o total de horas pelo número de dias úteis do mês; multiplica-se pelo número de domingos e feriados do mês; multiplica-se pelo valor da hora extra com acréscimo.

Parágrafo 8º. A majoração do valor do repouso semanal remunerado, em razão da integração das horas extras habitualmente prestadas, não repercute no cálculo das férias, da gratificação natalina, do aviso prévio e do FGTS, sob pena de caracterização de *bis in idem*.

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - DA RECUSA LÍCITA DAS HORAS EXTRAS

A circunstância do empregado-vigilante recusar-se a trabalhar, além da jornada normal, não implicará, de maneira alguma, qualquer tipo de punição ao referido empregado.

Parágrafo 1º. As partes registram que a atividade de vigilância é contínua e não pode sofrer interrupção, assim, em caso de força maior ou de caso fortuito, o empregado-vigilante que estiver no posto de serviço deverá aguardar a sua substituição no posto.

Parágrafo 2º. A empresa fica obrigada a providenciar a substituição do empregado-vigilante, em no máximo 02 (duas) horas, ficando ainda convencionado de que o fato só poderá ocorrer, no máximo, 03 (três) vezes no mês, com o mesmo empregado-vigilante.

ADICIONAL NOTURNO

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - DO ADICIONAL NOTURNO

Considera-se noturno, para os efeitos deste instrumento coletivo, o trabalho executado na forma do § 2º, do art. 73, da CLT.

Parágrafo 1º. A hora noturna será remunerada pelo percentual de 40% (quarenta por cento). O valor da hora noturna apura-se pelo salário normativo acrescido dos seus consectários legais e também do adicional de periculosidade.

Parágrafo 2º. Em razão do efetivo benefício propiciado aos empregados pela remuneração do adicional noturno (dobro do previsto no *caput*, do artigo 73, da CLT), as partes resolvem estabelecer a hora noturna em 60 (sessenta) minutos.

Parágrafo 3º. O adicional noturno, pago com habitualidade, integra o salário do empregado para todos os efeitos, por isso mesmo devem ser computados no cálculo do Descanso Semanal Remunerado – DSR e calcula-se da seguinte forma: somam-se as horas noturnas normais trabalhadas no mês; divide-se pelo número de dias úteis; multiplica-se pelo número de domingos e feriados; multiplica-se pelo valor da hora normal; multiplica-se pelo valor do adicional noturno (40%).

Parágrafo 4º. A majoração do valor do repouso semanal remunerado, em razão da integração do adicional noturno habitualmente prestado, não repercute no cálculo das férias, da gratificação natalina, do aviso prévio e do FGTS, sob pena de caracterização de *bis in idem*.

ADICIONAL DE PERICULOSIDADE

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - DO ADICIONAL DE PERICULOSIDADE

O percentual do adicional de periculosidade será de 30% (trinta por cento) sobre o valor do salário normativo do empregado, nos termos do artigo 193 da CLT, incluído por força da Lei nº 12.740/2012, publicada em 10.12.12, cuja atividade foi regulamentada pela Portaria nº 1.885/13 do MTE.

Parágrafo 1º. Fica convencionado entre as partes que o adicional de periculosidade integra a remuneração dos empregados para todos os fins de direito.

Parágrafo 2º. Terá direito ao adicional de periculosidade previsto na Lei nº 12.740/2012, por se tratar de atividade periculosa, regulamentada pela Portaria nº 1.885/13 do MTE, também os empregados inspetores, supervisores e fiscais.

Parágrafo 3º. Não haverá em hipótese alguma o pagamento cumulativo do adicional de insalubridade com o adicional de periculosidade, facultando, contudo, ao empregado o direito de opção para o recebimento do adicional que lhe for mais favorável, devendo, neste caso, oferecer manifestação escrita perante o seu respectivo empregador.

Parágrafo 4º. Para os contratos de prestação de serviços entre os empregadores e seus clientes, prevendo o pagamento das duas verbas (adicional de periculosidade e adicional de insalubridade), neste caso, o empregador respectivo deve pagar ao laborista, que prestar serviços em postos dos referidos contratos, os dois adicionais de forma cumulativa, deixando claro que a cumulatividade só deve ser paga enquanto o empregado estiver trabalhando no posto do contrato.

Parágrafo 5º. Fica convencionado entre as partes que caso haja alteração no contrato de prestação de serviço, excluindo o pagamento da insalubridade ou na eventualidade do empregado deixar de trabalhar no referido posto, caberá ao empregador pagar ao laborista somente o adicional de periculosidade.

AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - DO TÍQUETE ALIMENTAÇÃO

As partes estabelecem que o tíquete alimentação terá o valor individual e nominal de R\$ 31,75 (trinta e um reais e setenta e cinco centavos) para o período de 01.01.2020 a 31.12.2020 e para o período de 01.01.2021 a 31.12.2021 o valor do tíquete será reajustado pelo índice do INPC acumulado no período de 01.01.2020 a 31.12.2020 mais ganho real de 50% do índice do INPC e as empresas somente poderão contratar o benefício na modalidade "alimentação", ou seja, o benefício não poderá ser na modalidade "tíquete refeição" e será fornecido por dia trabalhado, independentemente da jornada diária de trabalho.

Parágrafo 1º. Fica convencionado que nos contratos onde houver previsão para o fornecimento direto de alimentação as empresas fornecerão também o tíquete alimentação.

Parágrafo 2º. As partes convencionam que a entrega dos tíquetes alimentação deverá ser realizada mensalmente e até o 5º (quinto) dia útil do mês a ser trabalhado. A quantidade dos tíquetes alimentação dependerá da escala de trabalho do obreiro. Nos casos de admissão e de retorno ao trabalho do empregado os tíquetes alimentação serão entregues, no curso do mês, até o 5º (quinto) dia útil e proporcionalmente aos dias que serão trabalhados.

Parágrafo 3º. Fica convencionado que em caso de faltas ao serviço (justificadas ou não), os tíquetes alimentação serão deduzidos pelos dias não trabalhados e a dedução respectiva será operada na entrega no mês subsequente.

Parágrafo 4º. Em razão do fornecimento do tíquete alimentação as empresas poderão descontar o percentual fixado no PAT (Programa de Alimentação ao Trabalhador), previsto na Lei nº 6.321/76, até o limite de 10% (dez por cento).

Parágrafo 5º. Por força do inciso XXVI, do artigo 7º, da Constituição Federal as partes declaram solenemente que o tíquete alimentação ou a alimentação direta, isto é, aquela fornecida no tomador dos serviços em razão do contrato, sob as formas previstas nesta norma coletiva, não terão, em hipótese alguma, natureza remuneratória, por isso mesmo, não podem ser considerados como salário-utilidade ou salário *in natura*, nos termos da Lei nº 6.321/76, de seus Decretos Regulamentadores e da Portaria GM/MTb nº 1.156/1993.

Parágrafo 6º. Quando o empregador convocar o empregado para se submeter a cursos, palestras internas/externas e outras atividades inerentes à profissão, que excedam a 04 (quatro) horas diárias de duração deverá lhe fornecer um tíquete alimentação extraordinário ou alimentação direta.

Parágrafo 7º. Para o fornecimento do tíquete alimentação os sindicatos convenientes e/ou as empresas terão livre arbítrio e preservando a livre concorrência de celebrar contrato com qualquer firma especializada no fornecimento de tíquete alimentação, desde que amplamente aceita no comércio varejista no Estado do Espírito Santo.

AUXÍLIO TRANSPORTE

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - DO VALE TRANSPORTE

O vale transporte será fornecido na forma da Lei nº 7.418/85.

Parágrafo 1º. O vale transporte poderá ser fornecido pelo empregador, diretamente ao empregado beneficiário, em pecúnia (dinheiro), conforme decisão proferida pela Egrégia Seção de Dissídios Coletivos do Colendo Tribunal Superior do Trabalho (ROAA 370.2007.000.17.00). Fica desde logo estabelecido entre as partes, que o benefício (vale transporte), quando fornecido em pecúnia (dinheiro), constitui verba sem natureza salarial, não se incorpora à remuneração para quaisquer efeitos, não constitui base de incidência de contribuição previdenciária ou de FGTS, não constitui rendimento tributável do empregado e não integrará de forma alguma a remuneração do empregado beneficiário, e também não poderá receber qualquer reflexo de verba trabalhista, por se tratar de benefício totalmente excluído da condição de verba salarial.

Parágrafo 2º. Quando o empregador convocar o empregado para comparecer em sua sede ou para se submeter a cursos fora da sua escala regular de trabalho, palestras internas e outras atividades inerentes à profissão deverá lhe fornecer os respectivos vales transportes (um para a ida e outro para o retorno).

Parágrafo 3º. O empregador está autorizado a descontar na folha de pagamento o percentual de até 6% sobre o valor do salário básico do empregado pelo vale-transporte fornecido.

Parágrafo 4º. Em caso de falta no serviço, fica o empregador autorizado a deduzir os vales transporte já entregues no mês anterior que não foram utilizados em razão da falta ao trabalho, devendo para tanto o empregador fornecer os vales complementares para mês a ser trabalhado.

Parágrafo 5º. No caso de verificação das condições estabelecidas no parágrafo anterior o desconto legal estará limitado ao valor fornecido a título de vale transporte caso o valor seja inferior a 6% do seu salário-base.

AUXÍLIO SAÚDE

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - DO PLANO DE SAÚDE

Por esta cláusula fica convencionado que os sindicatos convenientes poderão contratar e/ou indicar operadora de plano de saúde, preservando sempre o princípio da livre concorrência. As empresas abrangidas pelo presente instrumento coletivo poderão aderir ao plano de saúde contratado por quaisquer dos sindicatos convenientes, como também poderão optar pelo contrato vigente, desde que mais favorável aos empregados.

Parágrafo 1º. Os sindicatos convenientes como também as empresas abrangidas neste instrumento somente poderão contratar plano de saúde com operadora devidamente aprovada e sem restrições junto a ANS (Agência Nacional de Saúde), isto é, não podem estar sob intervenção e/ou direção fiscal e funcionando sob efeito de liminar, fato que colocaria em risco o atendimento médico e hospitalar dos beneficiários do plano de saúde.

Parágrafo 2º. O empregador custeará a quantia de R\$ 68,86 (sessenta e oito reais e oitentas e seis centavos) por empregado que desejar aderir ao plano de saúde empresarial coletivo, quer na modalidade ambulatorial, quer em outra modalidade de maior cobertura.

Parágrafo 3º. Fica pactuado entre as partes a obrigatoriedade de contratação de plano de saúde ambulatorial, sem qualquer ônus para o empregado, enquanto prevalecer o valor da mensalidade preestabelecida de R\$ 68,86 (sessenta e oito reais e oitentas e seis centavos), justamente por ser a parte que cabe ao empregador custear o plano de saúde.

Parágrafo 4º. Considerando que a inclusão do empregado no plano de saúde ambulatorial é obrigatória, enquanto prevalecer o valor da mensalidade preestabelecida de R\$ 68,86 (sessenta e oito reais e oitentas e seis centavos), deve o empregador incluí-lo no referido plano, imediatamente, isto é, no ato da admissão.

Parágrafo 5º. As partes estabelecem que na eventualidade do plano de saúde ambulatorial sofrer alteração no valor preestabelecido de R\$ 68,86 (sessenta e oito reais e oitentas e seis centavos), o empregado fica responsável pelo pagamento da diferença apurada, tudo em comum acordo entre as partes, mediante desconto em folha de pagamento e prévia comunicação ao empregado.

Parágrafo 6º. O empregado que optar pelo plano de saúde empresarial coletivo de valor superior ao plano ambulatorial, fica a empresa obrigada a custear o valor de R\$ 68,86 (sessenta e oito reais e oitentas e seis centavos), ficando o empregado responsável pelo pagamento da diferença, que será descontada em folha de pagamento, mediante autorização prévia e por escrito, nos termos da Súmula 342 do TST.

Parágrafo 7º. Se a empresa empregadora já tiver contratado plano de saúde para todos os empregados em condições mais vantajosas não poderá fazer alterações, inclusive não podendo ter coparticipação do empregado e não estará obrigada a fazer outro plano de saúde, podendo continuar no que já estiver contratado/conveniado, salvo se o empregado optar em aderir ao plano de saúde contratado pelos sindicatos convenientes.

Parágrafo 8º. Se o empregado já for possuidor de outro plano de saúde, na qualidade individual ou de dependente, fica a empresa desobrigada de contratar o plano previsto nos itens anteriores, mediante declaração expressa e por escrito do empregado.

Parágrafo 9º. Os empregados poderão incluir os seus dependentes no plano de saúde com pagamento total às expensas dos mesmos, devendo os valores correspondentes ser descontados em folha de pagamento, mediante autorização prévia e por escrito do empregado nos termos da Súmula 342 do TST.

Parágrafo 10º. Todas as empresas abrangidas no presente instrumento coletivo ficam obrigadas a encaminhar para os sindicatos convenientes, quando solicitadas, cópia do contrato/convênio com plano de saúde objetivando fazer prova do cumprimento da cláusula juntamente com a relação de todos os empregados incluídos no plano de saúde.

Parágrafo 11º. O plano de saúde poderá conter cláusula de coparticipação dos empregados, quando do seu uso, desde que expressamente divulgado e autorizado, por escrito, pelo empregado, a exceção do plano de saúde ambulatorial previsto no *caput* da presente cláusula.

Parágrafo 12º. Aos empregados que estiverem às expensas do INSS, por auxílio doença ou por auxílio acidente, lhes ficam garantidos o benefício do plano de saúde ambulatorial. Para o empregado que optou pelo plano de saúde empresarial coletivo de valor superior ao plano ambulatorial, fica a empresa obrigada a custear o valor de R\$ 68,86 (sessenta e oito reais e oitentas e seis centavos), ficando o empregado responsável pelo pagamento da diferença, pagando sua parte diretamente a firma prestadora do plano de saúde ou diretamente ao seu respectivo empregador, até o 5º (quinto) dia do mês subsequente, sob pena de não o fazendo ficar caracterizada a inadimplência, concorrendo assim para a perda do plano de saúde.

Parágrafo 13º. Fica convencionado entre as partes que o não cumprimento desta cláusula pelas empresas empregadoras abrangidas neste instrumento coletivo, após a notificação por escrito, pelo sindicato interessado, acarretará a aplicação de multa equivalente a 01 (um) salário normativo do vigilante patrimonial pelo descumprimento da cláusula, mensalmente, até a efetiva regularização da cláusula, sendo revertida 50% (cinquenta por cento) para o sindicato laboral e 50% (cinquenta por cento) para o sindicato patronal.

Parágrafo 14º. O valor custeado pelo empregador referente ao plano de saúde em hipótese alguma terá natureza salarial, por isso mesmo não integra e nem incorpora ao salário do empregado beneficiário do plano de saúde.

Parágrafo 15º. A fiscalização do cumprimento desta cláusula caberá às entidades sindicais convenientes.

Parágrafo 16º. O empregado que estiver às expensas do INSS, por auxílio doença ou por auxílio acidente, e que tiver dependente no plano de saúde fica responsável pelo pagamento integral do referido plano diretamente a firma prestadora do plano de saúde ou diretamente ao seu respectivo empregador, até o 5º (quinto) dia do mês

subsequente, sob pena de não o fazendo ficar caracterizada a inadimplência, concorrendo assim para a perda do plano de saúde do seu dependente.

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - DA ASSISTÊNCIA ODONTOLÓGICA

Por esta cláusula fica convencionado que todas as empresas custearão a quantia de R\$ 12,00 (doze reais), por empregado, a título de custeio de plano odontológico, que deverá ser obrigatoriamente regulamentado, sem restrições e devidamente registrado no CRO/ES – Conselho Regional de Odontologia do Espírito Santo e na ANS – Agência Nacional de Saúde Suplementar.

Parágrafo 1º. Os sindicatos convenentes, por livre arbítrio e preservando a livre concorrência, celebraram contrato de cobertura de plano odontológico com operadora devidamente regulamentada e sem restrições junto a ANS (Agência Nacional de Saúde Suplementar), no valor mensal individual de R\$ 12,00 (doze reais).

Parágrafo 2º. Fica estabelecido entre as partes que, exclusivamente, para o contrato celebrado entre as entidades convenentes e a operadora do plano odontológico, a modalidade de inclusão será compulsória para todos os empregados que não possuem plano odontológico, enquanto prevalecer o valor da mensalidade preestabelecida de R\$ 12,00 (doze reais), justamente por ser a parte que cabe ao empregador custear o plano odontológico e por não ter ônus para o empregado.

Parágrafo 3º. As partes estabelecem que os empregados que não possuem plano odontológico e os empregados admitidos a partir de 01.01.2020 serão obrigatoriamente incluídos no contrato celebrado pelos sindicatos convenentes, sem qualquer ônus para o empregado.

Parágrafo 4º. As empresas abrangidas pelo presente instrumento coletivo poderão aderir ao contrato celebrado pelos sindicatos convenentes, na qualidade de empresa interposta, devendo para tanto solicitar sua adesão diretamente a Corretora que administra o plano odontológico.

Parágrafo 5º. O plano odontológico contratado pelas entidades convenentes deverá contemplar as coberturas mínimas exigidas pelo rol de procedimentos conforme a Resolução Normativa 387/2015 expedida pela ANS (Agência Nacional de Saúde Suplementar) e deverá também atualizar a referida cobertura mínima imediatamente a nova exigência através de resolução da ANS, e, ainda: a) Oferecer cobertura obrigatória de assistência (procedimentos de urgência e emergência) 24 horas, todos os dias da semana, com atendimento restrito e garantido no local do trabalho de cada empregado, quando este estiver exercendo suas atividades laborais; b) Garantir aos trabalhadores e seus eventuais dependentes que já façam parte do plano odontológico, por pelo menos 12 (doze) meses ininterruptos, a permanência no mesmo, gratuitamente, pelo período de 06 (seis) meses, em razão da perda de renda decorrente do desemprego involuntário; c) Garantir aos eventuais dependentes do trabalhador que já façam parte do plano odontológico por pelo menos 12 (doze) meses ininterruptos, a permanência no mesmo, gratuitamente, pelo período de 06 (seis) meses, em razão de morte do trabalhador.

