

**UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA
CENTRO SÓCIO - ECONÔMICO
DEPARTAMENTO DE CIÊNCIAS CONTÁBEIS**

JUELISA FERNANDES CORRÊA DO AMARANTE

**A COMPARAÇÃO DOS CUSTOS DE MÃO DE OBRA NAS CAPITALS DOS
ESTADOS DO SUL DO BRASIL:
UM ESTUDO DE CASO EM UMA PRESTADORA DE SERVIÇOS DE LIMPEZA,
ASSEIO E CONSERVAÇÃO**

**FLORIANÓPOLIS
2007**

JUELISA FERNANDES CORRÊA DO AMARANTE

**A COMPARAÇÃO DOS CUSTOS DE MÃO DE OBRA NAS CAPITALS DOS
ESTADOS DO SUL DO BRASIL:
UM ESTUDO DE CASO EM UMA PRESTADORA DE SERVIÇOS DE LIMPEZA,
ASSEIO E CONSERVAÇÃO**

Monografia apresentada ao Curso de Ciências Contábeis da Universidade Federal de Santa Catarina como requisito parcial à obtenção do grau de Bacharel em Ciências Contábeis.

Orientador: Professor M. Sc. Alexandre Zoldan da Veiga

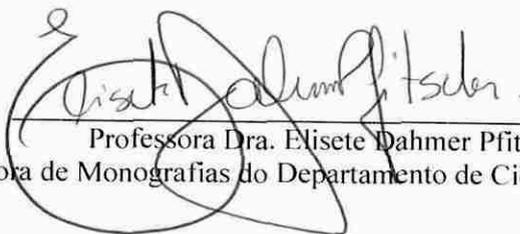
FLORIANÓPOLIS
2007

JUELISA FERNANDES CORRÊA DO AMARANTE

**A COMPARAÇÃO DOS CUSTOS DE MÃO DE OBRA NAS CAPITALS DOS
ESTADOS DO SUL DO BRASIL:
UM ESTUDO DE CASO EM UMA PRESTADORA DE SERVIÇOS DE LIMPEZA,
ASSEIO E CONSERVAÇÃO**

Esta monografia foi apresentada como trabalho de conclusão de curso de Ciências Contábeis da Universidade Federal de Santa Catarina, obtendo a nota (média) de 9,0, atribuída pela banca constituída pela orientadora e membros abaixo.

03 de dezembro de 2007.



Professora Dra. Elisete Dahmer Pfitscher
Coordenadora de Monografias do Departamento de Ciências Contábeis, UFSC

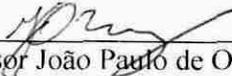
Professores que compuseram a banca:



Professor M. Sc. Alexandre Zoldan da Veiga
Departamento de Ciências Contábeis, UFSC



Professor Professor Erves Ducati
Departamento de Ciências Contábeis, UFSC



Professor João Paulo de Oliveira Nunes
Departamento de Ciências Contábeis, UFSC

Florianópolis
2007

“Enquanto estiver vivo, sinta-se vivo.
Se sentir saudades do que fazia,
volte a fazê-lo. Não viva de fotografias amareladas...
Continue, quando todos esperam que desistas.
Não deixe que enferruje o ferro que existe em você.
Faça com que em vez de pena, tenham respeito por você.
Quando não conseguir correr através dos anos, trote.
Quando não conseguir trotar, caminhe.
Quando não conseguir caminhar, use uma bengala.
Mas nunca se detenha”

Madre Teresa de Calcutá

Dedico este trabalho a:

Minha mãe Marta

Meu pai Antônio Silvio

(in memoriam)

Meu esposo Márcio

AGRADECIMENTOS

Agradeço a Deus, por me fazer tão feliz e proporcionar mais um momento de grande realização na minha vida, tornando-me bacharel em Ciências Contábeis.

Aos meus queridos pais, Marta e Antônio Silvio, que lutaram junto comigo para que este sonho tornasse realidade, principalmente, pelo tempo, amor, força e carinho dedicados a mim. Devo a eles tudo o que sou hoje.

Ao meu marido Márcio, pela paciência, dedicação e compreensão de minhas ausências.

Aos meus irmãos, cunhadas e sobrinhos, pelas brincadeiras, carinho e incentivo.

Ao professor e orientador M.Sc. Alexandre Zoldan da Veiga por toda sua ajuda e atenção especial. Aos professores membros da banca examinadora, pela contribuição oferecida a este trabalho.

Aos meus amigos, pelas orações e pensamentos positivos para que eu pudesse alcançar meus objetivos.

Por fim, um especial e enorme agradecimento a minha família, que é meu suporte pra sempre seguir em frente em busca dos meus sonhos e planos de vida.

A todos vocês, meus sinceros agradecimentos.

RESUMO

AMARANTE, Juelisa Fernandes Corrêa. **A Comparação dos Custos de Mão-de-Obra nas Capitais dos Estados do Sul do Brasil: Um Estudo de Caso em uma Prestadora de Serviços de Limpeza, Asseio e Conservação.** 2007, 73 páginas. Monografia. Curso de Ciências Contábeis. Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis/SC.

Este trabalho teve como objetivo demonstrar a diferença entre os custos de mão-de-obra das capitais do sul do Brasil, com o intuito de orientar a administração das empresas na tomada de decisões. O estudo de caso foi realizado em uma empresa prestadora de serviços de limpeza, asseio e conservação, tendo sua sede em Florianópolis/SC e filiais em Porto Alegre/RS e Curitiba/PR. No embasamento teórico abordaram-se as teorias, conceitos de legislação e a composição do custo de mão-de-obra terceirizada. O propósito de uma prestadora de serviços é de realizar um trabalho ágil, especializado, com presteza e qualidade, buscando sempre a satisfação do cliente. Em contrapartida, ela deve se preocupar com seus gastos, a fim de cumprir com todas as suas obrigações, o que caracteriza uma empresa idônea, e por fim, obter lucro. Como a prestação de serviços é realizada em três capitais, obedecendo a três Convenções Coletivas de Trabalho do Sindicato de Limpeza, Asseio e Conservação para cada região, houve a necessidade de apresentar, através deste estudo, um comparativo demonstrando em qual alternativa existe menor custo de mão-de-obra. O resultado do estudo demonstra o menor custo na capital do Estado do Rio Grande do Sul.