Parágrafo 6º. Fica acordado entre as partes que na eventualidade do plano odontológico celebrado entre os sindicatos convenentes e a operadora de plano odontológico sofrer alteração no valor preestabelecido de R\$ 12,00 (doze reais), o empregado fica responsável pelo pagamento da diferença apurada, tudo em comum acordo entre as partes, mediante desconto em folha de pagamento e prévia comunicação ao empregado.

Parágrafo 7º. No caso do empregado ser beneficiário de outro plano odontológico este poderá solicitar sua adesão ao plano odontológico contratado pelos sindicatos convenentes diretamente ao sindicato profissional ou a Corretora que administrar o referido plano, respeitando os prazos para migração de contrato preestabelecidos pela Lei nº 9.656/98 que regulamenta os planos odontológicos. Neste caso caberá ao sindicato laboral ou a Corretora que administrar o plano odontológico encaminhar diretamente para o respectivo empregador a adesão/autorização prévia e por escrito do empregado, nos termos da Súmula 342 do TST.

Parágrafo 8º. Cabe ao prestador do plano odontológico providenciar a nota fiscal de serviço e o respectivo boleto de pagamento a ser enviado para as empresas.

Parágrafo 9º. O empregador que já tiver contrato de plano odontológico com outra operadora, que não seja a contratada pelos sindicatos convenentes, não está obrigado a migrar os empregados que possuem plano odontológico para o contrato celebrado pelos sindicatos convenentes, salvo se o empregado optar em aderir ao plano odontológico contratado pelos sindicatos convenentes, respeitando os prazos para migração de contrato preestabelecidos pela Lei nº 9.656/98 que dispõe sobre os planos e seguros privados de assistência à saúde.

Parágrafo 10º. O empregador que já tiver contrato de plano odontológico com outra operadora deverá observar se o contrato celebrado prevê as garantias e condições mínimas pactuadas no parágrafo 5º desta cláusula, devendo, para tanto, apresentar cópia do referido contrato aos sindicatos convenentes, no prazo de 15 dias contados do registro da convenção coletiva de trabalho pelo Sistema Mediador do MTE, acompanhado da relação dos empregados beneficiários.

Parágrafo 11º. Fica acordado entre as partes que todas as empresas abrangidas no presente instrumento coletivo deverão encaminhar aos sindicatos convenentes, no mesmo prazo estabelecido no parágrafo 10º desta cláusula, a relação de todos os empregados que não possuem plano odontológico.

Parágrafo 12º. Caso o contrato do plano odontológico apresentado pelo empregador não contemple as garantias mínimas previstas no parágrafo 5º desta cláusula, o empregador terá que apresentar aos sindicatos convenentes juntamente ao contrato atual, no prazo de 15 dias assinados pelos sindicatos convenentes, a adequação ao contrato atual, ou, em caso negativo de adequação, deverá a empresa migrar para o contrato celebrados pelos sindicatos convenentes, respeitando os prazos para migração preestabelecidos pela Lei 9.656/98 que dispõe sobre os planos e seguros privados de assistência à saúde.

Parágrafo 13º. O empregador que já tiver contrato assinado com plano odontológico e que o custo seja integralmente arcado pelo empregado, fica a empresa obrigada a custear o valor de R\$ 12,00 (doze reais), ficando o empregado responsável pelo pagamento da diferença total do plano atualmente pago, que será descontada em folha de pagamento, mediante autorização prévia e por escrito, nos termos da Súmula 342 do TST.

Parágrafo 14º. Se a empresa empregadora já tiver contratado plano odontológico para todos os empregados em condições mais vantajosas não poderá fazer alterações neste contrato específico, inclusive não podendo alterar as condições vigentes do contrato e não estará obrigada a fazer o plano odontológico celebrado pelos sindicatos convenentes, podendo continuar no que já estiver contratado, salvo se o empregado optar em aderir ao plano odontológico contratado pelos sindicatos convenentes.

Parágrafo 15º. Se o empregado já for possuidor de plano odontológico, na qualidade individual ou de dependente, fica a empresa desobrigada a contratar o plano odontológico previsto nos parágrafos anteriores, mediante declaração expressa e por escrito do empregado.

Parágrafo 16º. Os empregados poderão incluir os seus dependentes no plano odontológico, no mesmo valor de R\$ 12,00 (doze reais), com pagamento total às expensas dos mesmos, devendo os valores correspondentes ser descontados em folha de pagamento, mediante autorização prévia e por escrito do empregado, nos termos da Súmula 342 do TST.

Parágrafo 17º. Ao empregado que estiver às expensas do INSS, por auxílio doença ou por auxílio acidente, lhe fica garantido o benefício do plano odontológico contratado, sem qualquer ônus, salvo se o empregado aderiu a plano de valor superior, ficando responsável pelo pagamento da diferença apurada, pagando sua parte diretamente ao seu respectivo empregador, até o 5º (quinto) dia do mês subsequente, sob pena de não o fazendo ficar caracterizada a inadimplência.

Parágrafo 18º. O valor custeado pelo empregador referente ao plano odontológico em hipótese alguma terá natureza salarial, por isso mesmo não integra e nem será incorporado ao salário do empregado beneficiário do plano odontológico.

Parágrafo 19º. A fiscalização do cumprimento desta cláusula caberá às entidades sindicais convenentes.

Parágrafo 20º. Fica convencionado entre as partes que o não cumprimento desta cláusula, pelas empresas empregadoras abrangidas neste instrumento coletivo, após a notificação, por escrito, pelo sindicato interessado, acarretará a aplicação de multa equivalente a 01 (um) salário normativo do vigilante patrimonial, mensalmente, até a efetiva regularização da cláusula, sendo revertida 50% (cinquenta por cento) para o sindicato laboral e 50% (cinquenta por cento) para o sindicato patronal.

SEGURO DE VIDA

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - DO SEGURO DE VIDA OBRIGATÓRIO

Por esta cláusula fica convencionado que os sindicatos convenentes poderão contratar seguro de vida em grupo com assistência funeral com qualquer Seguradora de Seguros credenciada pela SUSEP, preservando a livre concorrência, de modo que as empresas poderão ser subestipulantes do contrato e o seguro deverá ser em favor de todos os empregados, especialmente os empregados-vigilantes, já que a contratação é de caráter obrigatório, conforme a Lei 7.102/83 (art. 19), Decreto 89.056/83 (arts. 20 e 21) e Portaria 3233/2012 - DG/DPF, observando, ainda, o disposto na Resolução CNSP 05/84 (anexa ao instrumento coletivo). As empresas abrangidas pelo presente instrumento coletivo poderão aderir ao seguro de vida em grupo contratado por quaisquer dos sindicatos convenentes, como também poderão optar pelo contrato vigente, desde que mais favorável aos empregados.

Parágrafo 1º. As partes convenentes estabelecem que as empresas abrangidas pelo presente instrumento coletivo ficam obrigadas a contratar seguro de vida em grupo, no ato da admissão do empregado, estabelecendo, ainda, como condições mínimas os capitais segurados para todos os empregados disposto na Resolução CNSP 05/84; a cobertura básica de morte por qualquer causa, obedecidas as exclusões legais; a cobertura adicional de invalidez permanente, parcial ou total, por acidente e o auxílio funeral.

Parágrafo 2º. Fica assegurada cobertura nas 24 (vinte e quatro) horas ininterruptas, dentro e fora do trabalho, a partir da contratação do seguro de vida em grupo, considerando acidentes e morte pelos valores e condições abaixo:

a) em caso de morte natural ou acidental do empregado-vigilante a indenização será de 100% (cem por cento) do valor contratado;

b) em caso de invalidez permanente, total ou parcial, por acidente, fica garantido ao empregado-vigilante, o pagamento de uma indenização relativa à perda, à redução ou à impotência funcional definitiva, total ou parcial, de um membro ou órgão, por lesão física, causada por acidente pessoal coberto, ocorrido durante a vigência da apólice, limitada até o percentual do capital segurado escolhido para essa garantia. Para o cálculo da indenização deverá ser levado em consideração o percentual correspondente constante da tabela para cálculo da indenização em caso de invalidez permanente, constante das condições especiais, que deverá fazer parte do contrato de seguro, limitado ao valor do capital segurado.

Parágrafo 3º. Fica estabelecido que as importâncias seguradas, de caráter legal e obrigatório, para todos os empregados e por cobertura, corresponderão, no mínimo, em cada mês os valores de 26 (vinte e seis) vezes a remuneração verificada no mês anterior, para cobertura de morte por quaisquer causas naturais ou acidentais; e a 2 (duas) vezes o limite fixado na letra "a", para cobertura de invalidez permanente parcial ou total, por acidente.

Parágrafo 4º. No caso do empregado que estiver afastado do trabalho por motivo de férias, acidente, tratamento de saúde ou às expensas do INSS, as partes estabelecem que será considerada como remuneração mensal o salário do empregado acrescido do adicional de periculosidade devendo a seguradora contratada pagar 26 (vinte e seis) vezes a remuneração pactuada, para cobertura de morte por quaisquer causas naturais ou acidentais; e a 2 (duas) vezes o limite fixado (que é de 26 vezes), para cobertura de invalidez permanente parcial ou total, por acidente.

Parágrafo 5º. Se a empresa não contratar seguro de vida em grupo ou se contratar sem observar as condições mínimas pactuadas responderá na ocorrência do evento (morte ou invalidez permanente, parcial ou total por acidente), pelos valores mínimos estabelecidos no presente instrumento coletivo.

Parágrafo 6º. Fica convencionado que os sinistros ocorridos deverão ser informados pela empresa empregadora à seguradora contratada, por escrito, imediatamente quando do seu conhecimento, por carta, fax, telegrama ou e-mail e, posteriormente, deverá ser encaminhada a documentação para a regularização.

Parágrafo 7º. A seguradora contratada, na ocorrência de óbito do segurado, por qualquer que seja a causa, deverá responder pela assistência do funeral, limitado ao valor de R\$ 5.000,00 (cinco mil reais), sem qualquer custo adicional para as empresas e sem nenhum desconto do valor do prêmio contratado, garantindo assim a realização dos serviços de assistência funeral ou o reembolso ao custeador da nota original das despesas efetivamente gastas com o funeral do empregado até o limite de R\$ 5.000,00 (cinco mil reais), podendo os serviços serem prestados por empresas de assistência funeral.

Parágrafo 8º. Para a obtenção da assistência funeral, um membro da família deverá comunicar a empresa empregadora, que acionará a prestadora do serviço, comunicando o falecimento do empregado e esta deverá, no prazo máximo de 03 (três) horas, disponibilizar a assistência funeral.

Parágrafo 9º. Para fins de reembolso da assistência funeral, pela seguradora, o referido reembolso somente será efetuado mediante a apresentação das notas fiscais originais dos gastos realizados.

Parágrafo 10º. O(s) beneficiário(s) do seguro será(ão) aquele(s) designado(s) pelo segurado em um documento hábil, podendo ser substituído(s), a qualquer tempo, mediante solicitação formal, preenchida e assinada pelo próprio segurado, sendo que na falta de indicação de beneficiário(s) ou se por qualquer motivo não prevalecer a que for feita, o capital segurado será pago na forma da legislação vigente.

Parágrafo 11º. A empresa deverá obrigatoriamente encaminhar cópia da apólice do seguro de vida em grupo juntamente com a relação de todos os beneficiários para o sindicato laboral e o sindicato patronal, no prazo de 15 (quinze) dias, contados do registro do presente instrumento coletivo no Sistema Mediador do MTE.

Parágrafo 12º. Após o envio da apólice de seguro de vida em grupo aos sindicatos convenentes e na eventualidade da empresa empregadora ter contratado seguro de vida em grupo, sem observar as condições mínimas pactuadas no presente instrumento coletivo, terá o prazo de 30 (trinta) dias, contados da notificação enviada, por escrito e assinada em conjunto pelos sindicatos convenentes, para adequar as condições mínimas pactuadas.

Parágrafo 13º. Fica convencionado entre as partes que o não cumprimento desta cláusula pelas empresas empregadoras abrangidas neste instrumento coletivo, após a notificação, por escrito, pelo sindicato interessado, acarretará a aplicação de multa equivalente a 01 (um) salário normativo do vigilante patrimonial, mensalmente, até a efetiva regularização da cláusula, sendo revertida 50% (cinquenta por cento) para o sindicato laboral e 50% (cinquenta por cento) para o sindicato patronal.

OUTROS AUXÍLIOS

CLÁUSULA DÉCIMA NONA - DA ASSISTÊNCIA JURÍDICA GRATUITA

A empresa prestará assistência jurídica gratuita aos seus empregados, quando estes no efetivo exercício de suas funções e em defesa dos legítimos interesses e direitos das entidades sob sua guarda, incidirem na prática de atos que levem a responder qualquer ação judicial até o fim do processo.

Parágrafo 1º. Fica convencionado entre as partes que a assistência jurídica prevista no *caput* deverá ser prestada pelo empregador no prazo máximo de 24 (vinte e quatro) horas, após a empresa tomar ciência do fato, sob pena de pagamento de multa equivalente a 05 (cinco) salários normativos do respectivo empregado.

Parágrafo 2º. Fica estabelecido que a multa acima será revertida integralmente para o trabalhador.

CLÁUSULA VIGÉSIMA - DO AUXÍLIO FAMILIAR AO TRABALHADOR

Por esta cláusula, fica convencionado que a partir de 01.01.2020, as empresas concederão Auxílio Familiar ao Trabalhador, em favor de todos os seus empregados, nos termos desta cláusula e de acordo com os auxílios definidos e aprovados pelas entidades sindicais convenientes.

Parágrafo 1º. As empresas abrangidas pelo instrumento coletivo recolherão compulsoriamente à empresa gestora contratada, aprovada pelas entidades convenientes, o valor de R\$ 14,00 (quatorze reais) por trabalhador que possua, a título de contribuição para Auxílio Familiar ao Trabalhador, até o dia 10 (dez) de cada mês, por meio de boleto disponibilizado pela gestora contratada pelo sindicato patronal com anuência do sindicato laboral.

Parágrafo 2º. O custeio do Auxílio Familiar ao Trabalhador será de responsabilidade integral das empresas abrangidas pelo presente instrumento coletivo, ficando vedado qualquer desconto no salário do empregado.

Parágrafo 3º. É de responsabilidade da empresa abrangida no presente instrumento coletivo, o envio à empresa gestora, de toda documentação necessária para a viabilidade do auxílio, bem como atualização de dados perante à empresa gestora, cabendo à empresa abrangida no presente instrumento coletivo obrigatoriamente encaminhar mensalmente os seguintes documentos: a) extrato do CAGED ou o último declarado ao MTE; b) listagem de todos os empregados abrangidos pelo presente instrumento coletivo; c) listagem dos admitidos e desligados no período.

Parágrafo 4º. Ocorrendo evento que gerará o direito ao recebimento do Auxílio Familiar ao Trabalhador, a empresa deverá comunicar formalmente à empresa gestora, o tipo de evento, acompanhado da documentação comprobatória, no prazo máximo de 10 (dez) dias da ocorrência.

Parágrafo 5º. Visando o cumprimento das normas de proteção ao trabalhador, deverá constar a rubrica do Auxílio Familiar ao Trabalhador, nas planilhas de custos e formação de preços em licitações públicas, em observância ao que dispõe o art. 444 da CLT.

Parágrafo 6º. Em caso de afastamento do empregado por motivo de doença ou acidente será devido o recolhimento do valor do benefício naquele período e até 12 (doze) meses seguintes. Quando do efetivo retorno do empregado afastado ao trabalho, a empresa deverá retomar com as contribuições do custeio do Auxílio Familiar ao Trabalhador, cabendo a empresa comunicar tanto no momento do afastamento quando do retorno do trabalhador.

Parágrafo 7º. Ocorrendo eventos que gerariam o direito ao recebimento de Auxílio Familiar ao Trabalhador, sem prejuízo das demais sanções legais, a empresa que não cumprir na íntegra a presente cláusula, além de responder ação por descumprimento de norma coletiva a ser ajuizada pelo sindicato laboral, também será obrigada a indenizar o trabalhador com importância em dinheiro equivalente ao dobro do valor do auxílio que teria direito na época.

Parágrafo 8º. Para retirada de Certificado de Regularidade e outros serviços solicitados aos sindicatos convenientes, à empresa deverá apresentar declaração de quitação e regularidade do Auxílio Familiar ao Trabalhador emitida pela empresa gestora.

Parágrafo 9º. O Auxílio Familiar ao Trabalhador não possui, em hipótese alguma, natureza salarial por não se constituir em prestação de serviços, tendo caráter compulsório e eminentemente assistencial. Em nenhuma hipótese integrará o salário contratual, não se computando nas férias, 13º salário, horas extras, gratificações, adicionais e outros prêmios/verbas pagos pelo empregador, inclusive nas verbas rescisórias.

Parágrafo 10º. A empresa deverá observar na sua integralidade, em todos os seus termos a presente cláusula, sob pena de pagamento de multa por descumprimento de cláusula, a título de danos materiais por cada mês que a empresa gestora não der a devida cobertura do auxílio, em razão da inadimplência da empresa.

Parágrafo 11º. Aplica-se a responsabilidade civil, aquele que por negligência, imprudência ou imperícia descumprir a presente cláusula, nos termos da legislação.

Parágrafo 12º. A fiscalização do cumprimento desta cláusula cabe às entidades sindicais convenentes.

Parágrafo 13º. Fica convencionado entre as partes que o não cumprimento desta cláusula, pelas empresas empregadoras abrangidas neste instrumento coletivo, após a notificação, por escrito, pelo sindicato interessado, acarretará a aplicação de multa equivalente a 01 (um) salário normativo do vigilante patrimonial, mensalmente, até a efetiva regularização da cláusula, sendo revertida 50% (cinquenta por cento) para o sindicato laboral e 50% (cinquenta por cento) para o sindicato patronal.

EMPRÉSTIMOS

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - DO CARTÃO DE COMPRAS

Fica convencionado que o SINDIVIGILANTES, o SINDESP/ES e também as empresas empregadoras têm o livre arbítrio e preservando a livre concorrência de contratarem com qualquer firma especializada na prestação de serviços, o fornecimento de Cartão de Compras para todos os empregados representados no presente instrumento, na forma abaixo discriminada.

Parágrafo 1º. Fica o empregado responsável, exclusivamente, pelos pagamentos decorrentes dos gastos efetuados com o referido Cartão de Compras, sendo certo que os trabalhadores não terão nenhum ônus na expedição e elaboração do cartão ou taxa de administração, restringindo-se ao pagamento das compras efetivas, tudo em observância da Súmula 342 do Colendo Tribunal Superior do Trabalho.

Parágrafo 2º. A utilização do Cartão de Compras pelo empregado não acarretará quaisquer ônus financeiros para o sindicato profissional; para o sindicato patronal e também para os empregadores.

Parágrafo 3º. Fica limitado o valor dos descontos, estabelecido no parágrafo 1º, em até 30% (trinta por cento) do salário normativo acrescido do adicional de periculosidade, de cada trabalhador e o limite do Cartão de Compras será de no mínimo R\$ 200,00 (duzentos reais), salvo se houver margem para o referido valor.

Parágrafo 4º. O valor utilizado pelo trabalhador será objeto de desconto integral, na primeira remuneração subsequente a emissão da fatura expedida pela administradora do Cartão de Compras, com observância da Súmula 342 do Colendo Tribunal Superior do Trabalho.

Parágrafo 5º. Ocorrendo a rescisão do contrato de trabalho, por qualquer motivo, ficam as empresas autorizadas a efetuar, integralmente, os descontos do saldo devedor no ato da homologação de sua rescisão de contrato de trabalho.

Parágrafo 6º. Todas as empresas abrangidas no presente instrumento coletivo ficam obrigadas a encaminhar para os sindicatos convenentes, dentro do prazo de 15 (quinze) dias, contados do registro no Sistema Mediador do Ministério do Trabalho e Emprego, cópia de documento comprobatório da contratação e/ou convênio com a empresa que fornece o Cartão de Compras objetivando fazer prova do cumprimento da cláusula juntamente com a relação dos empregados que possuem e com a relação dos empregados que não possuem Cartão de Compras.

Parágrafo 7º. O empregado que não possui ou que não aderiu à época o Cartão de Compras poderá a qualquer momento solicitar sua adesão.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - DO EMPRÉSTIMO CONSIGNADO

As empresas concordam em credenciar as instituições financeiras indicadas pelos sindicatos convenentes, para fins de empréstimos consignados em folha de pagamento, em conformidade com a Lei nº 10.820/03 e suas alterações e a Lei nº 10.953/04.

Parágrafo 1º. Fica estabelecido que a instituição financeira/credenciada, apresentada pelos sindicatos convenentes, terá autonomia de credenciamento das empresas, deixando de fazê-lo quando a empresa não possuir os critérios necessários para seu credenciamento.

Parágrafo 2º. Caso a empresa recuse o credenciamento de qualquer instituição apresentada, deverá justificar por escrito, sendo que os sindicatos convenentes farão apresentação de nova instituição, não sendo aceitas recusas consecutivas.

Parágrafo 3º. Na hipótese de desligamento do empregado, por qualquer motivo, durante o prazo de ressarcimento do empréstimo, o saldo devedor deverá ser assumido e pago diretamente à instituição financeira, não

permanecendo qualquer responsabilidade para o seu respectivo empregador e nem mesmo para as entidades convenentes.

CONTRATO DE TRABALHO – ADMISSÃO, DEMISSÃO, MODALIDADES NORMAS PARA ADMISSÃO/CONTRATAÇÃO

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - DO CONTRATO DE EXPERIÊNCIA

As partes convencionam que não será permitida a contratação de empregado, a título de contrato de experiência, por prazo superior a 30 (trinta) dias, do empregado que já prestou serviços para a empresa, desde que contratado para desempenhar a mesma função anteriormente executada.

DESLIGAMENTO/DEMISSÃO

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - DO PERÍODO ANTECEDENTE A DATA-BASE

A contagem do período antecedente à data-base, para efeito de rescisão dos contratos por prazos indeterminados, passa a ser de 60 (sessenta) dias e não de 30 (trinta) dias, exceto para a rescisão por justa causa, rescisão por acordo e por pedido de demissão, quer direta, quer indireta.

Parágrafo único. Fica estabelecido que nos casos em que o empregador “perder” o contrato de prestação de serviços com o cliente ou reduzir os postos de serviços, por qualquer motivo, os avisos prévios para as rescisões dos contratos laborais dos empregados, que forem demitidos em razão da referida perda ou redução, ficarão vinculados ao prazo de 30 (trinta) dias antecedente a data-base, cabendo ao respectivo empregador fazer a prova da perda ou redução do contrato.

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - DAS HOMOLOGAÇÕES DAS RESCISÕES CONTRATUAIS

As partes convenentes estabelecem que as empresas abrangidas pelo presente instrumento coletivo deverão realizar obrigatoriamente no sindicato laboral, as homologações das rescisões contratuais de trabalhadores com mais de 01 (um) ano de tempo de serviço e que sejam filiados ao sindicato laboral ou que não tenham feito oposição da cláusula da contribuição profissional extraordinária, sob pena de descumprimento de cláusula.

Parágrafo 1º. Ficam as empresas obrigadas a encaminhar ao sindicato profissional os TRCT's dos empregados não filiados, no prazo de até 05 dias após o pagamento das verbas rescisórias.

Parágrafo 2º. As empresas deverão agendar as homologações de rescisões no prazo máximo de até 05 (cinco) dias, após o pagamento das verbas rescisórias, que serão previamente agendadas pelo Sindicato Profissional, que se compromete a atender na data e horário ajustados.

Parágrafo 3º. Sendo constatada qualquer irregularidade nas parcelas a serem quitadas no ato da homologação, o Sindicato Laboral poderá, em face de sua não concordância com os cálculos apresentados, suspender a homologação mediante justificativa, cabendo à empresa, se houver pertinência na justificativa, realizar os ajustes necessários e comparecer à sede do Sindicato Laboral, no prazo máximo de 48 (quarenta e oito) horas para a devida homologação.

Parágrafo 4º. Se a empresa não concordar com a suspensão do ato homologatório caberá ao sindicato laboral proceder com a homologação do instrumento de rescisão contratual mediante ressalva, especificando as parcelas e discriminando o seu valor, se for o caso.

Parágrafo 5º. Se o empregado não comparecer para homologar a rescisão do contrato o sindicato profissional fornecerá declaração de não comparecimento e a empresa fica desobrigada a comparecer novamente para a homologação.

Parágrafo 6º. A documentação necessária para homologação será a seguinte: **a)** 04 vias do termo de rescisão de contrato de trabalho; **b)** 01 via do aviso prévio; **c)** 01 via do exame demissional; **d)** carta de preposto; **e)** 01 via do cálculo das médias duodecimais de horas extras, adicional de periculosidade e adicional noturno, se laborados; **f)** ficha financeira do empregado; **g)** 01 via do extrato analítico do FGTS atualizado; **h)** Carta de referência; **i)** PPP (Perfil Profissiográfico Previdenciário); **j)** CTPS devidamente atualizada; **l)** declaração de opção de continuidade ou não ao plano de saúde devidamente assinada pelo empregado; e **m)** comprovante de pagamento da rescisão através de depósito bancário.

Parágrafo 7º. A inobservância do disposto nesta cláusula sujeitará a empresa à multa por descumprimento de cláusula, bem assim ao pagamento da multa a favor do empregado, em valor equivalente ao seu salário, salvo quando, comprovadamente, o trabalhador der causa à mora.

ESTÁGIO/APRENDIZAGEM

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - DA CONTRATAÇÃO DE MENOR E JOVEM APRENDIZ

Considerando que a aprendizagem profissional consiste em formação técnico-profissional metódica que permite ao jovem aprender uma profissão e obter sua primeira experiência como trabalhador, por isso mesmo as empresas abrangidas pelo presente instrumento coletivo são obrigadas a empregar número de aprendizes equivalente a cinco por cento, no mínimo, dos trabalhadores existentes nos quadros administrativos das empresas, cujas funções demandem formação profissional.

Parágrafo único. Como o percentual de aprendizagem, de no mínimo cinco por cento, previsto no art. 429 da CLT, deve ser aplicado em relação às funções que demandem formação profissional, o que difere do curso de formação de vigilante a que alude a Lei nº 7.102/82, em seu art. 16, inc. IV, requisito essencial para o exercício da atividade de segurança, não se confundindo com a mencionada habilitação profissional obtida por meio de curso técnico de nível médio, prevista nas normas que tratam da aprendizagem, e também por força de lei, o curso de formação de vigilante somente pode ser autorizado pela Polícia Federal, por isso mesmo na contratação de aprendizes devem ser excluídos da base de cálculo os vigilantes (armados e/ou desarmados), os vigilantes de transporte de valores, os inspetores, supervisores e fiscais de segurança privada, justamente por não demandarem qualquer formação para seu exercício profissional.

PORTADORES DE NECESSIDADES ESPECIAIS

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - DA CONTRATAÇÃO DE PNE, HABILITADO OU REABILITADO PELO INSS

Considerando que o vigilante tem a função legal de inibir ou proibir ação delituosa com o uso de armas de fogo ou branca, sendo treinado para defesa pessoal, de patrimônio, de pessoas necessitando, assim, estar em plenitude física e mental, o cumprimento do art. 93 da Lei nº 8.213/91 e arts. 136 a 141 do Decreto 3.048/99, com relação a admissão de pessoa portadora de deficiência física habilitada ou reabilitada, tomará como parâmetro, a exemplo do que ocorre na contratação de policiais (art. 37, VIII, CF), o dimensionamento relativo ao pessoal da administração, ressalvado o comparecimento de profissionais atendendo a publicação da empresa, que comprove ter curso de formação de vigilante, e que porte Certificado Individual de Reabilitação ou Habilitação expedido pelo INSS, que indique expressamente que está capacitado profissionalmente para exercer a função de vigilante (art. 140 e 141 do Decreto nº 3048/99). Fica facultado a empresa submeter antes à Polícia Federal, conforme Lei 7.102/83 e Portaria/DPF 3233/2012.

OUTRAS NORMAS REFERENTES A ADMISSÃO, DEMISSÃO E MODALIDADES DE CONTRATAÇÃO

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - DO REAPROVEITAMENTO PROFISSIONAL

As empresas do segmento empresarial representadas pelo SINDESP/ES que forem vencedoras em processo licitatório de contratos públicos ou privados de prestação de serviço poderão reaproveitar no todo ou em parte a mão-de-obra disponibilizada pela empresa que perdeu o contrato, ressalvado, os casos de estabilidade.

Parágrafo 1º. O empregado deverá apresentar manifestação se aceita ou não ser contratado pela empresa vencedora, mediante assistência do sindicato profissional, visando estabelecer as condições para a transferência dos empregados, devendo este ser anuído pelo sindicato patronal, preferencialmente na Comissão de Conciliação Prévia.

Parágrafo 2º. No prazo máximo e improrrogável de 15 (quinze) dias, antes do término do contrato, a empresa que perdeu o contrato fica obrigada apresentar ao sindicato laboral e a empresa vencedora a listagem completa dos empregados disponíveis (ou não) para ser contratado (ou não) pela empresa vencedora.

Parágrafo 3º. A empresa que venceu o contrato de prestação de serviços, dentro do prazo máximo e improrrogável de 05 (cinco) dias, após o recebimento da listagem, deverá informar a empresa que perdeu o contrato e também ao sindicato laboral quais empregados serão reaproveitados.

Parágrafo 4º. As partes estabelecem que, se o empregado estiver cumprindo aviso prévio e for admitido pela empresa vencedora do contrato de prestação de serviços, neste caso, o pedido de dispensa de cumprimento do aviso prévio deverá ser aceito pelo seu empregador observando em sua integralidade a redação da Súmula n.º 276 do TST.

Parágrafo 5º. Fica estabelecido entre as partes que o empregado que não estiver cumprindo aviso prévio, mas for reaproveitado pela empresa vencedora do contrato de prestação de serviços, neste caso, o contrato de trabalho poderá ser extinto por acordo mútuo entre empregado e empregador, mediante assistência do sindicato profissional, visando estabelecer as condições para a transferência do empregado, com anuência do sindicato patronal, preferencialmente na Comissão de Conciliação Prévia.

Parágrafo 6º. As partes estabelecem, ainda, que se o empregado não for reaproveitado pela empresa vencedora do contrato de prestação de serviços e se seu empregador não tiver local para transferi-lo, dentro de sua base territorial, neste caso, o contrato será rescindido pela forma imotivada e caberá ao empregador proceder à anotação na CTPS, comunicar a dispensa aos órgãos competentes e realizar o pagamento das verbas rescisórias no prazo e na forma estabelecidos no art. 477 da CLT. Havendo a transferência, esta não poderá violar os preceitos da Súmula nº 29 do TST.

Parágrafo 7º. Quando a empresa entregar os avisos prévios aos seus empregados em razão da proximidade do término do contrato de prestação de serviço e por qualquer motivo der continuidade ao referido contrato caberá ao respectivo empregador reconsiderar o ato, antes de seu termo, visando à preservação do emprego, com o objetivo de dar segurança econômica ao trabalhador e incorporá-lo ao organismo empresarial, cabendo ao empregado aceitar a reconsideração (princípio da continuidade das relações trabalhistas).

Parágrafo 8º. No encerramento do contrato de prestação de serviços entre o empregador e o tomador de serviço poderá a empresa vencedora efetuar a assinatura do novo contrato de trabalho na CTPS do trabalhador reaproveitado, independentemente da devida baixa do contrato anterior, o que se concretizará com a homologação da rescisão na Entidade Sindical Laboral.

RELAÇÕES DE TRABALHO – CONDIÇÕES DE TRABALHO, NORMAS DE PESSOAL E ESTABILIDADES QUALIFICAÇÃO/FORMAÇÃO PROFISSIONAL

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - DO CURSO E CERTIFICADO DE RECICLAGEM DO EMPREGADO-VIGILANTE

A empresa de curso de formação de vigilantes, ao expedir o certificado de reciclagem, devidamente registrado pela Delegacia de Segurança Privada (DELESP), do Departamento de Polícia Federal ou Comissão de Vistoria, para ser considerado válido em todo território nacional, fica obrigada a entregar à empresa contratante do empregado-vigilante, no prazo de 05 (cinco) dias, o referido certificado.

Parágrafo 1º. Ficam as empresas obrigadas a entregar a declaração do curso de reciclagem (Declaração de Tipo de Pessoa) e entregá-lo ao respectivo empregado, no prazo de 10 dias, a contar da disponibilidade da referida declaração.

Parágrafo 2º. O curso de reciclagem do empregado-vigilante será totalmente custeado pelo empregador.

Parágrafo 3º. A empresa quando solicitada, por escrito, pelo Sindicato Profissional enviará a este, no prazo de 8 (oito) dias contados do recebimento da solicitação, a listagem dos seus empregados-vigilantes reciclados no período especificado.

Parágrafo 4º. Os dias em que o empregado estiver realizando o curso de reciclagem, que é de caráter obrigatório, a empresa deverá fornecer para os referidos dias, de forma antecipada, os tíquetes alimentação e os valores das passagens ou diretamente as passagens para a realização do referido curso, podendo, ainda, o empregador optar pelo fornecimento direto da alimentação (marmitex) nos dias do curso, incluindo a janta para todos os dias (se for o caso de pernoite) e as horas de curso de reciclagem não serão consideradas como horas extras, desde que realizado tanto na escala de trabalho quanto nas folgas, ou seja, é vedado ao empregador encaminhar o empregado para fazer o curso de reciclagem exclusivamente nos dias de folgas.

Parágrafo 5º. O empregado-vigilante que for reprovado no curso de reciclagem deverá ser submetido a novo curso e o custo será rateado entre a empresa e o empregado-vigilante reprovado na mesma proporcionalidade, isto é, 50% (cinquenta por cento) para cada uma das partes, considerando que é imprescindível o certificado de reciclagem, condição exigida em lei.

Parágrafo 6º. Se o empregado-vigilante ficar reprovado pela segunda vez fica convencionado entre as partes que o curso de reciclagem será totalmente custeado pelo empregado-vigilante, e se mesmo assim não houver a

aprovação, fica pactuado que a empresa e o empregado deverão comparecer a CCP, mediante assistência do sindicato laboral, para resolver sua permanência ou não na empresa.

Parágrafo 7º. O empregado-vigilante que trabalhar em escala noturna não poderá realizar o curso de reciclagem no dia seguinte ao término da escala e, neste caso, o curso deverá ter início no dia seguinte a sua folga.

Parágrafo 8º. Fica estabelecido que as escolas que ministram cursos de formação de vigilantes deverão encaminhar, no prazo máximo de 10 dias, ao sindicato profissional, a relação nominal dos empregados matriculados, contendo a data de início das reciclagens, o nome dos vigilantes matriculados e seus respectivos empregadores.

ESTABILIDADE APOSENTADORIA

CLÁUSULA TRIGÉSIMA - DA ESTABILIDADE DO APOSENTADO

Fica vedada a dispensa dos empregados abrangidos pelo presente instrumento, com antecedência de 24 (vinte e quatro) meses anteriores à data do preenchimento dos requisitos exigidos para adquirir o direito à aposentadoria, seja integral ou proporcional, ficando-lhe garantida a estabilidade pré-aposentadoria, desde que não exista causa objetiva que determine ou justifique sua dispensa por justa causa ou pedido de demissão. Adquirida a aposentadoria cessa imediatamente e de forma automática a garantia aqui conferida.