Palavras-chave: Custo de mão-de-obra. Prestadora de Serviços. Convenções Coletivas de Trabalho

LISTA DE QUADROS

Quadro 1	Comparativo das Atividades Empresariais.....	22
Quadro 2	Recomendação aos Tomadores de Serviços.....	23
Quadro 3	Apuração do direito de férias proporcionais.....	33
Quadro 4	Síntese da legislação sobre Salário-maternidade (carência).....	37
Quadro 5	Síntese da legislação sobre Salário-maternidade (valor do benefício)...	37
Quadro 6	Síntese da legislação sobre faltas justificadas.....	40
Quadro 7	Síntese da legislação sobre RAT.....	46
Quadro 8	Síntese da legislação sobre Terceiros.....	47
Quadro 9	Síntese da legislação sobre FGTS.....	49
Quadro 10	Síntese dos Encargos adicionais da CCT de Florianópolis.....	50
Quadro 11	Síntese dos Encargos adicionais da CCT de Porto Alegre.....	51
Quadro 12	Síntese dos Encargos adicionais da CCT de Curitiba.....	52
Quadro 13	Dados dos funcionários.....	53

LISTA DE TABELAS

Tabela 1	Pisos salariais e insalubridade.....	54
Tabela 2	Custo mensal da folha de pagamento - Porto Alegre.....	55
Tabela 3	Custo mensal da folha de pagamento - Florianópolis.....	55
Tabela 4	Custo mensal da folha de pagamento - Curitiba.....	56
Tabela 5	Custo das contribuições Patronais e Laborais estabelecidas nas CCT's	56
Tabela 6	Encargos sobre folha de pagamento - Porto Alegre.....	57
Tabela 7	Encargos sobre folha de pagamento - Florianópolis.....	58
Tabela 8	Encargos sobre folha de pagamento - Curitiba.....	58
Tabela 09	Custo dos uniformes e crachás.....	59
Tabela 10	Custo total da mão-de-obra.....	59

LISTA DE FIGURAS

Figura 1	Um Comparativo do Custo total de mão-de-obra da Empresa Limpatudo entre as Capitais.....	60
----------	---	----

LISTA DE ABREVIATURAS

ADCT	Ato das Disposições Constitucionais Transitórias
CAT	Comunicação de Acidente do Trabalho
CCT	Convenção Coletiva de Trabalho
CF	Constituição Federal
CID	Classificação Internacional de Doenças
CLT	Consolidação das Leis do Trabalho
CNAE	Código Nacional de Atividades Econômicas
CTPS	Carteira de Trabalho e Previdência Social
DOU	Diário Oficial da União
DRT	Delegacia Regional do Trabalho
DSR	Descanso Semanal Remunerado
FGTS	Fundo de Garantia por Tempo de Serviço
FPAS	Fundo da Previdência e Assistência Social
GFIP	Guia de Recolhimento do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço e Informações à Previdência Social
GPS	Guia da Previdência Social
GRFC	Guia de Recolhimento Rescisório do FGTS e Informações à Previdência Social
IN	Instrução Normativa
INCRA	Instituto Nacional de Colonização e Reforma Agrária
INSS	Instituto Nacional de Seguridade Social
IRRF	Imposto de Renda Retido na Fonte
ISS	Imposto Sobre Serviços
MP	Medida Provisória
NR	Norma Regulamentadora
PIS	Programa de Integração Social
RAT	Riscos Ambientais do Trabalho
RGPS	Regime Geral da Previdência Social
RPS	Regulamento da Previdência Social
SEBRAE	Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas
SENAC	Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial
SENAI	Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial

SENAR	Serviço Nacional de Aprendizagem Rural
SENAT	Serviço Nacional de Aprendizagem do Transporte
SESC	Serviço Social do Comércio
SESCOOP	Serviço Nacional de Aprendizagem do Cooperativismo
SESI	Serviço Social da Indústria
SEST	Serviço Social do Transporte
SUS	Sistema Único de Saúde
TST	Tribunal Superior do Trabalho
VA	Vale-alimentação
VT	Vale-transporte

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO.....	13
1.1 TEMA E PROBLEMA	13
1.2 OBJETIVOS.....	14
1.2.1 Objetivo Geral.....	14
1.2.3 Objetivos Específicos.....	14
1.3 JUSTIFICATIVA.....	15
1.4 METODOLOGIA.....	16
1.5 LIMITAÇÕES DA PESQUISA.....	17
1.6 ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO.....	17
2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA.....	19
2.1 HISTÓRICO E CONCEITO DA TERCEIRIZAÇÃO.....	19
2.1.1 Prestadores de Serviços.....	20
2.2.2 Aspectos Legais da Terceirização.....	21
3 COMPOSIÇÃO DO CUSTO DA MÃO-DE-OBRA.....	25
3.1 ENCARGOS TRABALHISTAS INCIDENTES SOBRE FOLHA DE PAGAMENTO.....	25
3.1.1 Remuneração e Salários.....	25
3.1.2 Salário In Natura.....	26
3.1.3 Composição do Salário em Utilidades.....	26
3.1.4 Habitação e Alimentação.....	26
3.1.5 Horas-extras.....	27
3.1.6 Descanso Semanal Remunerado sobre horas-extras.....	28
3.1.7 Jornada 12X36.....	28
3.1.8 Adicional Noturno.....	29
3.1.9 Adicional de Insalubridade e Periculosidade.....	30
3.1.10 Férias.....	32
3.1.11 Auxílio-doença e Auxílio-acidente.....	34
3.1.12 Licenças Maternidade e Paternidade.....	36
3.1.13 Faltas Legais.....	39
3.1.14 Vale-transporte.....	40
3.1.15 Aviso-prévio Indenizado e Trabalhado.....	41
3.1.16 Gratificação Natalina (13º Salário).....	43
3.2 ENCARGOS SOCIAIS.....	45
3.2.1 Contribuição da Empresa destinada à Previdência Social – INSS.....	45
3.2.2 Contribuição da Empresa destinada ao Fundo de Garantia por Tempo de Serviço – FGTS.....	48
3. Encargos Trabalhistas sobre a Folha de Pagamento de acordo com a Convenção Coletiva de Trabalho.....	50
4 ESTUDO DE CASO DE UMA PRESTADORA DE SERVIÇOS DE LIMPEZA, ASSEIO E CONSERVAÇÃO.....	53
4.1 DEMONSTRAÇÃO DO CUSTO DA MÃO-DE-OBRA DAS CAPITAIS DOS ESTADOS DO RIO GRANDE DO SUL, SANTA CATARINA E PARANÁ.....	54
4.2 UM COMPARATIVO DO CUSTO TOTAL DE MÃO-DE-OBRA DA EMPRESA LIMPATUDO ENTRE AS CAPITAIS.....	60

5 CONCLUSÕES E RECOMENDAÇÕES.....	62
REFERÊNCIAS.....	64
APÊNDICE A.....	67
APÊNDICE B.....	71

1 INTRODUÇÃO

As empresas de terceirização de mão-de-obra têm a necessidade de colocar seus colaboradores para executar o trabalho em vários setores de órgão públicos e privados em prol da sua sobrevivência, respeitando a exigência imposta, como licitações e concorrência, que é um procedimento preliminar a qual permite à Administração a seleção do seu futuro contratante.