Parágrafo 1º. Para adquirir o benefício acima referido, o empregado deverá obrigatoriamente comunicar, por escrito, ao seu respectivo empregador, quando estiver faltando 24 (vinte e quatro) meses para o tempo de aquisição, apresentando para tanto documento oficial emitido pelo INSS (CNIS ou simulação pelo próprio site do INSS), atestando o tempo, seja integral ou proporcional.

Parágrafo 2º. Se o empregado for dispensado, quer por aviso prévio trabalhado, quer por aviso prévio indenizado, terá o prazo de 05 (cinco) dias úteis, contados da data da ciência do aviso, para comunicar, por escrito, ao seu respectivo empregador que faz jus ao direito a estabilidade, apresentando para tanto documento oficial emitido pelo INSS, sob pena de não poder suscitar a nulidade do aviso prévio e conseqüentemente a perda da garantia prevista no *caput* da cláusula.

JORNADA DE TRABALHO – DURAÇÃO, DISTRIBUIÇÃO, CONTROLE, FALTAS DURAÇÃO E HORÁRIO

CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - DAS ESCALAS E JORNADAS DE TRABALHO

Ficam os empregadores autorizados a utilizar as escalas 5x2, 6x1, 12x36 e 2x2. As referidas escalas são de regime especial.

Parágrafo 1º. Na escala 5x2 fica estabelecido que o horário diário de trabalho é de 08 horas e 48 minutos e a jornada semanal é de 44 horas e o divisor para apurar o valor da hora normal de trabalho é o 220. As horas extras, sem exceção, na escala 5x2, são aquelas que ultrapassam em cada semana respectiva da apuração a jornada semanal de 44 horas efetivamente trabalhadas.

Parágrafo 2º. Na escala 6x1 fica estabelecido que a jornada semanal é de 44 horas e o divisor para apurar o valor da hora normal de trabalho é o 220. As horas extras, sem exceção, na escala 6x1, são aquelas que ultrapassam em cada semana respectiva da apuração a jornada semanal de 44 horas efetivamente trabalhadas.

Parágrafo 3º. Fica estabelecido que a jornada mensal, tanto na escala 12x36 como na escala 2x2, quando o mês for de 30 dias, será de 180 horas, e quando o mês for de 31 dias, a jornada mensal será de 192 horas e as horas extras, sem exceção, são aquelas que ultrapassam a jornada mensal de 180 horas (no mês de 30 dias) ou 192 horas (no mês de 31 dias).

Parágrafo 4º. Fica estabelecido que a jornada mensal, na escala 12x36, quando o mês for de 31 dias será de 180 horas se o empregado laborar 15 escalas e as horas extras, sem exceção, são aquelas que ultrapassam a jornada mensal de 180 horas trabalhadas. O divisor para apurar o valor da hora normal de trabalho é o 180.

Parágrafo 5º. Fica estabelecido que os divisores na escala 12x36 e 2x2 para apurar o valor da hora normal de trabalho será o 180 no mês de 30 dias ou 192 no mês de 31 dias, exceto quando ocorrer a regra do § 4º supra.

Parágrafo 6º. No caso dos empregados mensalistas, cujos salários são calculados à base de 30 (trinta) dias, o DSR já se encontra incluído no salário mensal, não cabendo se falar em cálculo separado do DSR, visto que os salários já são pagos à base de 30 (trinta) dias.

Parágrafo 7º. As horas extraordinárias trabalhadas em quaisquer das escalas autorizadas não poderão ser objeto de compensação.

Parágrafo 8º. Fica estabelecido que a execução de horas extras em quaisquer das escalas autorizadas não serve de pressuposto para a desqualificação e/ou desconstituição das escalas trabalhadas, mesmo porque há previsão para a execução de horas extras e para o caso as partes se amparam nas regras dos incisos XIII e XXVI, do art. 7º, da Constituição Federal, no princípio do conglobamento, na regra da cláusula *pacta sunt servanda*, respeitando o princípio democrático da livre negociação e concessões mútuas e da prevalência do convencionado sobre o legislado.

Parágrafo 9º. As empresas poderão adotar sistemas alternativos eletrônicos de controle de jornada de trabalho, nos termos dos arts. 2º e 3º da Portaria nº 373, de 25/11/2011, sem prejuízo do disposto no art. 74, §2º, da CLT, que determina o controle de jornada por meio manual, mecânico ou eletrônico.

Parágrafo 10º. As entidades convenientes estabelecem que fica permitida a utilização de registro de ponto por exceção à jornada regular de trabalho mediante acordo coletivo com o sindicato laboral com anuência do sindicato patronal perante a Comissão de Conciliação Prévia.

PRORROGAÇÃO/REDUÇÃO DE JORNADA

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - DO LIMITE DE TOLERÂNCIA

As partes resolvem estabelecer que os empregados terão tolerância de atraso para assumir o respectivo serviço de até 10 (dez) minutos diários e, no máximo 90 (noventa) minutos por mês, sem caracterização de falta.

Parágrafo 1º. Em contrapartida, na entrada e na saída do serviço, se for o caso, os empregados darão aos seus respectivos empregadores, 10 (dez) minutos diários de sua tolerância, sem caracterização de sobrejornada ou de horário suplementar, no máximo de 90 (noventa) minutos por mês.

Parágrafo 2º. Quando o empregador determinar em norma interna que o empregado deve comparecer para o início da escala com antecedência máxima de 10 minutos, este deverá cumprir a determinação sob pena de indisciplina. No momento que o vigilante substituto assumir o posto de serviço o vigilante substituído passa o serviço e fica dispensado do trabalho ficando entendido que o horário do início da escala se compreende com a chegada do empregado ao posto do trabalho e não pelos procedimentos preliminares posteriores.

INTERVALOS PARA DESCANSO

CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - DO INTERVALO INTRAJORNADA

Fica estabelecido que em qualquer escala é obrigatória a concessão do intervalo intrajornada, de no mínimo, 01 (uma) hora para repouso e alimentação.

Parágrafo único. Fica convencionado que na impossibilidade do empregador conceder, integralmente, ao trabalhador, o horário do intervalo intrajornada, ficará obrigado a indenizar 01 (uma) hora com o acréscimo de 60% (sessenta por cento) sobre o valor da hora normal. A base de cálculo para apuração da hora normal será o salário acrescido de seus consectários legais e também do adicional de periculosidade.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - DO INTERVALO INTRAJORNADA NAS ESCALAS 12X36 E 2X2

Em exceção ao disposto no art. 59 da CLT, o empregado que estiver laborando na escala 12x36 ou 2x2, poderá o empregador conceder ou indenizar os intervalos para repouso e alimentação conforme estabelece o art. 59-A da CLT.

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE JORNADA

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - DO TRABALHO EM REGIME OFFSHORE

Considera-se regime *OFFSHORE* o trabalho dos empregados das empresas sob o regime de confinamento nas plataformas marítimas de petróleo, gás e navios, que prestam serviços em plataforma de produção, prospecção e perfuração de petróleo e UMS'S em alto mar.

Parágrafo 1º. A escala de trabalho será de 14 dias trabalhados com 14 dias de folga, e a jornada dos trabalhadores *OFFSHORE*, observará as escalas prevista neste instrumento.

Parágrafo 2º. O tempo gasto no transporte fornecido aos empregados que trabalhem nas condições estabelecidas nesse acordo, não será considerado como hora extra em hipótese alguma.

Parágrafo 3º. Diante da peculiaridade dos serviços *OFFSHORE*, fica autorizada a possibilidade de ocorrer à inversão de escala dos colaboradores, sem que referida alteração acarrete qualquer tipo de indenização ou futura alegação de alteração prejudicial e/ou unilateral do contrato de trabalho.

Parágrafo 4º. Uma vez em que o desembarque dos colaboradores que se encontram em regime de confinamento depende exclusivamente da programação de voo, o colaborador tem plena ciência de que seu desembarque poderá ocorrer após o 14º (décimo quarto) dia, sem que acarrete o pagamento de horas extras, desde que entre o término da escala de trabalho do colaborador e o seu efetivo embarque, não ultrapasse 5 (cinco) horas, sendo que a partir então será devido o pagamento de horas extras de 60% sobre o salário base. Tal regra somente será aplicada quando do efetivo desembarque do colaborador.

Parágrafo 5º. Os empregados quando em regime de trabalho *OFFSHORE* farão jus a percepção dos benefícios previstos no presente instrumento coletivo mais 30% de adicional de confinamento.

Parágrafo 6º. Os trabalhadores em regime *OFFSHORE* (embarcados) terão garantidos os adicionais previstos no presente instrumento coletivo integralmente sobre seu salário-base, mesmo que embarquem menos de 14 dias no mês. Caso permaneçam embarcados mais dias, receberão ainda os reflexos dos ditos adicionais sobre os dias extraordinários. Em vista da habitualidade do pagamento dos adicionais, os mesmos incidem sobre os adicionais de horas extras, adicional noturno, férias, 13º salário, FGTS, INSS e Aviso Prévio.

Parágrafo 7º. Caso o empregado não desembarque após o 14º (décimo quarto) dia de trabalho, permanecendo em regime de confinamento nas plataformas, ou seja, *OFFSHORE*, fará jus ao recebimento de adicional de 100% (cem por cento) para as horas que assim permanecer em efetivo trabalho.

Parágrafo 8º. Em caso de alteração da data do embarque /ou desembarque por decorrência de mau tempo, ou situações diversas, a empresa fica obrigada a fornecer hospedagem para o vigilante no período em que o mesmo se encontrar à disposição da empresa, ou em caso de vigilantes residentes no município, o fornecimento de passagem para sua residência.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - DO HORÁRIO DE RENDIÇÃO PARA ALMOÇO

Fica estabelecido entre as partes que nos postos onde há concessão do intervalo intrajornada ou rendição de almoço, o horário de almoço não poderá ser iniciado antes de 04 (quatro) horas do início da jornada de trabalho, inclusive a rendição do empregado que deverá ser rendido, no mínimo com 04 horas do início da jornada de trabalho e no máximo até às 15:00 (quinze) horas.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - DO DIREITO DE TROCA DE ESCALA

As partes convencionam que o empregador deverá permitir, quando solicitado por escrito pelo empregado, a troca de escala, na quantidade de 02 (duas) escalas por mês. O empregado só terá direito a troca de escala, após a autorização da empresa.

Parágrafo 1º. Os empregados que estiverem cursando o ensino médio, fundamental, educação básica ou curso de nível superior poderão solicitar por escrito a troca de escala e no caso da recusa do empregador terão abonadas as horas diárias que faltar à escala de serviço, quando decorrente do comparecimento a exames escolares, sendo obrigatória a comunicação, por parte do empregado ao seu empregador, com 48 (quarenta e oito) horas de antecedência à realização da aludida prova ou exame, por intermédio de declaração escrita do respectivo estabelecimento de ensino.

Parágrafo 2º. O empregador poderá, desde que solicitado por escrito pelo empregado/vigilante/estudante, custear em até 60% (sessenta por cento) o material escolar a ser utilizado pelo referido empregado, ficando desde já devidamente autorizado a efetuar desconto do referido custo, no salário mensal do empregado beneficiado.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - DA JORNADAS ESPECIAIS PARA O TRABALHO INTERMITENTE

Mediante acordo coletivo obrigatório com o sindicato laboral com anuência do sindicato patronal serão admitidas jornadas especiais para eventos (cultural, social, esportivo e outros), e a celebração de contrato de trabalho intermitente com os empregados, nos termos dos artigos art. 443 e 452-A da CLT, bem como, da Lei Federal nº 7.102/83 ou da que vier a substituí-la e Portaria DPF nº 3.233/2012.

Parágrafo 1º. A convocação dos vigilantes intermitentes deverá ser realizada por qualquer meio de comunicação eficaz, seja por e-mail, mensagem eletrônica ou ligação telefônica, devendo ser efetivada 03 (três) dias antes da realização do evento, ato em que, a empresa deverá fornecer todas as informações ao colaborador, tais como, local de realização do evento com endereço completo, nome do evento, horário de entrada e saída e nome dos líderes / supervisores / coordenadores no local.

Parágrafo 2º. Após a convocação o vigilante terá o prazo de 24 horas para confirmar ou não a sua presença no evento, entendendo no seu silêncio a recusa ao evento.

Parágrafo 3º. Os vigilantes que chegarem atrasados para o trabalho convocado, caso o quadro de profissionais do evento esteja completo, poderá ser dispensado do evento, sem que lhe seja devido a indenização prevista no art. 452-A, §4º da CLT.

Parágrafo 4º. O valor da remuneração do vigilante em trabalho intermitente deverá corresponder ao salário/hora apurado nos termos da cláusula 3ª supra acrescido do adicional de periculosidade mais o pagamento do adicional noturno, se o evento ultrapassar às 22 horas, ficando garantido o pagamento mínimo de 8 horas e o divisor para apurar o valor da hora será 180.

Parágrafo 5º. Se a empresa tomadora de serviços fornecer alimentação para os vigilantes alocados no evento, não será devido ticket alimentação para o dia de trabalho pela empresa empregadora.

Parágrafo 6º. Se o vigilante for convocado e permanecer à disposição do empregador por mais de 04 (quatro) horas, não poderá a empresa fornecer lanche, isto é, deverá oferecer marmitex.

Parágrafo 7º. O empregador fica obrigado a observar a referida cláusula em se tratando de empregado efetivo da empresa, isto é, o empregado fará *jus* as mesmas condições aqui estabelecidas.

FÉRIAS E LICENÇAS OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE FÉRIAS E LICENÇAS

CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - DAS FÉRIAS E DO TÍQUETE ALIMENTAÇÃO NAS FÉRIAS

As empresas comunicarão as férias a cada trabalhador com 30 (trinta) dias de antecedência do início do gozo da mesma e as férias não poderão ter início em dia de folga do trabalhador devendo o empregador efetuar o pagamento com antecedência de 02 (dois) dias ao início do gozo das mesmas.

Parágrafo 1º. A empresa só poderá cancelar as férias por ela já comunicada somente com a concordância do empregado.

Parágrafo 2º. É vedado o início das férias no período de dois dias que antecede feriado ou dia de repouso semanal remunerado, exceto nas escalas 12x36 e 2x2.

Parágrafo 3º. Fica convencionado entre as partes que partir de 01.01.2020 o empregado receberá o tíquete alimentação na importância integral de R\$ 540,00 (quinhentos e quarenta reais) e a partir de 01.01.2021 o empregado receberá o valor de R\$ 540,00 (quinhentos e quarenta reais) reajustado pelo índice do INPC acumulado no período de 01.01.20 a 31.12.20 mais ganho real de 50% do índice do INPC. O valor será pago de uma vez quando da concessão das férias, independentemente da eventual venda de férias (abono pecuniário) ou se o empregado, concordou em usufruir as férias em até três períodos, sendo que um deles não poderá ser inferior a quatorze dias corridos e os demais não poderão ser inferiores a cinco dias corridos, cada um.

Parágrafo 4º. As partes convencionam que a entrega dos tíquetes alimentação previsto no § 2º supra deverá ser realizada até 15 (quinze) dias contados do início do gozo das férias.

Parágrafo 5º. Em razão do fornecimento do tíquete alimentação previsto no § 2º supra, as empresas poderão descontar o percentual fixado no PAT (Programa de Alimentação ao Trabalhador), previsto na Lei nº 6.321/76, até o limite de 10% (dez por cento).

Parágrafo 6º. Por força do inciso XXVI, do artigo 7º, da Constituição Federal as partes declaram solenemente que o tíquete alimentação sob as formas previstas nesta cláusula, não terá, em hipótese alguma, natureza remuneratória e por isso mesmo, não pode ser considerado como salário-utilidade ou salário *in natura*, nos termos da Lei nº 6.321/76, de seus Decretos Regulamentadores e da Portaria GM/MTb nº 1.156/1993.

SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR UNIFORME

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - DO UNIFORME OBRIGATÓRIO

No ato da admissão do empregado vigilante a empresa fornecerá o uniforme obrigatório, cuja composição é a seguinte: duas calças; e/ou duas saias; e/ou dois macacões; duas camisas; um par de botas; e/ou um par de coturno; e/ou um par de sapatos; um cinto e/ou um boné e uma jaqueta de frio (pelo período de 03 anos). O uniforme não terá validade pelo período de 01 (um) ano, mas deve o empregador renová-lo quando não estiver mais em condição de uso e os equipamentos de segurança até 03 (três) anos, desde que estejam em condições de uso.

Parágrafo 1º. É proibido o desconto de qualquer peça integrante do uniforme de uso obrigatório, inclusive do agasalho de proteção ao frio. Se danificado e/ou perdido, no efetivo exercício da função, sem que o fato tenha ocorrido por culpa do empregado, salvo na ocorrência de culpa do empregado, ou no caso do uniforme obrigatório e do agasalho serem usados fora da atividade laboral, nestas últimas situações o empregador fica autorizado a proceder nos salários do respectivo empregado o desconto para o pertinente ressarcimento.

Parágrafo 2º. Havendo necessidade do uso da capa de chuva, em razão exclusiva da situação do posto de serviço, o empregador fica obrigado a fornecer o respectivo acessório para o posto.

Parágrafo 3º. As empresas ficam proibidas de descontar do salário do empregado ou cobrá-lo de outra forma, valores que correspondam a uniformes, armas ou veículo que lhe forem arrebatados, por ação criminal, no local, horário e no desempenho das funções para as quais foi contratado pelo empregador.

Parágrafo 4º. Fica vedado qualquer desconto salarial por danos a veículos em curso no trabalho, ressalvada as hipóteses de comprovação de culpa, dolo, negligência, imprudência ou imperícia do respectivo empregado.

ACEITAÇÃO DE ATESTADOS MÉDICOS

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - DOS ATESTADOS MÉDICOS

O atestado médico deverá ser entregue pelo obreiro ou qualquer parente seu, no prazo máximo de 02 (dois) dias, contados após a data de emissão, que deverá ser entregue à sua coordenação e/ou fiscalização (fiscal, supervisor ou inspetor) ou diretamente na empresa conforme regimento interno da empresa, mediante contra recibo, ou por qualquer meio eletrônico disponibilizado pela empresa, inclusive whatsapp.

Parágrafo 1º. Fica garantido aos empregados abrangidos por esta CCT o direito de exercerem a opção de procurar tanto médico indicado pela empresa, quanto médico de sua confiança, não podendo os empregadores rejeitarem os atestados médicos sob qualquer hipótese.

Parágrafo 2º. Fica estabelecido entre as partes que a empresa deve assumir todos os encargos financeiros com os exames admissionais, periódicos, de retorno e demissional, sem qualquer custo para o empregado, sob pena de devolução do valor em dobro por cobrança indevida.

RELAÇÕES SINDICAIS GARANTIAS A DIRETORES SINDICAIS

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - DA DISPENSA REMUNERADA DO EMPREGADO ELEITO DIRETOR

Fica assegurada a disponibilidade remunerada dos Diretores e/ou Dirigentes (titulares ou suplentes), que esteja em pleno exercício nas atividades representadas pelo SINDIVIGILANTES, quando convocado, por escrito, pelo Diretor Presidente.

Parágrafo 1º. A disposição acima mencionada será de 10 (dez) Diretores e/ou Dirigentes, limitada a um Diretor e/ou Dirigente por empresa ou grupo econômico. A disposição retro referida somente poderá ser aplicada mediante solicitação, por escrito, pelo Diretor Presidente, com o respectivo comprovante de recebimento da correspondência pela empresa.

Parágrafo 2º. Fica estabelecido que o Diretor e/ou Dirigente do Sindicato Profissional, enquanto durar a sua disponibilidade remunerada, deverá receber do seu respectivo empregador, mensalmente e desde que esteja em efetivo exercício perante a entidade sindical laboral, o salário normativo do empregado-vigilante mais o adicional de periculosidade e a quantidade de 22 (vinte e dois) tíquetes alimentação, cabendo ainda ao empregador depositar em sua conta vinculada as parcelas fundiárias e sem prejuízo dos benefícios previstos no presente instrumento coletivo.

Parágrafo 3º. As partes estabelecem que no período de vigência desta convenção coletiva deverá o empregador, que tenha empregado exercendo cargo de Diretor e/ou Dirigente Sindical (titular ou suplente), limitado a um Diretor e/ou Dirigente por empresa, liberá-lo, por 01 (um) dia por mês limitado a 12 (doze) dias por ano, previamente comunicado, por escrito, pelo Diretor Presidente, sem prejuízo do seu salário mensal e benefícios, para o exercício de sua atividade sindical.

CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - DA MENSALIDADE ASSOCIATIVA

Por deliberação da Assembleia Geral dos Trabalhadores e previsão estatutária ficou autorizado o desconto nos contracheques dos empregados associados, equivalente a 2% (dois por cento), calculado sobre o salário normativo do empregado acrescido do adicional de periculosidade, a título de mensalidade associativa.

Parágrafo 1º. As empresas se comprometem a fazer o desconto da mensalidade associativa, na forma estabelecida no caput desta cláusula, dos trabalhadores que já contribuem com a mensalidade associativa, não necessitando de nova filiação.

Parágrafo 2º. Em razão do princípio da liberdade de associação sindical os demais empregados que quiserem se associar deverão preencher devidamente a ficha de filiação para autorização do respectivo desconto diretamente na sede do sindicato profissional ou no site www.sindivigilantes.com.br ou, ainda, diretamente com seu respectivo empregador, por escrito, que ficará responsável de encaminhar ao sindicato profissional, no prazo de 10 (dez) dias, contados da filiação.

Parágrafo 3º. No caso da filiação ser realizada no site do SINDIVIGILANTES, a entidade sindical encaminhará para empresas, por e-mail, o ofício com a relação dos associados e cópias das filiações. Além do e-mail serão encaminhadas a cópia física do ofício e das filiações.

Parágrafo 4º. A contribuição referente à mensalidade associativa, que vem sendo descontada do associado, mensalmente, independentemente de nova filiação, deverá continuar sendo recolhida obrigatoriamente pelas empresas até o 5º (quinto) dia útil do mês subsequente da competência.

Parágrafo 5º. Fica pactuado entre as partes que a empresa que for vencedora em processo licitatório e se reaproveitar, no todo ou em parte, a mão-de-obra disponibilizada pelo encerramento do contrato de trabalho, deverá no ato da admissão e em razão do princípio da liberdade de associação sindical, entregar a ficha de filiação para autorização do respectivo desconto.

Parágrafo 6º. As respectivas fichas devidamente assinadas deverão ser encaminhadas ao sindicato profissional, no prazo de 10 (dez) dias, contados da filiação, objetivando a inclusão do respectivo empregado no quadro de associados do sindicato laboral.

Parágrafo 7º. Fica convencionado entre as partes que na admissão de empregado, a empresa empregadora solicitará a manifestação do referido empregado quanto à condição de filiar-se ou não à entidade sindical devendo para tanto o sindicato laboral disponibilizar as fichas de associação.

Parágrafo 8º. Na eventualidade de haver filiação, por parte do empregador, isto é, diretamente na empresa, esta fica obrigada de encaminhar a ficha de filiação, no prazo máximo de 10 (dez) dias, após a filiação, por intermédio do e-mail (vigilantenorte@gmail.com) devendo o sindicato laboral retirar as fichas na sede da empresa.

Parágrafo 9º. O atraso no repasse das retenções referidas no caput implicará em multa de 2% (dois por cento) ao mês e mais a mora diária de 0,33% (trinta e três centésimos por cento) sobre o valor não repassado, até a integralização do depósito, sem prejuízo da aplicação da multa convencional.

Parágrafo 10º. A desfiliação somente se efetivará por meio de carta pessoal, individual, apresentada em 3 (três) vias, e que deverá ser entregue ao sindicato laboral, em sua sede, mediante protocolo pelo próprio trabalhador, sendo uma via para o trabalhador, outra para o sindicato e outra para ser encaminhada pelo sindicato ao empregador do trabalhador.

Parágrafo 11º. Na hipótese de o trabalhador ser portador de necessidade especial que inviabilize ou dificulte o seu deslocamento até a sede da entidade sindical, com o objetivo de exercer o seu direito de desfiliação, poderá este

contatar a direção do sindicato objetivando o agendamento de dia, hora e local para receber a visita de representante do sindicato para o recebimento de sua carta de desfiliação.

Parágrafo 12°. Deverá ser consignado nas 3 (três) vias da carta de desfiliação o carimbo registrando, pelo menos, a data do protocolo de entrega da carta, a identificação do sindicato e da pessoa que recebeu o documento.

Parágrafo 13°. O sindicato terá até 10 (dez) dias, contados do protocolo da carta de desfiliação, para encaminhar ao empregador do trabalhador a 3ª (terceira) via da carta, de modo a cientificá-lo a respeito da desfiliação de seu empregado.

Parágrafo 14°. Fica facultado ao sindicato, se assim o desejar, devolver a 2ª (segunda) e a 3ª (terceira) via ao trabalhador, já devidamente protocolada, para que este encaminhe uma das vias ao seu empregador.

Parágrafo 15°. As disposições ora ajustadas valem tanto para contribuições de desconto único, por alguns meses ou mensais e durante todo o período de validade do instrumento normativo, bem como se aplicam, no que couber, aos empregados admitidos após a data-base da categoria profissional.

Parágrafo 16°. O exercício do direito de desfiliação será gratuito, não podendo a entidade sindical cobrar qualquer valor em decorrência do seu exercício.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - DA CONTRIBUIÇÃO PROFISSIONAL EXTRAORDINÁRIA

Por deliberação da Assembleia Geral dos Trabalhadores ficou autorizada a cobrança da contribuição profissional extraordinária, no valor de R\$ 36,00 (trinta e seis reais e vinte e oito centavos), que deverá ser descontada, mediante expressa autorização, de todos os trabalhadores integrantes da respectiva categoria profissional, na base territorial do sindicato, nas competências dos meses de março, abril, maio, junho, julho e agosto. A referida contribuição tem por finalidade dar suporte e assegurar a luta e a busca para melhores condições de trabalho de toda a categoria profissional, desenvolvida pelo SINDIVIGILANTES, como se comprova nas melhorias obtidas nesta negociação coletiva, defendendo os interesses e direitos individuais e coletivos de toda a categoria profissional, não promovendo distinção entre os trabalhadores.

Parágrafo 1°. A empresa deverá descontar, mediante expressa autorização, o valor indicado no caput de todos os empregados, nos meses referenciados, devendo, ainda, depositar até o 5° (quinto) dia útil após o desconto na conta corrente do SINDIVIGILANTES.

Parágrafo 2°. As empresas fornecerão ao sindicato laboral, até o 10° (décimo) dia útil do mês subsequente ao desconto, a lista com os nomes dos empregados contribuintes bem como o comprovante de depósito, independentemente de solicitação. Valerá como comprovante de entrega dos referidos documentos o protocolo datado, assinado e carimbado pela Secretaria do SINDIVIGILANTES ou, ainda, poderá a empresa encaminhá-los para o e-mail: vigilantenorte@gmail.com, valendo como protocolo a confirmação do e-mail.

Parágrafo 3°. Em hipótese alguma poderá haver desconto dos empregados associados da referida contribuição.

Parágrafo 4°. O atraso no repasse das retenções referidas no caput implicará em multa de 2% (dois por cento) ao mês e mais a mora diária de 0,33% (trinta e três centésimos por cento) sobre o valor não repassado até a integralização do depósito, sem prejuízo da aplicação da multa convencional.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - DA CONTRIBUIÇÃO SINDICAL PROFISSIONAL

Os empregadores ficam obrigados a descontar da folha de pagamento da competência do mês de março, dos seus empregados, a contribuição sindical, mediante expressa autorização do empregado. O desconto da contribuição sindical corresponde a 1/30 avos da remuneração e será calculada tomando-se por base a remuneração, ou seja, salário (salário-base) mais as parcelas variáveis.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - DA CONTRIBUIÇÃO SINDICAL PATRONAL

A contribuição sindical devida ao sindicato patronal pelas empresas participantes da categoria econômica representadas pelo SINDESP/ES serão pagas, recolhidas e aplicadas na forma da lei, desde que prévia e expressamente autorizada.

Parágrafo 1º. Os empregadores que optarem pelo recolhimento da contribuição sindical deverão fazê-lo no mês de janeiro, ou, para os que venham a se estabelecer após o referido mês, na ocasião em que requererem às repartições o registro ou a licença para o exercício da respectiva atividade.

Parágrafo 2º. As empresas deverão encaminhar, por e-mail (sindesp.es@terra.com.br) ou diretamente a Secretaria do SINDESP/ES, cópia da guia de recolhimento da contribuição sindical (GRCSU) referente ao exercício 2020.

DIREITO DE OPOSIÇÃO AO DESCONTO DE CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - DO EXERCÍCIO DO DIREITO DE OPOSIÇÃO

Os trabalhadores poderão, individualmente, se opor, a qualquer tempo, aos descontos previstos na cláusula quinquagésima segunda, de acordo com as condições estipuladas nos parágrafos abaixo.

Parágrafo 1º. O direito de oposição poderá ser exercido a qualquer tempo pelo trabalhador, durante a vigência desta Convenção Coletiva de Trabalho.

Parágrafo 2º. A manifestação do trabalhador ao direito de oposição, se exercido nos primeiros 30 (trinta) dias, contados do protocolo no Ministério do Trabalho e Emprego, valerá para todos os meses e/ou descontos subsequentes, estando o trabalhador dispensado de apresentar posteriormente nova oposição ao desconto durante a vigência do respectivo instrumento.

Parágrafo 3º. A manifestação do trabalhador ao direito de oposição, se exercido após os 30 (trinta) primeiros dias, contados da assinatura deste instrumento coletivo, valerá a partir deste momento e após o cumprimento das formalidades do exercício do direito, não gerando efeito retroativo para o trabalhador, ou seja, não terá o trabalhador direito de receber as contribuições já anteriormente descontadas.

Parágrafo 4º. A manifestação do direito de oposição pelos trabalhadores da categoria profissional somente se efetivará por meio de carta pessoal, individual, apresentada em 3 (três) vias, e que deverá ser entregue ao sindicato, em sua sede, mediante protocolo pelo próprio trabalhador, sendo uma via para o trabalhador, outra para o sindicato e outra para ser encaminhada pelo sindicato ao empregador do trabalhador.

Parágrafo 5º. Deverá ainda, constar da carta de oposição o nome completo e legível do trabalhador, o número de sua CTPS ou de qualquer outro documento de identificação legal, seu endereço, o nome e endereço da empresa ou entidade onde trabalha, local, data e assinatura.

Parágrafo 6º. Na hipótese de o trabalhador ser portador de necessidade especial que inviabilize ou dificulte o seu deslocamento até a sede da entidade sindical, com o objetivo de exercer o seu direito de oposição, poderá este contatar a direção do sindicato objetivando o agendamento de dia, hora e local para receber a visita de representante do sindicato para o recebimento de sua carta de oposição.

Parágrafo 7º. Deverá ser consignado nas 3 (três) vias da carta de oposição carimbo registrando, pelo menos, a data do protocolo de entrega da carta, a identificação do sindicato e da pessoa que recebeu o documento.

Parágrafo 8º. O sindicato terá até 10 (dez) dias, contados do protocolo da carta de oposição, para encaminhar ao empregador do trabalhador a 3ª (terceira) via da carta, de modo a cientificá-lo do exercício do direito de oposição pelo seu empregado.

Parágrafo 9º. Fica facultado ao sindicato, se assim o desejar, devolver a 2ª (segunda) e a 3ª (terceira) via ao trabalhador, já devidamente protocolada, para que este encaminhe uma das vias ao seu empregador.

Parágrafo 10º. As disposições ora ajustadas valem tanto para contribuições de desconto único, por alguns meses ou mensais e durante todo o período de validade do instrumento normativo, bem como se aplicam, no que couber, aos empregados admitidos após a data-base da categoria profissional.

Parágrafo 11º. O exercício do direito de oposição será gratuito, não podendo a entidade sindical cobrar qualquer valor em decorrência do seu exercício.

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE RELAÇÃO ENTRE SINDICATO E EMPRESA

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - DO ACESSO DO DIRIGENTE SINDICAL

Para ter acesso à sede dos empregadores, os dirigentes sindicais devidamente credenciados pelo Sindicato Profissional, deverão solicitar a visita, por escrito, com antecedência mínima de 48 (quarenta e oito) horas, justificando o pedido.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - DA CERTIDÃO DE REGULARIDADE SINDICAL

Por força desta convenção as empresas de segurança privada com sede (matriz ou filial), na base territorial dos respectivos sindicatos convenientes para participarem das licitações públicas nas modalidades de concorrência, tomadas de preços e carta-convite, promovida no Estado do Espírito Santo, deverão apresentar ao contratante/licitante a Certidão de Regularidade Sindical expedida pelos dois sindicatos (SINDESP/ES e SINDIVIGILANTES).

Parágrafo 1º. Os sindicatos patronal e profissional expedirão a Certidão de Regularidade Sindical, no prazo máximo de 05 (cinco) dias úteis, após a solicitação formal do documento, nas seguintes condições:

- a) estar adimplente com o recolhimento do imposto sindical (patronal e profissional);
- b) estar adimplente com os repasses das contribuições sindicais (patronal e profissional);
- c) estar adimplente com o cumprimento da cláusula que trata do plano de assistência odontológica contemplando as condições mínimas estipuladas neste instrumento coletivo;
- d) estar adimplente com o cumprimento da cláusula que trata do plano de saúde contemplando as condições mínimas estipuladas neste instrumento coletivo;
- e) estar adimplente com o cumprimento da cláusula que trata do seguro de vida em grupo contemplando as condições mínimas estipuladas neste instrumento coletivo, bem como apresentar o comprovante de pagamento nominal dos empregados do mês correspondente;
- f) estar adimplente com o cumprimento da cláusula que trata do benefício social contemplando as condições mínimas estipuladas neste instrumento coletivo, bem como apresentar o comprovante de pagamento nominal dos empregados do mês correspondente;
- g) apresentar cópia do CAGED e da RAIS nominal de cada funcionário da empresa;
- h) apresentar certificado de regularidade do benefício social emitido pela empresa gestora do benefício social.

Parágrafo 2º. A falta da certidão que trata este dispositivo ou sua apresentação com prazo de validade vencido (que será de 30 (trinta) dias) permitirá as demais empresas concorrentes ou mesmo as entidades sindicais convenientes alvejarem o procedimento licitatório por descumprimento de convenção coletiva de trabalho.

Parágrafo 3º. As empresas alcançadas por este instrumento levarão ao conhecimento dos tomadores de serviços o inteiro teor da presente convenção coletiva de trabalho, bem como das variações salariais ocorridas durante sua vigência.

Parágrafo 4º. Na hipótese de qualquer entidade sindical se negar a fornecer a Certidão de Regularidade, a negativa deverá ser justificada por escrito e na falta da justificativa, a empresa poderá se valer da apresentação do protocolo do requerimento da referida certidão acompanhado de cópias (autenticadas em cartório) dos documentos que trata os itens "a", "b", "c", "d", "e", "f" e "g", do §1º supra.

DISPOSIÇÕES GERAIS MECANISMOS DE SOLUÇÃO DE CONFLITOS

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - DA COMISSÃO DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA

As partes convenientes que são partes signatárias da Comissão de Conciliação Prévia do Setor de Segurança Privada, inscrita no CNPJ sob o nº 07.856.998/0001-70, se comprometem a partir de 01.01.2020 dar início aos trabalhos da Comissão de Conciliação Prévia conforme Regimento Interno da CCP.