Todas as empresas de terceirização de mão-de-obra têm a missão de proporcionar aos seus contratantes e/ou tomadores, um trabalho de maior qualidade, agilidade, presteza, com profissionais especializados para cada área.

Juridicamente, os serviços de mão-de-obra são representados pela contratação de terceiros, por meio de empresa intermediária, entre o tomador de serviços e a mão-de-obra, mediante um contrato para este fim. Para uma prestadora de serviços fechar contrato em órgãos públicos, há a necessidade de entrar em concorrência com outras empresas do ramo, participando de licitações, sendo que cada uma apresenta suas propostas para o futuro tomador dos serviços.

Portanto, para a elaboração da proposta, a empresa prestadora dos serviços deve estar atenta quanto ao custo da mão-de-obra, principalmente quando a mesma entra em concorrência em outros Estados, pois os salários e benefícios se alteram de acordo com as Convenções ou Acordos Coletivos de Trabalho estabelecidos entre o Sindicato Patronal e Laboral da região.

1.1 TEMA E PROBLEMA

O objetivo principal de uma prestadora de serviços de limpeza, asseio e conservação, é fornecer aos clientes e/ou tomadores, um atendimento personalizado e diferenciado, buscando identificar suas necessidades, oferecendo soluções adequadas e com qualidade para o alcance de suas metas, a fim de que ele possa dedicar-se mais despreocupadamente às suas atividades finais.

As prestadoras de serviços têm uma tarefa muito importante, que é a de se certificar se as certidões negativas estão vigentes, como Estaduais, Federais e Municipais, pois só assim as empresas de mão-de-obra podem participar de licitações e também receber o faturamento de seus tomadores.

Após ganhar a licitação e a dar o início de seus serviços, é interessante para a prestadora de serviços verificar, no decorrer da vigência do contrato com seus tomadores, o custo dos serviços daquele momento, para então, comparar a cotação dos serviços efetuados na época, antes do início do contrato. Dependendo o que conste no contrato, se a empresa de mão-de-obra tiver um custo maior que o orçado, ela poderá, ou rescindir, ou arcar com o prejuízo até o término do contrato.

Assim, esta pesquisa visa encontrar onde o custo é menor com a terceirização de mão-de-obra de limpeza, asseio e conservação nas capitais dos Estados de Santa Catarina, Rio Grande do Sul e Paraná a fim de verificar em qual desses Estados uma Empresa de prestação de serviços dessa atividade terá maiores vantagens.

Diante do exposto, tem-se como problema dessa pesquisa: *“Qual a capital que apresenta o menor custo de mão-de-obra na terceirização dos serviços de limpeza, asseio e conservação?”*

1.2 – OBJETIVOS

1.2.1 – Objetivo geral

O objetivo geral desta pesquisa consiste em, ao demonstrar os custos de serviços de limpeza, asseio e conservação de uma empresa prestadora de serviços nas capitais dos Estados de Santa Catarina, Rio Grande do Sul e Paraná, apontar o menor custo de mão-de-obra.

1.2.2 – Objetivos específicos

A presente pesquisa apóia-se nos seguintes objetivos específicos:

- Apresentar teorias, conceitos de legislação pertinentes à terceirização de mão-de-obra;
- Compor os custos de mão-de-obra da prestadora de serviços;
- Apresentar o menor custo de mão-de-obra entre as capitais dos três estados: Rio Grande do Sul, Santa Catarina e Paraná.

1.3 JUSTIFICATIVA

A terceirização vem sendo aplicada no Brasil e em outros países como uma alternativa para ajudarem empresas empreendedoras a melhorarem a qualidade de seus resultados, tornando-se mais eficientes nos processos de sua atividade-fim, que é o foco a ser seguido. Com isso, elas alcançam competitividade e otimização econômica, flexibilizando as suas atividades no sentido da agilidade e da satisfação do mercado.

De acordo com Chahad, Zockun (2002 p. 6)

a terceirização representa uma estratégia através da qual um terceiro, em condições de parceria, com competência, especialidade e qualidade, produz bens ou presta determinados serviços para uma empresa que o contrata. Ao transferir ao terceiro contratado a realização de atividades acessórias e de apoio, a firma contratante pode dedicar-se a somente à sua atividade principal, a denominada atividade-fim. Na ciência da administração, este expediente de administração recebe o nome de "focalização", pois a empresa centra-se no foco de sua atividade-fim, ficando as demais com terceiros. Pode, também, ser entendida como "especialização flexível" uma vez que estimula o surgimento de inúmeras empresas especializadas em vários setores da produção e de serviços, possibilitando, com isso atender as mudanças impostas pelo mercado ou pelas inovações tecnológicas.

Com a terceirização, as empresas conseguem se concentrar e se aperfeiçoar em sua atividade fim, tornando-as mais eficientes, visando a qualidade e, conseqüentemente, sendo mais competitivas no mercado. Ainda, conforme Chahad, Zockun (2002, p.6)

a terceirização "permite transformar custos que eram fixos em custos variáveis, os quais pode controlar mais adequadamente, eliminando parte de operações não essenciais, intermediárias, liberando capital e recursos financeiros para aplicação em melhorias do processo produtivo, em inovações tecnológicas e desenvolvimento de novos produtos.

Já para as empresas terceirizadas, como o foco de suas atividades é na agilidade, e eficiência, sendo relacionada à atividade-meio do tomador dos serviços, estas precisam treinar e especializar cada vez mais seus funcionários, pois isso é imprescindível para a qualidade do trabalho exercido. Além da preocupação do serviço a ser prestado, as empresas terceirizadas devem se ater quanto aos custos com mão-de-obra, verificando o contrato com o tomador, pois, dependendo da região do estabelecimento da empresa contratante, há sindicatos com pisos e benefícios diferentes para as mesmas funções, variando, portanto, os custos com mão-de-obra terceirizada de Estado para Estado.