Parágrafo 1º. Fica ajustado entre as partes que antes de iniciar os trabalhos institucionais da Comissão de Conciliação Prévia do Setor de Segurança Privada, os sindicatos convenientes comunicarão ao Ministério do Trabalho e Emprego o local, a composição e o início das atividades e fará ampla divulgação do local e horário de funcionamento.

Parágrafo 2º. Fica pactuado que todos os acordos coletivos e/ou individual deverão ser celebrados entre as empresas e o sindicato laboral perante a Comissão de Conciliação Prévia, com anuência do sindicato patronal.

DESCUMPRIMENTO DO INSTRUMENTO COLETIVO

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - DO DESCUMPRIMENTO DE CLÁUSULA

O não cumprimento de qualquer cláusula desta convenção coletiva de trabalho, acarretará a aplicação da multa equivalente ao valor de 01 (um) salário normativo, por cláusula descumprida, até a efetiva regularização da causa que motivou a aplicação da referida sanção pecuniária.

Parágrafo 1º. Fica estabelecido que a cláusula penal do *caput* terá o seguinte rateio: 50% (cinquenta por cento) para o trabalhador alcançado pela infração e 50% (cinquenta por cento) para o sindicato profissional.

Parágrafo 2º. Para a aplicabilidade do *caput*, fica convencionado que a parte interessada na cobrança da referida penalidade pecuniária, deverá obrigatoriamente notificar a outra, tida como infratora, por escrito, indicando especificamente a cláusula convencional descumprida, sob pena de inépcia.

Parágrafo 3º. Fica, desde logo, assinado o prazo de 05 (cinco) dias úteis, contados do recebimento da notificação, que poderá ser enviada, inclusive para o e-mail indicado pela empresa com confirmação de recebimento, para a parte tida como infratora sanar o fato gerador da penalidade. Dentro do prazo, deve a parte notificada, comunicar, também por e-mail, se assim desejar, o saneamento do fato gerador da penalidade ou apresentar justificativa sobre a negativa da existência da infração.

OUTRAS DISPOSIÇÕES

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - DO DIA DO VIGILANTE

Fica convencionado entre as partes o dia 20 de junho como sendo o "Dia do Vigilante".

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - DA COMUNICAÇÃO DE ACIDENTE DE TRABALHO

A empresa gestora da cláusula do auxílio familiar poderá, quando solicitado pelo sindicato laboral, após anuência do sindicato patronal, encaminhar, por e-mail, a ser indicado pelo sindicato laboral, a relação de todos os empregados afastados tanto por auxílio doença quanto por auxílio decorrente de acidente de trabalho.

**EDIMAR BARBOSA
PRESIDENTE**

SINDICATO DAS EMPRESAS DE SEGURANA PRIVADA DO ESTADO DO ESPIRITO SANTO

**EDIMAR DE OLIVEIRA CAMPOS
PRESIDENTE**

SIND DOS EMPREG DE EMP DE SEG E VIG DO EST DO ESP SANTO

ANEXOS ANEXO I - ATA DE FECHAMENTO

[Anexo \(PDF\)](#)

A autenticidade deste documento poderá ser confirmada na página do Ministério da Economia na Internet, no endereço <http://www.mte.gov.br>.

Anexo V - CCT 2021 - TA (1).pdf

TERMO ADITIVO A CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2021/2021

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: ES000027/2021
DATA DE REGISTRO NO MTE: 08/02/2021
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR001750/2021
NÚMERO DO PROCESSO: 13040.100103/2021-87
DATA DO PROTOCOLO: 22/01/2021

NÚMERO DO PROCESSO DA CONVENÇÃO COLETIVA PRINCIPAL: 13040.100093/2020-07
DATA DE REGISTRO DA CONVENÇÃO COLETIVA PRINCIPAL: 28/01/2020

Confira a autenticidade no endereço <http://www3.mte.gov.br/sistemas/mediador/>.

SINDICATO DAS EMPRESAS DE SEGURANÇA PRIVADA DO ESTADO DO ESPÍRITO SANTO, CNPJ n. 36.047.140/0001-62, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). EDIMAR BARBOSA;

E

SIND DOS EMPREG DE EMP DE SEG E VIG DO EST DO ESP SANTO, CNPJ n. 30.965.172/0001-60, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). EDIMAR DE OLIVEIRA CAMPOS;

celebram o presente TERMO ADITIVO DE CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO, estipulando as condições de trabalho previstas nas cláusulas seguintes:

CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE

As partes fixam a vigência do presente Termo Aditivo de Convenção Coletiva de Trabalho no período de 01º de janeiro de 2021 a 31 de dezembro de 2021 e a data-base da categoria em 01º de janeiro.

CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

O presente Termo Aditivo de Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **dos empregados de empresas de segurança e vigilância, exceto a categoria dos trabalhadores vigilantes de carro forte, guarda, transporte de valores, escolta armada e tesouraria**, com abrangência territorial em Afonso Cláudio/ES, Água Doce do Norte/ES, Águia Branca/ES, Alegre/ES, Alfredo Chaves/ES, Alto Rio Novo/ES, Anchieta/ES, Apiacá/ES, Atilio Vivacqua/ES, Baixo Guandu/ES, Barra de São Francisco/ES, Boa Esperança/ES, Bom Jesus do Norte/ES, Brejetuba/ES, Cachoeiro de Itapemirim/ES, Castelo/ES, Colatina/ES, Conceição da Barra/ES, Conceição do Castelo/ES, Divino de São Lourenço/ES, Domingos Martins/ES, Dores do Rio Preto/ES, Ecoporanga/ES, Governador Lindenberg/ES, Guaçuí/ES, Ibatiba/ES, Ibirapu/ES, Ibitirama/ES, Iconha/ES, Irupi/ES, Itaguaçu/ES, Itapemirim/ES, Itarana/ES, Iúna/ES, Jaguaré/ES, Jerônimo Monteiro/ES, João Neiva/ES, Laranja da Terra/ES, Linhares/ES, Mantenópolis/ES, Marataízes/ES, Marechal Floriano/ES, Marilândia/ES, Mimoso do Sul/ES, Montanha/ES, Mucurici/ES, Muniz Freire/ES, Muqui/ES, Nova Venécia/ES, Pancas/ES, Pedro Canário/ES, Pinheiros/ES, Piúma/ES, Ponto Belo/ES, Presidente Kennedy/ES, Rio Bananal/ES, Rio Novo do Sul/ES, Santa Leopoldina/ES, Santa Maria de Jetibá/ES, Santa Teresa/ES, São Domingos do Norte/ES, São Gabriel da Palha/ES, São José do Calçado/ES, São Mateus/ES, São Roque do Canaã/ES, Sooretama/ES, Vargem Alta/ES, Venda Nova do Imigrante/ES, Vila Pavão/ES e Vila Valério/ES.

Salários, Reajustes e Pagamento

Reajustes/Correções Salariais

CLÁUSULA TERCEIRA - DO SALÁRIO NORMATIVO

A cláusula 3ª, do Instrumento Coletivo de Trabalho 2020/2021, ora aditado, transmitido pela solicitação nº MR075873/2019 e protocolizado no Ministério do Trabalho e Emprego sob o nº 13040.100093/2020-07, registrado sob o número ES000008/2020, que trata do salário normativo, passa a ter a seguinte redação:

Os salários dos empregados abrangidos pelo presente instrumento coletivo serão reajustados, a partir de 1º de janeiro de 2021, pelo percentual de 5,72% (cinco inteiros e setenta e dois centésimos por cento) para vigorar no período de 01.01.2021 a 31.12.2021.

Parágrafo 1º. O salário normativo do vigilante patrimonial passa de R\$ 1.429,69 (mil, quatrocentos e vinte e nove reais e sessenta e nove centavos) para o valor de R\$ 1.511,50 (mil, quinhentos e onze reais e cinquenta centavos).

Parágrafo 2º. O salário normativo do vigilante que exercer atividade de segurança pessoal passa de R\$ 1.713,07 (mil, setecentos e treze reais e sete centavos) para R\$ 1.811,10 (mil, oitocentos e onze reais e dez centavos).

Parágrafo 3º. O salário normativo do vigilante que exercer atividade de ronda motorizada passa de R\$ 1.571,39 (mil, quinhentos e setenta e um reais e trinta e nove centavos) para R\$ 1.661,31 (mil, seiscentos e sessenta e um reais e trinta e um centavos).

Parágrafo 4º. Fica garantido aos empregados inspetores, supervisores e fiscais o piso mínimo de R\$ 2.028,05 (dois mil e vinte e oito reais e cinco centavos), bem como os mesmos benefícios concedidos aos empregados-vigilantes (tíquete alimentação, adicional de periculosidade, plano de saúde, assistência odontológica, auxílio familiar ao trabalhador, tíquetes nas férias, horas extras e adicional noturno, sendo que as horas extras e o adicional noturno dependerão exclusivamente da forma do trabalho diário).

Parágrafo 5º. Os empregados ligados à área administrativa terão seus respectivos salários reajustados pelo mesmo percentual utilizado para a repactuação do valor do salário normativo do empregado-vigilante. Os empregados que tenham diploma de nível superior e percebam salário mensal igual ou superior a duas vezes o limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social terão seus respectivos salários corrigidos mediante livre negociação com seus empregadores, ficando excluídos do índice aqui pactuado.

Outras normas referentes a salários, reajustes, pagamentos e critérios para cálculo

CLÁUSULA QUARTA - DO IMPACTO ECONÔMICO

A cláusula 6ª, do Instrumento Coletivo de Trabalho 2020/2021, ora aditado, transmitido pela solicitação nº MR075873/2019 e protocolizado no Ministério do Trabalho e Emprego sob o nº 13040.100093/2020-07, registrado sob o número ES000008/2020, que trata do impacto econômico, passa a ter a seguinte redação:

Em razão da celebração do presente instrumento coletivo as empresas de segurança privada, levando em consideração os vários tipos de postos de trabalho, terão dispêndio, em média, de 5,96% (cinco inteiros e noventa e seis centésimos por cento) nas suas despesas operacionais, com reflexos diretos sobre os custos dos contratos de prestação de serviços de vigilância privada, principalmente em razão das cláusulas econômicas pactuadas para o período de 01.01.2021 até 31.12.2021.

Gratificações, Adicionais, Auxílios e Outros

Auxílio Alimentação

CLÁUSULA QUINTA - DO TÍQUETE ALIMENTAÇÃO

A cláusula 3ª, do Instrumento Coletivo de Trabalho 2020/2021, ora aditado, transmitido pela solicitação nº MR075873/2019 e protocolizado no Ministério do Trabalho e Emprego sob o nº 13040.100093/2020-07, registrado sob o número ES000008/2020, que trata do tíquete alimentação, passa a ter a seguinte redação:

As partes estabelecem que o tíquete alimentação terá o valor individual e nominal de R\$ 34,34 (trinta e quatro reais e trinta e quatro centavos) para o período de 01.01.2021 a 31.12.2021.

Parágrafo 1º. Fica convencionado que as empresas somente poderão contratar o benefício na modalidade "alimentação", ou seja, o benefício não poderá ser na modalidade "tíquete refeição" e será fornecido por dia trabalhado, independentemente da jornada diária de trabalho. Nos contratos onde houver previsão para o fornecimento direto de alimentação as empresas fornecerão também o tíquete alimentação.

Parágrafo 2º. As partes convencionam que a entrega dos tíquetes alimentação deverá ser realizada mensalmente e até o 5º (quinto) dia útil do mês a ser trabalhado. A quantidade dos tíquetes alimentação dependerá da escala de trabalho do obreiro. Nos casos de admissão e de retorno ao trabalho do empregado, os tíquetes alimentação serão entregues proporcionalmente aos dias que serão trabalhados e a entrega será realizada até o 5º (quinto) dia útil do mes a ser trabalhado.

Parágrafo 3º. Fica convencionado que em caso de faltas ao serviço (justificadas ou não), os tíquetes alimentação serão deduzidos pelos dias não trabalhados e a dedução respectiva será operada na entrega no mês subsequente.

Parágrafo 4º. Em razão do fornecimento do tíquete alimentação as empresas poderão descontar o percentual fixado no PAT (Programa de Alimentação ao Trabalhador), previsto na Lei nº 6.321/76, até o limite de 10% (dez por cento).

Parágrafo 5º. Por força do inciso XXVI, do artigo 7º, da Constituição Federal as partes declaram solenemente que o tíquete alimentação e/ou a alimentação direta, isto é, aquela fornecida no tomador dos serviços em razão de contrato, não terão, em hipótese alguma, natureza remuneratória, por isso mesmo, não podem ser considerados como salário-utilidade ou salário *in natura*, nos termos da Lei nº 6.321/76, de seus Decretos Regulamentadores e da Portaria GM/MTb nº 1.156/1993.

Parágrafo 6º. Quando o empregador convocar o empregado para se submeter a cursos, palestras internas/externas e outras atividades inerentes à profissão e que excedam a 04 (quatro) horas diárias de duração deverá lhe fornecer um tíquete alimentação extraordinário e/ou alimentação direta.

Parágrafo 7º. Para o fornecimento do tíquete alimentação os sindicatos convenientes e/ou as empresas terão livre arbítrio e preservando a livre concorrência de celebrar contrato com qualquer firma especializada no fornecimento de tíquete alimentação, desde que amplamente aceita no comércio varejista no Estado do Espírito Santo.

Parágrafo 8º. As partes estabelecem que a diferença do tíquete alimentação referente ao mês de janeiro/21 será apurada e paga pelo empregador, em parcela única, quando do pagamento da competência do mês de fevereiro/21.

Auxílio Saúde

CLÁUSULA SEXTA - DO PLANO DE SAÚDE

A cláusula 16ª, do Instrumento Coletivo de Trabalho 2020/2021, ora aditado, transmitido pela solicitação nº MR075873/2019 e protocolizado no Ministério do Trabalho e Emprego sob o nº 13040.100093/2020-07, registrado sob o número ES000008/2020, que trata do plano de saúde, passa a ter a seguinte redação:

Por esta cláusula fica convencionado que as empresas deverão contratar para todos os empregados, por livre arbítrio e preservando a livre concorrência, plano de saúde com operadora devidamente aprovada e sem restrições junto a ANS (Agência Nacional de Saúde), isto é, não podem estar sob intervenção e/ou direção fiscal e

funcionando sob efeito de liminar, fato que colocaria em risco o atendimento médico e hospitalar dos beneficiários.

Parágrafo 1º. O empregador custeará a quantia de R\$ 70,89 (setenta reais e oitenta e nove centavos) por empregado que desejar aderir ao Plano de Saúde Empresarial Coletivo, quer na modalidade ambulatorial, quer em outra modalidade de maior cobertura.

Parágrafo 2º. Fica pactuado entre as partes a obrigatoriedade do empregador contratar o Plano de Saúde Ambulatorial, sem qualquer ônus para o empregado, enquanto prevalecer o valor da mensalidade preestabelecida de R\$ 70,89 (setenta reais e oitenta e nove centavos), justamente por ser a parte que cabe ao empregador custear o referido plano.

Parágrafo 3º. Considerando que a inclusão do empregado no Plano de Saúde Ambulatorial é obrigatória, enquanto prevalecer o valor da mensalidade preestabelecida de R\$ 70,89 (setenta reais e oitenta e nove centavos), deve o empregador incluí-lo no referido plano imediatamente, isto é, no ato de sua admissão sob pena de descumprimento de norma coletiva.

Parágrafo 4º. As partes estabelecem que na eventualidade do Plano de Saúde Ambulatorial sofrer alteração no valor preestabelecido de R\$ 70,89 (setenta reais e oitenta e nove centavos), o empregado fica responsável pelo pagamento da diferença apurada, tudo em comum acordo, mediante prévia comunicação ao empregado e autorização por escrito, para o desconto em folha de pagamento nos termos da Súmula 342 do TST.

Parágrafo 5º. O empregado que optar pelo Plano de Saúde Empresarial Coletivo de valor superior ao Plano Ambulatorial, fica a empresa obrigada a custear o valor de R\$ 70,89 (setenta reais e oitenta e nove centavos), ficando o empregado responsável pelo pagamento da diferença, que será descontada em folha de pagamento mediante autorização prévia e por escrito, nos termos da Súmula 342 do TST.

Parágrafo 6º. Se a empresa empregadora já tiver contratado plano de saúde para todos os empregados em condições mais vantajosas não poderá fazer alterações e não estará obrigada a fazer outro plano de saúde, podendo continuar no que já estiver contratado/conveniado, salvo se o empregado optar em aderir ao plano de saúde contratado pelos sindicatos convenientes.

Parágrafo 7º. Se o empregado já for possuidor de outro plano de saúde, na qualidade individual ou de dependente, fica a empresa desobrigada de contratar o plano previsto nos itens anteriores, mediante declaração expressa e por escrito do empregado.

Parágrafo 8º. Fica estabelecido que o empregado, além de poder solicitar a inclusão do dependente no plano de saúde junto ao seu respectivo empregador, também

poderá solicitar diretamente ao sindicato profissional e/ou a Corretora que administra o plano de saúde. Neste caso, caberá ao sindicato laboral e/ou a referida Corretora encaminhar para o respectivo empregador o termo de inclusão/autorização devidamente assinado pelo empregado nos termos da Súmula 342 do TST.

Parágrafo 9º. O empregador deverá incluir o dependente no plano de saúde imediatamente, isto é, no ato do recebimento do termo de adesão/inclusão, ficando, ainda, estabelecido que o pagamento do plano de saúde do dependente será totalmente às expensas do empregado, devendo o valor correspondente ser descontado em folha de pagamento nos termos da Súmula 342 do TST.

Parágrafo 10º. O valor custeado pelo empregador referente ao plano de saúde em hipótese alguma terá natureza salarial, por isso mesmo não integra e nem incorpora ao salário do empregado beneficiário do plano de saúde.

Parágrafo 11º. O plano de saúde poderá conter cláusula de coparticipação dos empregados, quando do seu uso, desde que expressamente divulgado e autorizado, por escrito, pelo empregado, a exceção do Plano de Saúde Ambulatorial previsto no *caput* da presente cláusula.

Parágrafo 12º. O empregado que estiver às expensas do INSS, por auxílio doença ou por auxílio acidente, lhe fica garantido o benefício do Plano de Saúde Ambulatorial. Para o empregado que optou pelo Plano de Saúde Empresarial Coletivo de valor superior ao Plano de Saúde Ambulatorial, fica a empresa obrigada a custear o valor de R\$ 70,89 (setenta reais e oitenta e nove centavos), ficando o empregado responsável pelo pagamento da diferença, pagando sua parte diretamente ao seu respectivo empregador, até o 5º (quinto) dia do mês subsequente, sob pena de não o fazendo ficar caracterizada a inadimplência, concorrendo assim para a perda do plano de saúde.

Parágrafo 13º. O empregado que estiver às expensas do INSS, por auxílio doença ou por auxílio acidente fica responsável pelo pagamento da mensalidade do plano de saúde do dependente, pagando-a diretamente ao seu respectivo empregador, até o 5º (quinto) dia do mês subsequente, sob pena de não o fazendo ficar caracterizada a inadimplência, concorrendo assim para a perda do plano de saúde do seu dependente.

Parágrafo 14º. Todas as empresas abrangidas no presente instrumento coletivo ficam obrigadas a encaminhar para os sindicatos convenientes, quando solicitadas, cópia do contrato/convênio do plano de saúde juntamente com a relação de todos os empregados objetivando fazer prova do cumprimento da cláusula.

Parágrafo 15º. Fica convencionado entre as partes que o não cumprimento desta cláusula pelas empresas abrangidas neste instrumento coletivo, após notificação por escrito, pelo sindicato interessado, acarretará a aplicação de multa equivalente a 01 (um) salário normativo do vigilante patrimonial pelo descumprimento da cláusula,

mensalmente, até a efetiva regularização da cláusula, sendo revertida 50% (cinquenta por cento) para o sindicato laboral e 50% (cinquenta por cento) para o sindicato patronal.

Parágrafo 16°. A fiscalização do cumprimento desta cláusula caberá às entidades sindicais convenientes.

CLÁUSULA SÉTIMA - DA CONTRIBUIÇÃO PATRONAL PARA ASSISTÊNCIA ODONTOLÓGICA

A cláusula 5ª, do Termo Aditivo a CCT 2020/2021, ora aditado, transmitido pela solicitação nº MR059738/2020 e protocolizado no Ministério do Trabalho e Emprego sob o nº 13040.104026/2020-53, registrado sob o número ES000422/2020, que trata da contribuição patronal para assistência odontológica, passa a ter a seguinte redação:

As partes estabelecem que a partir de 01/12/2020 o plano odontológico será oferecido diretamente pelas entidades sindicais mediante convênio celebrado com operadora de plano odontológico e não mais diretamente pelo empregador, mas em contrapartida todas as empresas abrangidas pelo presente instrumento coletivo deverão à título de Contribuição Patronal para Assistência Odontológica contribuir, de forma compulsória, com o valor de R\$12,00 (doze reais), por empregado.

Parágrafo 1°. A Contribuição Patronal para Assistência Odontológica tem por objetivo custear o Plano Odontológico Coletivo denominado SAÚDE TOTAL celebrado pelas entidades sindicais e a referida contribuição deverá ser paga até o dia 10 (dez) de cada mês, por meio de boleto de cobrança disponibilizado pela Gestora contratada pelo sindicato patronal com anuência do sindicato laboral.

Parágrafo 2°. O Plano Odontológico Coletivo celebrado pelas entidades sindicais tem por objetivo atender as necessidades dos beneficiários que fazem parte do plano de saúde, inovando o conceito de saúde total, integrando os produtos médico e odontológico, visando garantir uma atenção e interação entre essas duas importantes modalidades, levando aos beneficiários um plano completo de saúde.

Parágrafo 3°. As tratativas e gestão do Plano Odontológico Coletivo celebrado pelas entidades sindicais passa a ser realizada pela Corretora credenciada pelas entidades convenientes, objetivando dar apoio à área de recursos humanos facilitando assim as suas resoluções e agilidade no atendimento, bem como apoiar tecnicamente as entidades sindicais quanto a discussão de aspectos operacionais, como a negociação de reajuste anual para o referido plano.

Parágrafo 4°. Fica estabelecido entre as partes convenientes que o sindicato patronal encaminhará o presente instrumento coletivo juntamente com o Termo de Adesão

Odontológico das entidades sindicais para todas as empresas abrangidas pelo referido instrumento, e o referido termo deverá ser assinado e encaminhado pelo empregador, no prazo máximo de 05 (cinco) dias, contados do recebimento, mesmo se a empresa possuir contrato de plano odontológico vigente, considerando que a partir de 01/12/2020 todas as empresas deverão contribuir, à título de Contribuição Patronal para Assistência Odontológica, de forma compulsória, com o valor de R\$ 12,00 (doze reais), por empregado.

Parágrafo 5º. As partes estabelecem que todos os empregados admitidos a partir de 01/12/2020 deverão ser incluídos imediatamente no Plano Odontológico Coletivo celebrado pelas entidades sindicais, isto é, no ato da admissão, sob pena de descumprimento de norma coletiva.

Parágrafo 6º. A empresa que tiver contrato de plano odontológico vigente deverá migrar de forma compulsória, a partir de 01/12/2020, todos os empregados abrangidos no presente instrumento coletivo para o Plano Odontológico Coletivo celebrado pelas entidades sindicais, exceto aqueles empregados que ainda estão no cumprimento de carência, contudo, a empresa deverá no prazo de 05 (cinco) dias, contados da assinatura do presente Termo Aditivo, encaminhar a relação nominal desses empregados para o sindicato patronal com cópia para o sindicato laboral, objetivando comprovar o tempo de carência, evitando assim o descumprimento de norma coletiva.

Parágrafo 7º. O empregador para realizar as inclusões/movimentações no Plano Odontológico Coletivo celebrado pelas entidades sindicais deverá fornecer comprovação de vínculo empregatício dos beneficiários através de relação atualizada da GFIP ou outro documento que comprove junto à Corretora credenciada, ficando a Corretora responsável pela manutenção das medidas de segurança, técnica e administrativa aptas a proteger os dados pessoais de acessos não autorizados e de situações acidentais ou ilícitas de destruição, perda, alteração, comunicação ou qualquer forma de tratamento inadequado ou ilícito conforme a Lei 13.709/18 (Lei Geral de Proteção de Dados - LGPD).

Parágrafo 8º. Após as inclusões/movimentações no Plano Odontológico Coletivo celebrado pelas entidades sindicais, a Corretora credenciada encaminhará a relação nominal dos empregados titulares e dos dependentes para que a empresa Gestora contratada pelo sindicato patronal com anuência do sindicato laboral emita o boleto de cobrança referente a Contribuição Patronal para Assistência Odontológica no valor de R\$ 12,00 (doze reais), por empregado constante no relatório.

Parágrafo 9º. Em caso de atraso no pagamento da Contribuição Patronal para Assistência Odontológica, a regularização se fará por meio de cobrança acrescida de multa de 2% (dois por cento) e juros de 0,33% (trinta e três centésimos por cento) ao dia, calculado proporcionalmente ao tempo de atraso.

Parágrafo 10°. O contrato de Plano Odontológico Coletivo das entidades sindicais convenentes foi celebrado com Operadora devidamente regulamentada e sem restrições junto a ANS (Agência Nacional de Saúde Suplementar) e contempla o Rol de Procedimentos definidos pela ANS e a Operadora garante, ainda, as seguintes coberturas:

a) cobertura dos eventos emergência e/ou urgência, nos termos definidos no contrato. São considerados procedimentos de urgência/emergência aqueles definidos como tais no Rol de Procedimentos Odontológicos vigente à época do evento;

b) o dependente de até 07 (sete) anos de idade será isento da mensalidade, desde que o titular (pai e/ou mãe e/ou aquele que tiver sua guarda legal) faça parte do plano odontológico;

c) em caso de dispensa imotivada, a permanência do empregado titular e seus dependentes, gratuitamente, pelo período de 06 (seis) meses, desde que faça parte do quadro da empresa por pelo menos 12 (doze) meses;

d) em caso de falecimento do empregado titular, a permanência dos dependentes, gratuitamente, pelo período de 06 (seis) meses, desde que o titular tenha permanecido no quadro da empresa por pelo menos 12 (doze) meses.

Parágrafo 11°. As partes estabelecem que o sindicato laboral com anuência do sindicato patronal poderá celebrar acordo coletivo na hipótese de impedimento legal do empregador cumprir o pactuado no parágrafo 6° supra. Neste caso, o empregador, no prazo de 05 (cinco) dias, contados da assinatura do presente Termo Aditivo, deverá manifestar interesse, por escrito, ficando consignado, desde logo, que o Acordo Coletivo deverá contemplar as garantias e condições mínimas pactuadas no presente instrumento coletivo, caso contrário, o empregador terá o prazo de 30 (trinta) dias para adequação do contrato vigente, contados da notificação emitida pelos sindicatos convenentes, sob pena de descumprimento de norma coletiva.

Parágrafo 12°. Fica estabelecido que o empregado, além de poder solicitar a inclusão do dependente no Plano Odontológico Coletivo celebrado pelas entidades sindicais junto ao seu respectivo empregador, também poderá solicitar diretamente ao sindicato profissional e/ou a Corretora que administra o referido plano. Neste caso, caberá ao sindicato laboral e/ou a referida Corretora encaminhar para o respectivo empregador o termo de inclusão/autorização devidamente assinado pelo empregado nos termos da Súmula 342 do TST.

Parágrafo 13°. O empregado que estiver às expensas do INSS, por auxílio doença ou por auxílio acidente, lhe fica garantido o benefício e para tanto a empresa deverá recolher a Contribuição Patronal para Assistência Odontológica. Para o empregado que optou pelo Plano de Odontológico de valor superior, fica a empresa obrigada a custear o valor de R\$ 12,00 (doze reais), ficando o empregado responsável pelo

pagamento da diferença, pagando sua parte diretamente ao seu respectivo empregador até o dia 10 (dez) do mês, sob pena de não o fazendo ficar caracterizada a inadimplência, concorrendo assim para a perda do referido plano.

Parágrafo 14°. O empregado que estiver às expensas do INSS, por auxílio doença ou por auxílio acidente, fica responsável pelo pagamento da mensalidade do plano odontológico do dependente, pagando-a diretamente ao seu respectivo empregador até o dia 10 (dez) do mês, sob pena de não o fazendo ficar caracterizada a inadimplência, concorrendo assim para a perda do referido plano.

Parágrafo 15°. A Contribuição Patronal para Assistência Odontológica não possui, em hipótese alguma, natureza salarial, por isso mesmo não integra e nem será incorporado ao salário do empregado beneficiário, por ter caráter compulsório e eminentemente assistencial.

Parágrafo 16°. As partes estabelecem que o boleto de cobrança devidamente quitado mais o demonstrativo de beneficiários (empregados) servirá como documento hábil a comprovar o pagamento da Contribuição Patronal para Assistência Odontológica junto ao tomador de serviços e as entidades sindicais convenientes.

Parágrafo 17°. Cabe ao prestador do plano odontológico providenciar a nota fiscal de serviço e o respectivo boleto de pagamento a ser enviado para a entidade sindical que celebrou o contrato de prestação de serviços e responsável financeira pelo pagamento da respectiva fatura, considerando que a empresa paga a Contribuição Patronal para Assistência Odontológica.

Parágrafo 18°. A fiscalização do cumprimento desta cláusula caberá às entidades sindicais convenientes, ficando convencionado que o não cumprimento pelas empresas abrangidas neste instrumento coletivo, após a notificação, por escrito, pelo sindicato interessado, acarretará a aplicação de multa equivalente a 01 (um) salário normativo do vigilante patrimonial, mensalmente, até a efetiva regularização da cláusula, sendo revertida 50% (cinquenta por cento) para o sindicato laboral e 50% (cinquenta por cento) para o sindicato patronal.

Outros Auxílios

CLÁUSULA OITAVA - DA CONTRIBUIÇÃO PATRONAL PARA O AUXÍLIO FAMILIAR AO TRABALHADOR

A cláusula 6ª, do Termo Aditivo a CCT 2020/2021, ora aditado, transmitido pela solicitação nº MR059738/2020 e protocolizado no Ministério do Trabalho e Emprego sob o nº 13040.104026/2020-53, registrado sob o número ES000422/2020, que trata do auxílio familiar ao trabalhador, passa a ter a seguinte redação:

Fica estabelecido entre as partes que as empresas abrangidas pelo presente instrumento coletivo pagarão compulsoriamente o valor de R\$ 14,00 (quatorze reais) por trabalhador que possua, a título de contribuição para Auxílio Familiar ao Trabalhador, sem qualquer desconto no salário do empregado, até o dia 15 (quinze) do mês subsequente ao vencido, por meio de boleto disponibilizado pela Gestora contratada pelo sindicato patronal com anuência do sindicato laboral.

Parágrafo 1º. É de responsabilidade do empregador, o envio mensal de toda documentação necessária para a viabilidade do respectivo auxílio, bem como atualização de dados perante à empresa Gestora, sendo que tais dados pessoais dos empregados serão utilizados exclusivamente para a finalidade do cumprimento da presente cláusula, ficando a Gestora responsável pela manutenção das medidas de segurança, técnica e administrativa aptas a proteger os dados pessoais de acessos não autorizados e de situações acidentais ou ilícitas de destruição, perda, alteração, comunicação ou qualquer forma de tratamento inadequado ou ilícito conforme a Lei 13.709/18 (Lei Geral de Proteção de Dados - LGPD).

Parágrafo 2º. Em razão da substituição do envio de informações em sistema específico do CAGED pelo eSocial (Sistema de Escrituração Digital das Obrigações Fiscais, Previdenciárias e Trabalhistas) e objetivando a viabilidade do pagamento do Auxílio Familiar ao Trabalhador, as partes convenientes estabelecem que para as inclusões dos empregados, o empregador deverá fornecer mensalmente à empresa Gestora os seguintes documentos: **1)** a relação atualizada da GFIP (Guia de Recolhimento do FGTS e de Informações à Previdência Social) com seus respectivos relatórios; **2)** listagem de todos os empregados ativos; **3)** listagem dos admitidos e desligados no mês com suas respectivas datas; **4)** listagem dos empregados afastados com suas respectivas datas bem como o retorno (se tiver).

Parágrafo 3º. Fica pactuado entre as partes que o empregador deverá encaminhar à empresa Gestora, as GFIPs das competências de janeiro a novembro/20, independentemente de notificação, no prazo de 10 (dez dias) contados da assinatura do presente Termo Aditivo, sob pena de descumprimento de norma coletiva.

Parágrafo 4º. As partes estabelecem que a partir de 01/12/2020, o empregador deverá recolher, de forma integral, a referida contribuição referente ao mês da rescisão do empregado demitido, independentemente da fração de dias trabalhados.

Parágrafo 5º. Fica convencionado entre as partes que o empregador deverá solicitar o Auxílio Familiar ao Trabalhador à empresa Gestora, no prazo de até 10 (dez) dias contados do conhecimento da ocorrência (nascimento de filho, afastamento por doença e/ou acidente de trabalho ou falecimento), juntamente com a documentação comprobatória, e a empresa Gestora deverá efetuar o pagamento, no prazo de até 30 (trinta) dias, contados da aprovação do referido auxílio.

Parágrafo 6º. As partes estabelecem que todos os empregados farão jus ao Auxílio Familiar ao Trabalhador aprovados pelas entidades sindicais convenientes nas seguintes ocorrências:

a) **nascimento de filho:** o beneficiário receberá o **auxílio natalidade** no valor de R\$ 440,00 (quatrocentos e quarenta reais) mais uma cesta com produtos para o recém-nascido;

b) **afastamento por auxílio doença e/ou acidente de trabalho:** o beneficiário receberá o **auxílio alimentar** que corresponde a uma cesta alimentar, quando o afastamento do trabalho for superior a 15 (quinze) dias, independentemente da carta de concessão do respectivo auxílio pelo INSS;

c) **aposentadoria por invalidez/incapacidade permanente:** o beneficiário receberá pelo período de 06 (seis) meses o **auxílio renda familiar** no valor de R\$ 3.000,00 (três mil reais), sendo 06 parcelas de R\$ 500,00 (quinhentos reais); receberá o **auxílio farmácia** no valor de R\$ 220,00 (duzentos e vinte reais) para custeio com medicamentos, por intermédio de um cartão convênio; receberá o **auxílio alimentar** pelo período de 06 (seis) meses correspondente a uma cesta alimentar/mês que será encaminhada diretamente à residência do trabalhador e poderá ser disponibilizado o **auxílio qualificação/capacitação** no valor de R\$ 1.200,00 (mil e duzentos reais) objetivando custear curso de capacitação na área de interesse do dependente legal indicado pelo trabalhador, sendo que o referido valor será pago diretamente a instituição escolhida pelo empregado;

d) **em caso de falecimento:** o beneficiário legal receberá o **auxílio imediato** para pequenas despesas no funeral no valor de R\$ 500,00 (quinhentos reais); receberá pelo período de 06 (seis) meses o **auxílio renda familiar** no valor de R\$ 3.000,00 (três mil reais), sendo 06 parcelas de R\$ 500,00 (quinhentos reais); receberá o **auxílio alimentar** pelo período de 06 (seis) meses correspondente a uma cesta alimentar/mês que será encaminhada diretamente à residência do trabalhador e poderá ser disponibilizado o **auxílio qualificação/capacitação** no valor de R\$ 1.200,00 (mil e duzentos reais) objetivando custear curso de capacitação na área de interesse do dependente legal, sendo que o referido valor será pago diretamente a instituição escolhida pelo dependente legal.