Assim, tem-se a necessidade de maiores pesquisas sobre esse assunto, com a finalidade de ampliar o conhecimento sobre ele e ajudar os donos de empresas prestadoras

de serviços na área da limpeza, asseio e conservação, a tomarem decisão pelo contrato mais benéfico.

1.4 METODOLOGIA

De acordo com Lakatos, Marconi (1991, p. 235) monografia é “um estudo sobre um tema específico ou particular, com suficiente valor representativo e que obedece a rigorosa metodologia”.

Neste trabalho é utilizado o modelo proposto por Raupp, Beuren (2004, p. 79) pelo qual a pesquisa está estruturada sob três aspectos: quanto aos objetivos, quanto aos procedimentos e quanto à abordagem do problema.

Quanto aos objetivos, pode-se definir esta pesquisa como sendo do tipo exploratória e descritiva. Segundo Gil (1999 *apud* RAUPP, BEUREN, 2004, p. 80) a pesquisa é exploratória quando “[...] desenvolvida no sentido de proporcionar uma visão geral acerca de determinado fato. Portanto, esse tipo de pesquisa é realizado, sobretudo, quando o tema escolhido é pouco explorado”.

Como pesquisa exploratória, pode ser classificada como fonte de informação à Pesquisa Bibliográfica, elaborada a partir de material já publicado, constituído principalmente de livros e também de material disponibilizado na Internet, que, segundo Oliveira (2002, p. 119) “tem por finalidade conhecer as diferentes formas de contribuição científica que se realizaram sobre determinado assunto ou fenômeno.”

Esta pesquisa se define, também, como descritiva, pois os dados observados foram descritos de forma a relatar, identificar e apresentar os resultados obtidos. A pesquisa descritiva, na concepção de Gil (1999, p. 44) “tem como principal objetivo descrever características de determinada população ou fenômeno ou o estabelecimento de relações entre variáveis”. De acordo com Salomon (2001, p. 160) “pesquisa descritiva delinea o que é, compreende descrição, registro, análise e interpretação da natureza atual ou processos dos fenômenos”.

Quanto aos procedimentos, tratar-se-á de um estudo de caso, que segundo Goldenberg (1997, p.33) “não é uma técnica específica, mas uma análise holística, a mais completa possível, que considera a unidade social estudada como um todo, seja um indivíduo, uma família, uma instituição ou uma comunidade.” De acordo com Cervo, Bervian (1983, p. 55) é aquela que “explica um problema a partir de referenciais teóricos”.

A partir da coleta de dados, a abordagem dada ao estudo é de natureza quantitativa, visando apurar os dados de forma a compará-los. Para Richardson (1999, p. 70) a pesquisa quantitativa

Caracteriza-se pelo emprego de qualificação tanto nas modalidades de coleta de informações, quanto no tratamento delas por meio de técnicas estatísticas, desde a mais simples como percentual, média, desvio-padrão, às mais complexas, como coeficientes de correlação

Contudo, a pesquisa se caracteriza como estudo exploratório de caráter descritivo, de natureza quantitativa, desenvolvido por meio de estudo de caso.

O estudo de caso consiste na análise e comparação entre os custos de mão-de-obra entre as capitais dos Estados do sul do Brasil. Para a análise é utilizada uma empresa prestadora de serviços de limpeza, asseio e conservação, da qual foram coletados dados dos relatórios da empresa, contratos com tomadores de serviços e das Convenções Coletivas de Trabalho.

1.5 LIMITAÇÕES DA PESQUISA

A pesquisa refere-se ao estudo dos custos com mão-de-obra de uma determinada empresa prestadora de serviços de limpeza, asseio e conservação de médio porte, limitando-se somente ao sindicato das prestadoras de serviços desta atividade, das capitais de Santa Catarina, Rio Grande do Sul e Paraná.

1.6 ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO

O trabalho está dividido em quatro tópicos. O primeiro tópico trata das considerações iniciais, tema e problema, objetivos gerais e específicos, a justificativa, metodologia de pesquisa e limitações da pesquisa.

O segundo tópico é destinado à revisão teórica, abordando os seguintes itens: histórico e conceito da terceirização, prestadores de serviços e aspectos legais da terceirização.

O tópico seguinte demonstra a composição do custo da mão-de-obra, considerando os encargos trabalhistas sobre a folha de pagamento, os encargos sociais e os encargos trabalhistas de acordo com as Convenções Coletivas de Trabalho.

O quarto tópico apresenta o estudo de caso, demonstrando os cálculos referentes aos custos da terceirização nas capitais dos Estados do sul do Brasil, de acordo com os sindicatos da atividade de limpeza, asseio e conservação das respectivas regiões.

Por fim têm-se as conclusões, recomendações, sugestões e referências utilizadas na pesquisa.

2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

Neste tópico, apresenta-se um breve histórico e conceito da terceirização, sendo abordados como exemplo, os prestadores de serviços, e também, seus aspectos legais.

2.1 HISTÓRICO E CONCEITO DA TERCEIRIZAÇÃO

Originou-se nos EUA, por volta de 1940, quando esse país aliou-se aos países europeus para combater as forças nazista e posteriormente contra o Japão. Ou seja, durante o segundo grande conflito bélico mundial.

A terceirização foi muito aplicada ao longo da guerra, pois as indústrias da época precisavam concentrar-se na produção, cada vez melhor, das armas necessárias para a manutenção da superioridade aliada, e então descobriram que algumas atividades de suporte à produção dos armamentos poderiam ser passadas a outros empresários prestadores de serviços, mediante a contratação desses.

Após o término da conflagração mundial, a terceirização evoluiu e consolidou-se como uma técnica administrativa eficiente e eficaz quando aplicada adequadamente. Queiroz (1992, p. 28).

A palavra Terceirização, que vem sendo utilizada em larga escala, principalmente no meio empresarial, constitui neologismo oriundo do vocábulo “terceiro”, no sentido de intermediário, interveniente, mediador. Terceirizar uma atividade nada mais é que repassar a terceiros a sua realização. Em termos empresariais, podemos dizer que é o repasse de uma atividade MEIO a terceiros (KLABUNDE, 2003, p. 5). Muitos autores têm suas visões para conceituar a terceirização.