Parágrafo 7º. As partes estabelecem que o empregador fará jus ao **auxílio verbas rescisórias** na ocorrência de falecimento e/ou rescisão contratual decorrente de aposentadoria por incapacitação/invalidez do empregado mediante o reembolso de até R\$ 1.500,00 (mil e quinhentos reais).

Parágrafo 8º. O(s) beneficiário(s) do auxílio falecimento será(ão) aquele(s) designado(s) pelo empregado junto ao empregador em um documento hábil, podendo ser substituído(s), a qualquer tempo, mediante solicitação formal, preenchida e assinada pelo próprio empregado, sendo que na falta de indicação de beneficiário(s) ou se por qualquer motivo não prevalecer a que for feita, o auxílio

falecimento será pago na forma da legislação vigente, isto é, aos dependentes habilitados pelo falecido junto à Previdência Social. Na falta destes, aos herdeiros discriminados na Lei Civil.

Parágrafo 9º. Para a obtenção do auxílio imediato funeral, o membro da família responsável pelo funeral deverá indicar conta bancária ao empregador, que acionará a empresa Gestora, comunicando o falecimento do empregado e esta deverá, no prazo máximo de 03 (três) horas, disponibilizar o valor de R\$ 500,00 (quinhentos reais) para a família e, posteriormente, o empregador deverá encaminhar a documentação necessária para o pagamento dos auxílios decorrentes do falecimento.

Parágrafo 10º. Se o empregador ajuizar ação de consignação em pagamento alegando não saber quem deve receber o crédito do trabalhador falecido, neste caso, fica pactuado entre as partes que o prazo previsto no parágrafo 5º supra não se aplica, devendo o empregador solicitar o auxílio familiar somente após o julgamento da ação referida, exceto se o(s) beneficiário(s) do auxílio falecimento foi indicado pelo empregado em documento hábil, quando de sua admissão perante o seu empregador.

Parágrafo 11º. As partes estabelecem que em caso de afastamento do empregado por motivo de doença e/ou acidente de trabalho ou aposentadoria por invalidez será devido a contribuição estabelecida no *caput*, da data do afastamento até 12 (doze) meses seguintes, ficando garantido ao empregado afastado todos os benefícios previstos nesta cláusula. Quando do efetivo retorno do empregado, o empregador deverá retomar com o pagamento das contribuições para o custeio do Auxílio Familiar ao Trabalhador.

Parágrafo 12º. Ocorrendo eventos que gerariam o direito ao recebimento de Auxílio Familiar ao Trabalhador e caso o empregador esteja inadimplente; ou tenha efetuado pagamento pelo valor inferior ao devido; ou comunicado o evento fora do prazo deverá o empregador regularizar a situação, no prazo de 10 (dez) dias corridos, após o recebimento da comunicação formal da empresa Gestora, sem caracterizar descumprimento de norma coletiva, caso contrário, a empresa Gestora comunicará as entidades sindicais convenentes, sem prejuízo das demais sanções legais.

Parágrafo 13º. O empregador que der causa ao não pagamento do Auxílio Familiar ao Trabalhador, neste caso, aplica-se a responsabilização civil, devendo responder ação por descumprimento de norma coletiva a ser ajuizada pelas entidades convenentes, bem como deverá indenizar o trabalhador e/ou seu beneficiário, em dobro, o auxílio que teria direito à época.

Parágrafo 14º. Para retirada de Certidão de Regularidade e outros serviços solicitados aos sindicatos convenentes, à empresa deverá apresentar declaração de

quitação e regularidade do Auxílio Familiar ao Trabalhador emitida pela empresa Gestora.

Parágrafo 15º. O Auxílio Familiar ao Trabalhador não possui, em hipótese alguma, natureza salarial por não se constituir em prestação de serviços, tendo caráter compulsório e eminentemente assistencial. Em nenhuma hipótese integrará o salário contratual, não se computando nas férias, 13º salário, horas extras, gratificações, adicionais, inclusive nas verbas rescisórias.

Parágrafo 16º. Visando o cumprimento das normas de proteção ao trabalhador, as partes estabelecem que o empregador deverá fazer constar a rubrica do Auxílio Familiar ao Trabalhador nas planilhas de custos e formação de preços, nas concorrências privadas ou de qualquer modalidade pública, em observância ao que dispõe o art. 444 da CLT.

Parágrafo 17º. A fiscalização do cumprimento desta cláusula cabe às entidades sindicais convenientes e o não cumprimento por parte do empregador acarretará a aplicação da multa equivalente ao valor de 01 (um) salário normativo, por cada mês descumprido, ficando estabelecido o rateio de 50% (cinquenta por cento) para o sindicato laboral e 50% (cinquenta por cento) para o sindicato patronal, sem prejuízo da indenização ao trabalhador e/ou beneficiário na forma estabelecida no parágrafo 13º supra.

Férias e Licenças

Outras disposições sobre férias e licenças

CLÁUSULA NONA - DAS FÉRIAS E DO TÍQUETE ALIMENTAÇÃO NAS FÉRIAS

A cláusula 39ª, do Instrumento Coletivo de Trabalho 2020/2021, ora aditado, transmitido pela solicitação nº MR075873/2019 e protocolizado no Ministério do Trabalho e Emprego sob o nº 13040.100093/2020-07, registrado sob o número ES000008/2020, que trata das férias e do tíquete alimentação nas férias, passa a ter a seguinte redação:

As empresas comunicarão as férias a cada trabalhador com 30 (trinta) dias de antecedência do início do gozo da mesma e as férias não poderão ter início em dia de folga do trabalhador devendo o empregador efetuar o pagamento com antecedência de 02 (dois) dias ao início do gozo das mesmas.

Parágrafo 1º. A empresa só poderá cancelar as férias por ela já comunicada somente com a concordância do empregado.

Parágrafo 2º. É vedado o início das férias no período de dois dias que antecede feriado ou dia de repouso semanal remunerado, exceto na escala 12x36.

Parágrafo 3º. Fica convencionado entre as partes que partir de 01.01.2021 o empregado receberá o tíquete alimentação na importância integral de R\$ 584,15 (quinhentos e oitenta e quatro reais e quinze centavos). O valor será pago de uma vez quando da concessão das férias, independentemente da eventual venda de férias (abono pecuniário) ou se o empregado, concordou em usufruir as férias em até três períodos, sendo que um deles não poderá ser inferior a quatorze dias corridos e os demais não poderão ser inferiores a cinco dias corridos, cada um.

Parágrafo 4º. As partes convencionam que a entrega dos tíquetes alimentação previsto no § 2º supra deverá ser realizada até 15 (quinze) dias contados do início do gozo das férias.

Parágrafo 5º. Em razão do fornecimento do tíquete alimentação previsto no § 2º supra, as empresas poderão descontar o percentual fixado no PAT (Programa de Alimentação ao Trabalhador), previsto na Lei nº 6.321/76, até o limite de 10% (dez por cento).

Parágrafo 6º. Por força do inciso XXVI, do artigo 7º, da Constituição Federal as partes declaram solenemente que o tíquete alimentação sob as formas previstas nesta cláusula, não terá, em hipótese alguma, natureza remuneratória e por isso mesmo, não pode ser considerado como salário-utilidade ou salário *in natura*, nos termos da Lei nº 6.321/76, de seus Decretos Regulamentadores e da Portaria GM/MTb nº 1.156/1993.

Relações Sindicais

Contribuições Sindicais

CLÁUSULA DÉCIMA - DA CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL/NEGOCIAL PROFISSIONAL

A cláusula 12ª, do Termo Aditivo à CCT 2020/2021, ora aditado, transmitido pela solicitação nº MR059738/2020 e protocolizado no Ministério do Trabalho e Emprego sob o nº 13040.104026/2020-53, registrado sob o número ES000422/2020, que trata da contribuição assistencial/negocial profissional, passa a ter a seguinte redação:

Por deliberação da Assembleia Geral dos Trabalhadores ficou autorizada a cobrança da contribuição assistencial/negocial, no valor de R\$ 39,19 (trinta e nove reais e dezenove centavos), que deverá ser descontada de todos os trabalhadores não

associados abrangidos pelo presente instrumento coletivo, nas competências de janeiro/21, fevereiro/21, março/21 e abril/21.

Parágrafo 1º. Em atenção aos princípios da proporcionalidade e razoabilidade, a referida contribuição corresponde a 1/3 (um terço) do valor pago pelo empregado associado na vigência do presente instrumento coletivo, e tem por finalidade dar suporte e assegurar ao SINDIVIGILANTES condições para a defesa dos interesses econômicos e sociais, direitos individuais e coletivos de toda a categoria profissional, independentemente de ser ou não associado, não promovendo distinção entre os representados.

Parágrafo 2º. A empresa deverá descontar o valor indicado no *caput*, de todos os empregados não associados, nos meses referenciados, devendo, ainda, o empregador depositar até o dia 10 (dez) de cada mês na conta corrente do SINDIVIGILANTES, enviando a relação nominal dos empregados contribuintes bem como o comprovante de depósito, independentemente de solicitação, para o e-mail: vigilantenorte@gmail.com, valendo como recibo a confirmação do e-mail.

Parágrafo 3º. Em hipótese alguma poderá haver desconto dos empregados associados da referida contribuição.

Parágrafo 4º. O atraso no repasse das retenções referidas no *caput* implicará em multa de 2% (dois por cento) ao mês e mais a mora diária de 0,33% (trinta e três centésimos por cento) sobre o valor não repassado até a integralização do depósito, sem prejuízo da aplicação da multa convencional prevista no presente instrumento coletivo, que será revertida exclusivamente para o sindicato profissional.

Direito de Oposição ao Desconto de Contribuições Sindicais

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - DO EXERCÍCIO DO DIREITO DE OPOSIÇÃO

Os trabalhadores não associados poderão, individualmente, se opor, a qualquer tempo, quanto ao desconto da contribuição assistencial/negocial, de acordo com as condições estipuladas abaixo.

Parágrafo 1º. Fica garantido aos trabalhadores não associados o direito de oposição, por qualquer meio disponibilizado pelo sindicato laboral e a todo tempo, até o limite de 10 (dez) dias após cada desconto efetuado no salário, estando o trabalhador dispensado de apresentar posteriormente nova oposição ao desconto durante a vigência do respectivo instrumento.

Parágrafo 2º. A manifestação do trabalhador ao direito de oposição, se exercido após os 10 (dez) dias do desconto, valerá a partir deste momento e após o cumprimento das formalidades do exercício do direito de oposição, não gerando efeito retroativo

para o trabalhador, ou seja, não terá o trabalhador direito de receber as contribuições descontadas.

Parágrafo 3º. A manifestação ao direito de oposição somente se efetivará por meio de formulário disponibilizado pelo sindicato laboral, de forma individual, em 3 (três) vias, sendo uma via para o trabalhador, outra para o sindicato e outra para ser encaminhada ao empregador do trabalhador.

Parágrafo 4º. Na hipótese de o trabalhador ser portador de necessidade especial que inviabilize ou dificulte o seu deslocamento até a sede da entidade sindical, com o objetivo de exercer o seu direito de oposição, poderá este contatar a direção do sindicato objetivando o agendamento de dia, hora e local para receber a visita do representante do sindicato para o recebimento de sua carta de oposição.

Parágrafo 5º. O sindicato terá até 10 (dez) dias, contados do protocolo, para encaminhar ao empregador do trabalhador a 3ª (terceira) via do formulário, de modo a cientificá-lo do exercício do direito de oposição pelo seu empregado cessando o desconto no mês subsequente.

Parágrafo 6º. Na hipótese de transcorrer os 10 (dez) dias, sem que o sindicato tenha encaminhado ao empregador a manifestação de oposição, poderá o empregado encaminhar cópia de sua via ao seu empregador de modo a cientificá-lo de que exerceu o seu direito de oposição. Somente a partir deste momento poderá o empregador interromper os descontos da contribuição no salário do trabalhador.

Parágrafo 7º. Fica facultado ao sindicato laboral, se assim o desejar, devolver a 3ª via ao trabalhador, já devidamente protocolada e assinada, para que este encaminhe ao seu empregador.

Parágrafo 8º. O exercício do direito de oposição será gratuito, não podendo a entidade sindical cobrar qualquer valor em decorrência do seu exercício.

Outras disposições sobre relação entre sindicato e empresa

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - DA OBRIGATORIEDADE DO ENVIO DE DOCUMENTOS AO SINDICATO LABORAL E PATRONAL

A cláusula 15ª, do Termo Aditivo a CCT 2020/2021, ora aditado, transmitido pela solicitação nº MR059738/2020 e protocolizado no Ministério do Trabalho e Emprego sob o nº 13040.104026/2020-53, registrado sob o número ES000422/2020, que trata da obrigatoriedade do envio de documentos ao sindicato laboral e patronal, passa a ter a seguinte redação:

As partes estabelecem que as empresas abrangidas pelo presente instrumento coletivo deverão encaminhar, até o dia 10 de cada mês, para o sindicato laboral (homologacao.sindivigilantes@gmail.com e vigilantenorte@gmail.com) e para o sindicato patronal (sindesp.es@terra.com.br), as GFIPs (Guias de Recolhimentos do FGTS e de Informações à Previdência Social) bem como a relação nominal com as datas de admissões dos empregados contratados a tempo parcial e intermitente, sob pena de descumprimento de norma coletiva.

Parágrafo único. As partes estabelecem que todos os documentos enviados pelas empresas serão obrigatoriamente protegidos e todas as informações que forem coletadas tem a finalidade exclusiva de ser utilizada internamente pelas entidades sindicais, ficando as entidades sindicais responsáveis pela manutenção das medidas de segurança, técnica e administrativa aptas a proteger os dados pessoais de acessos não autorizados na forma da Lei 13.709/18 (Lei Geral de Proteção de Dados - LGPD).

Disposições Gerais

Aplicação do Instrumento Coletivo

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - DA CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO VIGENTE

As partes declaram que todas as cláusulas, parágrafos e condições avençadas no Instrumento Coletivo de Trabalho 2020/2021, transmitido pela solicitação nº MR075873/2019 e protocolizado no Ministério do Trabalho e Emprego sob o nº 13040.100093/2020-07, registrado sob o número ES000008/2020 e no Termo Aditivo transmitido pela solicitação nº MR059738/2020 e protocolizado no Ministério do Trabalho e Emprego sob o nº 13040.104026/2020-53, registrado sob o número ES000422/2020 que não foram objetos de alterações ou modificações, no todo ou em parte, ficam, por isso mesmo confirmadas, convalidadas e ratificadas plenamente para que possam continuar a produzir os efeitos jurídicos legais pactuados até o dia 31 de dezembro de 2021.

Outras Disposições

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - DA PROTEÇÃO DE DADOS PESSOAIS

Em face da Lei nº 13.709/18 e atos normativos dela decorrentes, as entidades convenientes fixam, conforme disposições contidas nos artigos 7º, inciso I, 11, inciso I, c/c 9º, § 3º, que os dados pessoais dos trabalhadores, tais como nome, CPF, endereço residencial, certificado de formação/reciclagem e todos os dados

necessários para atender às normas e regras de segurança exigidas pelos tomadores de serviço e prestadores de serviços, poderão ser compartilhados sempre que necessário e quando autorizados por determinação legal, assim entendida largo senso, ou quando vinculados diretamente à relação mantida por sua empregadora e seus clientes, tendo em conta a atividade por ela exercida e as necessidades de segurança, especialmente para garantir a o exercício regular de seus direitos ou prestação de serviços que o beneficiem, respeitadas as legítimas expectativas dele e os direitos e liberdades fundamentais, nos termos da Lei Geral de Proteção de Dados.

Parágrafo único. As partes convenientes estabelecem que do mesmo modo, os empregados, no exercício de suas funções, quando do acesso a dados de terceiros, direta ou indiretamente ligados à empregadora e/ou a sua atividade junto aos clientes tomadores de seus serviços deverão observar as regras contidas na Lei Geral de Proteção de Dados, não podendo utilizar ou dar conhecimento, em hipótese alguma, a terceiros, de dados ou informações obtidas, sem o consentimento específico do titular.

EDIMAR BARBOSA

Presidente

SINDICATO DAS EMPRESAS DE SEGURANA PRIVADA DO ESTADO DO ESPIRITO SANTO

EDIMAR DE OLIVEIRA CAMPOS

Presidente

SIND DOS EMPREG DE EMP DE SEG E VIG DO EST DO ESP SANTO

ANEXOS

ANEXO I - ATA DO TERMO ADITIVO

[Anexo \(PDF\)](#)

A autenticidade deste documento poderá ser confirmada na página do Ministério da Economia na Internet, no endereço <http://www.mte.gov.br>.



UNIVERSIDADE FEDERAL DO ESPÍRITO SANTO

PROTOCOLO DE ASSINATURA



O documento acima foi assinado digitalmente com senha eletrônica através do Protocolo Web, conforme Portaria UFES nº 1.269 de 30/08/2018, por
REBECA CAROLINA NASCIMENTO DA SILVA - SIAPE 1836771
Diretoria de Infraestrutura - Setorial Norte - DIN/SI
Em 18/08/2021 às 13:37

Para verificar as assinaturas e visualizar o documento original acesse o link:
<https://api.lepisma.ufes.br/arquivos-assinados/251953?tipoArquivo=O>



UNIVERSIDADE FEDERAL DO ESPÍRITO SANTO

PROTOCOLO DE ASSINATURA



O documento acima foi assinado digitalmente com senha eletrônica através do Protocolo Web, conforme Portaria UFES nº 1.269 de 30/08/2018, por
WASLEY MATIAS - SIAPE 1901505
Diretoria de Infraestrutura - Setorial Norte - DIN/SI
Em 18/08/2021 às 13:48

Para verificar as assinaturas e visualizar o documento original acesse o link:
<https://api.lepisma.ufes.br/arquivos-assinados/251960?tipoArquivo=O>