Para Queiroz (1992, p. 25) “a terceirização é uma técnica administrativa que possibilita o estabelecimento de um processo gerenciado de transferência, a terceiros, das atividades acessórias e de apoio ao escopo das empresas que é a sua atividade-fim, permitindo a estas concentrarem-se no seu negócio, ou seja, no objetivo final. É uma metodologia de motivação e fomento à criação de novas empresas, o surgimento de mais empregos.”

Em outras palavras, Davis (1992, p. 11) afirma que “terceirização é a passagem de atividades e tarefas a terceiros. A empresa concentra-se em suas atividades-fim, aquela para a qual foi criada e que justifica sua presença no mercado, e passa a terceiros (pessoas físicas ou jurídicas) atividades-meio.”

Fontanella, Tavares, Lema (1994, p. 19) conceituam terceirização “uma tecnologia de administração que consiste na compra de bens e/ou serviços especializados, de forma sistêmica e intensiva, para serem integrados na condição de atividade-meio à atividade-fim da empresa compradora, permitindo a concentração de energia em sua real vocação, com intuito de potencializar ganhos em qualidade e competitividade”.

Diante dos conceitos apresentados por cada autor, conclui-se que o processo de terceirização está associado à focalização; a estratégia das empresas de concentrar suas atividades naquilo que é o segredo do negócio, facilitando a gestão empresarial, para diminuir a diversidade das formas de organização da produção e do trabalho. Com a terceirização, as empresas têm condições de reduzir custos e melhorar o desempenho e a qualidade, pois reduz os processos de rotinas trabalhistas direcionando o tempo para a atividade-fim, sendo esse um fator importante para enfrentar a concorrência.

2.1.1 Prestadores de serviços

Os prestadores de serviços são um exemplo da terceirização. O tomador, que é a empresa contratante, faz um contrato com uma empresa que terceiriza determinados serviços que não se relacionam com a atividade-fim do contratante, executando o trabalho nas instalações do mesmo.

Conforme Instrução Normativa nº 07 de 21/02/90, publicada no D.O.U. 22/02/90 (QUEIROZ, 1992, p. 124 e 125)

- Considera-se prestador de serviços a empresa, pessoa jurídica de direito privado, de natureza comercial, que se destina a realizar determinado e específico serviço a outra empresa fora do âmbito das atividades essenciais e normais para que se constituiu esta última.
- Pela natureza da prestação de serviços, o local de trabalho se situa nas instalações físicas da empresa contratante ou em outro local por ela determinado.
- Considera-se contratante a pessoa física ou jurídica de direito público ou privado que celebrar contrato com empresas de prestação de serviços.
- O contratante deve desenvolver atividades e ter finalidades diversas das exercidas pela contratada.
- A contratante não pode manter o trabalhador da prestadora de serviços em atividade diversa daquela para a qual foi contratado.
- O contrato é de natureza civil e abrange o fornecimento de mão-de-obra, materiais e equipamentos.

- Em se tratando de empresas do mesmo grupo econômico nas quais a prestação se dê junto à empresa do mesmo grupo, o vínculo empregatício se estabelece entre o contratante e o trabalhador colocado à disposição.
- A fiscalização atuará no prestador e no tomador para verificar as finalidades de cada um. Se coincidentes, se configurará a exploração da mão-de-obra, o que caracterizará o vínculo.

Com isso, há uma relação triangular, da qual participam a empresa tomadora, a prestadora de serviços e seus empregados.

As empresas prestadoras de serviços têm como obrigação o recolhimento dos encargos sociais e trabalhistas incidentes sobre a remuneração de seus empregados, sendo que a empresa tomadora tem responsabilidade subsidiária.

2.2.2 Aspectos legais da Terceirização

A “terceirização” é um fenômeno mundial, com profundo impacto nas relações de trabalho. Independentemente das eventuais restrições legais e jurisprudenciais, passou a ser amplamente utilizada em todos os países do mundo, sendo encarada como uma forma de excelência empresarial.

Como ponto positivo para as empresas tomadoras, é sempre destacada uma maior concentração na atividade fim, tendo a estrutura administrativa simplificada, uma vez que não precisará realizar registros e demissões, pagamentos de salários, recolhimentos da Guia da Previdência Social (GPS) e da Guia do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço e Informações à Previdência Social (GFIP), etc., tendo a empresa contratada, controle da atividade terceirizada. Com isso, a tomadora poderá ter mais participação dos dirigentes nas atividades-fim da empresa, tendo maior facilidade na gestão do pessoal e das tarefas do negócio principal da empresa. Em contrapartida, o mercado será ampliado para as pequenas empresas, onde terão oportunidade de oferecer seus serviços de terceirização.

Todavia, como pontos negativos para o trabalhador e, em última instância, para a sociedade, constata o aumento da rotatividade de trabalhadores, além do incentivo à redução das retribuições trabalhistas e o fomento do sub-emprego e do mercado informal.

Os trabalhadores deixam de ser considerados empregados das empresas onde há a efetiva execução dos serviços e passam a ser tratados como empregados da empresa que fornece a mão-de-obra, com óbvia redução dos salários que lhes eram pagos, pois os sindicatos das empresas de prestação de serviços terceirizados são mais fracos, estipulando salários menores que os sindicatos das atividades dos contratantes.

Contudo, a terceirização da prestação de serviços, como o de vigilância e limpeza, é plenamente lícita e utilizada comumente pelos entes da administração pública.

Conforme discrimina o Enunciado nº. 331 do Tribunal Superior do Trabalho

I - A contratação de trabalhadores por empresa interposta é ilegal, formando-se o vínculo diretamente com o tomador dos serviços, salvo no caso de trabalho temporário (Lei nº. 6.019, de 03-01-74).

II - A contratação irregular de trabalhador, através de empresa interposta, não gera vínculo de emprego com os órgãos da Administração Pública Direta, Indireta ou Fundacional (Art. 37, II, da Constituição da República).

III - Não forma vínculo de emprego com o tomador a contratação de serviços de vigilância (Lei nº. 7.102, de 20-06-1983), de conservação e limpeza, bem como a de serviços especializados ligados à atividade-meio do tomador, desde que inexistente a pessoalidade e a subordinação direta.

IV - O inadimplemento das obrigações trabalhistas, por parte do empregador, implica a responsabilidade subsidiária do tomador dos serviços, quanto àquelas obrigações, inclusive quanto aos órgãos da administração direta, das autarquias, das fundações públicas, das empresas públicas e das sociedades de economia mista, desde que hajam participado da relação processual e constem também do título executivo judicial (art. 71 da Lei nº 8.666, de 21.06.1993). (Alterado pela Res. 96/2000, DJ 18.09.2000).

O inciso III, como se pode verificar, autoriza a terceirização dos serviços em "atividade-meio" àqueles que não consistem no exercício de atividade não coincidente com a finalidade social da empresa. O Quadro 1 apresenta um comparativo de atividade-meio e atividade-fim.

Atividade Meio e Atividade Fim	
✓	A atividade meio, na qual é permitida a terceirização, é aquela não representativa do objetivo da empresa, não fazendo parte, portanto, do processo produtivo e caracterizando um serviço necessário, mas não essencial.
✓	A atividade fim é a que compreende as atividades essenciais e normais para as quais a empresa se constituiu. É o seu objetivo a exploração do ramo de atividade expressa nos objetivos do contrato social.

Quadro 1: Comparativo das atividades Empresariais.

Fonte: Extraído do Plantão Trabalhista (acesso em 15 out. 2007).

Quanto à identificação da atividade-fim, segundo QUEIROZ (1992, p. 47) “uma forma prática e simples é identificar no Contrato Social da empresa a sua finalidade de negócio, ou seja, o seu objetivo econômico, atividade para qual a empresa foi criada e organizada, alocando pessoal, custos e definido as tarefas”.

Martins (2000, p. 121) traz os seguintes conceitos para atividade-meio e atividade-fim: “A atividade-meio pode ser entendida como a atividade, desempenhada pela empresa, que não coincide com seus fins principais. [...]. Já a atividade-fim é a atividade em que a empresa concentra seu mister, isto é, na qual é especializada.[...]”.

O Quadro 2 apresenta uma Recomendação aos Tomadores para a contratação das Prestadoras de Serviços:

Recomendação aos Tomadores para a Contratação da Prestadora
<ol style="list-style-type: none"> 1. Dimensionar os serviços a serem contratados em número de pessoal, especificando a função e a jornada de cada trabalhador no setor respectivo; 2. Solicitar propostas levando em consideração o número de pessoas necessárias e suas jornadas; 3. Analisar as propostas com discriminação de preço para cada trabalhador disponibilizado. Para tanto, observe o piso da categoria estabelecido para cada função e aplique a tabela de encargos trabalhistas sobre os mesmos. Isto porque se o valor fornecido pela prestadora for muito inferior, significa que os empregados estão sendo lesados e consequentemente a empresa, ao tomar os serviços, também o será. 4. Desconsidere as propostas que apresentem valores incompatíveis com o mercado. 5. Verifique a idoneidade das empresas escolhidas através dos seguintes documentos: certidões negativas do Instituto Nacional da Seguridade Social (INSS), de débito salarial, receita federal e prefeitura municipal. 6. Além disso, sugere-se ao tomador que ANTES DE PAGAR A NOTA FISCAL MENSAL À PRESTADORA: <ul style="list-style-type: none"> ○ Verifique se o empregado está efetivamente registrado; ○ Retenha e recolha o INSS ○ Exija os recibos de pagamento dos salários, férias, rescisões, guias de recolhimento do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS) com a relação dos empregados emitida pelo Sistema Empresa de Recolhimentos do FGTS e Informações à Previdência Social (SEFIP), Imposto sobre Serviços (ISS), INSS, nota fiscal e entrega do vale transporte. ○ Orientar os empregados que lhe prestam serviços a verificar mensalmente se o FGTS está sendo depositado. ○ Observar se não há desvio na execução da função ○ Verificar se há rotatividade dos funcionários para não ser caracterizado vínculo empregatício com a tomadora.

Quadro 2: Recomendação aos Tomadores de Serviços.

Fonte: Extraído e adaptado de Plantão Trabalhista (acesso em 15 out. 2007)

O tomador dos serviços tem responsabilidade subsidiária, ou seja, se a prestadora dos serviços não cumprir suas obrigações para com os empregados, a tomadora, que a princípio não tem relação de emprego com o trabalhador, passa a responder por tais

obrigações, arcando com o prejuízo. Por exemplo, o trabalhador entra na justiça contra a empresa terceirizada, que é a prestadora de serviços e empregadora de fato dele, e também contra a tomadora de serviços, que é a empresa terceirizante. Ele pede os direitos dele e, caso a empregadora direta não tenha patrimônio suficiente para quitar, a empresa principal responde por esse débito.

Outro fato importante é quanto à função exercida pelo empregado terceirizado na propriedade da tomadora. Este empregado deve realizar apenas atividades pertinentes à sua função, conforme descrita no contrato de trabalho firmado entre as partes. O tomador dos serviços (contratante) não poderá dar ordens diretas à contratada ou a seus subordinados, tais como atribuir-lhes tarefas, exigir cumprimento de horários de trabalho ou substituir os empregados da contratada como se fossem seus empregados. Nessa relação não pode haver qualquer subordinação hierárquica, ou seja, poder de mando ou chefia do contratante sobre a contratada, devendo esta última prestar os serviços da forma que melhor lhe convier, mas que constem nos termos do contrato, caso contrário, haverá riscos de um processo trabalhista exigindo o vínculo empregatício junto à empresa tomadora.

De acordo com decisões judiciais, pode-se, também, caracterizar vínculo empregatício, o empregado terceirizado que exerce suas funções por longo tempo na empresa contratante, portanto, é de suma importância que as prestadoras de serviços façam um controle de rotatividade de seus empregados.

Por isso, é necessário que a tomadora de serviços siga essas recomendações para *não ter surpresas futuras com possíveis reclamações trabalhistas.*

3 COMPOSIÇÃO DO CUSTO DA MÃO-DE-OBRA

Neste tópico, apresenta-se a composição do custo de mão-de-obra dos empregados.

Inicialmente, abordam-se os encargos trabalhistas que incidem sobre a folha de pagamento, e, na seqüência, os encargos sociais e os encargos adicionais que estão estabelecidos pelas Convenções Coletivas de Trabalho.

3.1 ENCARGOS TRABALHISTAS INCIDENTES SOBRE FOLHA DE PAGAMENTO

Consideram-se encargos trabalhistas os valores pagos diretamente aos empregados.

Diante de tais obrigações trabalhistas, demonstrar-se-á cada verba incidente sobre a folha de pagamento dos empregados.

3.1.1 Remuneração e salários

A remuneração tem como objetivo satisfazer todas as necessidades básicas do empregado e de sua família, porém, sabe-se que muitas vezes, o salário mínimo não alcança essa finalidade.

De acordo com Oliveira (2005, p. 66) o salário é a “contraprestação devida e paga pelo empregador a todo empregado”. É pago pela prestação de serviços, em decorrência do contrato de trabalho, podendo o pagamento ser efetuado de forma mensal, quinzenal, semanal ou diariamente, por peça ou tarefa, e sempre obedecendo, pelo menos, ao salário-mínimo ou salário normativo do sindicato, quando houver.

O salário do empregado não é somente a importância fixa no contrato de trabalho, mas integra, também, por várias parcelas e adicionais, concedidos ao empregado em razão do exercício de suas atividades, do local de trabalho, da jornada diária, etc., como por exemplo: as comissões, percentagens, gratificações, quebra de caixa, adicional noturno, gorjetas, prêmios, adicionais de insalubridade e periculosidade, diárias para viagens e abonos pagos pelo empregador e qualquer outra parcela paga habitualmente, ainda que em utilidades, previstas em acordo ou convenção coletiva ou mesmo que concedidas por liberalidade do empregador.

Não são incluídas nos salários as ajudas de custo, assim como as diárias para viagens que não excedam a 50% (cinquenta por cento) do salário percebido pelo

empregado. De acordo com o Enunciado nº. 101 do TST (OLIVEIRA, 2005, p. 74) “integram o salário, pelo seu valor total e para efeitos indenizatórios, as diárias para viagem que excedam de 50% (cinquenta por cento) do salário do empregado”. Ou seja, se o empregado receber diárias para viagem com valores acima de 50% (cinquenta por cento) do salário e não haver a prestação de contas, estes valores deverão ser integrados ao salário e, portanto, ter a incidência de todos os encargos.

3.1.2 Salário In Natura

Além do pagamento em dinheiro, compreende-se no salário, para todos os efeitos legais, a alimentação, a habitação, o vestuário, o transporte, etc. Estas parcelas são denominadas salário *in natura* e assim se compreendem no salário em razão do fornecimento habitual pelo empregador, seja por força do contrato, documento coletivo ou mesmo do costume.

Não é permitido, em caso algum, o pagamento com bebidas alcoólicas ou drogas nocivas.

3.1.3 Composição do Salário em Utilidades

A legislação trabalhista, quando determinou sobre a composição do salário mínimo, proibiu que o salário do empregado fosse pago exclusivamente em utilidades, sendo que ele não poderá receber valor inferior a 30% (trinta por cento) do salário fixado para a região.

3.1.4 Habitação e Alimentação

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

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

a) vestuários, equipamentos e outros acessórios fornecidos aos empregados e utilizados no local de trabalho, para a prestação do serviço;

- b) educação, em estabelecimento de ensino próprio ou de terceiros, compreendendo os valores relativos à matrícula, mensalidade, anuidade, livros e material didático;
- c) transporte destinado ao deslocamento para o trabalho e retorno, em percurso servido ou não por transporte público;
- d) assistência médica, hospitalar e odontológica, prestada diretamente ou mediante seguro-saúde;
- e) seguros de vida e de acidentes pessoais;
- f) previdência privada.

Todas as utilidades concedidas habitualmente integrarão o salário do trabalhador, refletindo para cálculo de férias, décimo terceiro, repouso semanal remunerado, recolhimentos fundiários, previdenciários, dentre outros.

3.1.5 Horas Extras

A duração normal da jornada para trabalhadores urbanos e rurais ficou limitada a 8 horas diárias e 44 horas semanais, sendo que a duração normal do trabalho poderá ser acrescida de duas horas, mediante acordo escrito, entre empregador e empregado, ou mediante acordo coletivo ou convenção coletiva de trabalho, devendo obrigatoriamente o empregador pagar, no mínimo, mais 50% (cinquenta por cento) sobre a hora normal. As normas coletivas da categoria profissional a que pertence o empregado podem trazer a obrigação a um adicional com percentuais diferenciados e excedentes a 50% (cinquenta por cento), o que naturalmente traria um incremento à folha de pagamento de determinada empresa. Por isso, a administração da empresa deve analisar as convenções coletivas de trabalho quanto a esses percentuais, verificando a jornada ideal para cada funcionário, a fim de não ter um custo maior com folha de pagamento.

Com a nova redação dada pelo parágrafo 2º e o acréscimo do parágrafo 3º do artigo 59 da CLT, através da Lei nº. 9.601, de 21-1-98, e MP nº. 2.164-41, de 24-8-2001 “as empresas, por meio de acordo ou convenção coletivo, poderão deixar de pagar horas extras, podendo o excesso de horas em um dia ser compensado pela correspondente diminuição em outro dia, de maneira que não exceda o período máximo de um ano, nem ultrapasse o limite máximo de 10 horas diárias (OLIVEIRA, 2005, p.69).

Trata-se do Acordo de Compensação de Horas ou “Banco de horas”.

3.1.6 Descanso Semanal Remunerado sobre Horas Extras

Todos os empregados que trabalham além de sua jornada de trabalho diária, devem receber horas-extras com um adicional estabelecido na legislação ou Convenção Coletiva de Trabalho, assim como o descanso semanal remunerado sobre essas horas.

De acordo com a Lei nº 605/49, art. 7º, alínea “b”, com redação dada pela Lei 7.415, de 9 de dezembro de 1985, *DOU* de 10-12-1985 computam-se no cálculo do repouso semanal remunerado as horas extraordinárias habitualmente prestadas (OLIVEIRA, 2005, p. 69). Esta integração, segundo o entendimento das doutrinas do direito do trabalho, deve levar em conta os dias úteis, domingos e feriados contados em cada mês, na seguinte razão:

Vejamos o exemplo:

Considerando-se um mês com 31 dias (26 úteis e 5 domingos e feriados), bem como que o empregado tenha feito 40 horas extras com o percentual de 50% (cinqüenta por cento) de acréscimo, percebendo um salário de R\$ 450,00 e carga horária mensal de 220 horas, teremos o seguinte cálculo:

R\$ 450,00 : 220 h/m = 2,05 (Valor da hora normal)

R\$ 2,05 x 1,5 = 3,08 (Valor da hora normal com o acréscimo de 50%)

R\$ 3,08 x 40 horas-extras = 123,20 (total de horas extras a receber)

R\$ 123,20 : 26 x 5 = R\$ 23,70 (reflexo das horas extras no repouso semanal remunerado)

Este cálculo, no DSR, deve estar outros cálculos, como por exemplo, a remuneração por comissões, no caso de vendedores, e também, no adicional noturno.

3.1.7 Jornada 12X36

A jornada 12x36 não poderá ultrapassar a quarenta e quatro horas semanais, devendo ainda ter o período de descanso entre jornadas de, no mínimo onze horas.

De acordo com Vianna (2005, p. 337)

toda jornada de trabalho deve, obrigatoriamente, respeitar o disposto no art. 58 da CLT, combinado com o art. 7º, inciso XIII, da CF/88. Assim, a duração normal do trabalho não deverá exceder de oito horas diárias e de quarenta e quatro horas semanais, devendo ainda ser respeitado o período de intervalo entre jornadas de, no mínimo, onze horas consecutivas – CLT, art.66.

A escala de revezamento 12x36 horas tem sido admitida pelos doutrinadores e juristas se prevista na Convenção ou Acordo Coletivo de Trabalho da categoria.

3.1.8 Adicional Noturno

O período de trabalho noturno e o percentual do adicional poderão ser diferenciados, sempre em benefício do funcionário, de acordo com o que determinar a convenção coletiva de trabalho a qual o empregado pertence.

O adicional noturno é devido ao empregado urbano que trabalhar no período entre 22 horas de um dia e às 5 horas do dia seguinte, devendo a hora ter duração a de apenas 52 minutos e 30 segundos, sendo que o trabalho noturno deverá ser remunerado com o adicional de, no mínimo, 20% (vinte por cento) sobre o valor da hora normal (CLT, art. 73).

Para se apurar o número de horas noturnas trabalhadas pelo empregado, devemos proceder da seguinte maneira:

Supondo que o empregado trabalhou no período entre 22 horas de um dia às 05 horas do dia seguinte, o cálculo é:

→ 22 às 5 horas = 7 horas normais (de 60 minutos)

Hora normal (60 minutos) : Hora noturna (52,5 minutos) = 1,1428571

→ 7 horas normais x 1,1428571 = 8 horas

Apesar de a hora noturna ser computada em cinqüenta e dois minutos e trinta segundos, os intervalos para descanso e alimentação não podem ser reduzidas, sendo, portanto, concedido ao empregado o intervalo de no mínimo uma hora e no máximo duas horas para carga horária acima de 6 horas diárias.

Quando a hora extra é realizada no período noturno, compreendido entre 22 horas de um dia e 5 horas do dia seguinte, caberá o pagamento de dois adicionais: adicional noturno e adicional de hora-extra.

Por exemplo:

- Salário-base: R\$ 800,00 (jornada de trabalho mensal de 220 horas)

Valor da hora normal: R\$ 800,00: 220 = R\$ 3,63

- Valor referente uma hora de adicional noturno: R\$ 3,63 x 20% = R\$ 0,73

Valor da hora noturna: R\$ 3,63 + 0,73 = R\$ 4,36

Caso o empregado tenha feito duas horas-extras a 50% (cinquenta por cento) no período noturno, o cálculo será:

$$\rightarrow \text{R\$ } 4,36 \times 1,5 (50\%) = \text{R\$ } 6,54$$

$$\rightarrow \text{R\$ } 6,54 \times 2 \text{ horas} = \text{R\$ } 13,08$$

Além dos R\$ 13,08 de horas-extras, deve-se apurar o DSR sobre as horas-extras do mês.

Tendo o empregado sua jornada de trabalho prorrogada, de forma a estendê-la além das 5 horas do dia seguinte, Vianna (2005, p 428) salienta que

existe entendimento jurisprudencial dominante no sentido de haver também a prorrogação do trabalho noturno. Conforme tal corrente, amparada inclusive pela Orientação Jurisprudencial da Seção de Dissídios Individuais (SDI) n. 6, tendo sido a jornada normal de trabalho cumprida integralmente no período noturno, e, uma vez prorrogada (horas extraordinárias), será devido também o adicional noturno quanto a estas horas, por exegese ao art. 73 § 5º, da CLT

Os adicionais pelo trabalho noturno deverão ser discriminados separadamente em folha de pagamento. Estes adicionais fazem parte da remuneração do empregado, e sofrem incidências de INSS, FGTS e Imposto de Renda Retido na Fonte (IRRF).

3.1.9 Adicional de Insalubridade e Periculosidade

Os empregados que estão expostos e exercem atividades insalubres e perigosas têm direito ao recebimento do adicional de insalubridade e adicional de periculosidade em folha de pagamento.

a) Adicional de Insalubridade

Estão sujeitos ao adicional de insalubridade os empregados que exercem atividades ou operações insalubres onde, por sua natureza, condições ou métodos de trabalho, estejam expostos a agentes nocivos à saúde, acima dos limites de tolerância fixados em razão da natureza e da intensidade do agente nocivo e do tempo de exposição aos seus efeitos.

Segundo Vianna (2005, p. 413)

a caracterização e a classificação da insalubridade, segundo as Normas do Ministério do Trabalho, far-se-ão por perícia a cargo do Médico do Trabalho ou Engenheiro do Trabalho. Observe-se, inclusive, que não existe distinção entre o médico e o engenheiro para efeito de caracterização e classificação da insalubridade e periculosidade, bastando para a elaboração do laudo que seja o profissional devidamente qualificado (Orientação Jurisprudencial TST/SDI nº. 165)”

É facultado às empresas e aos sindicatos das categorias profissionais interessadas *requererem ao Ministério do Trabalho a realização de perícia em estabelecimento ou setor deste, com o objetivo de caracterizar e classificar ou delimitar as atividades insalubres ou perigosas (CLT, art. 195).*

O exercício do trabalho em condições insalubres, acima dos limites de tolerância estabelecidos pelo Ministério do Trabalho, assegura a percepção de adicional respectivamente de 40% (quarenta por cento), 20% (vinte por cento) e 10% (dez por cento) do salário mínimo, classificando-se em grau máximo, médio e mínimo (CLT, art. 192).

O artigo 192 da CLT menciona que a base de cálculo será o salário mínimo da região. Com a extinção do salário mínimo regional, surgiram discussões acerca desta base, sendo que a maioria das discussões em julgamentos trabalhistas era no sentido de se aplicar como base o salário-mínimo. Recentemente, algumas jurisprudências apontaram para o entendimento de que, com a proibição de vinculação ao salário-mínimo trazida pela Constituição Federal de 1988 (CF/88), o referido adicional deverá ser aplicado sobre o salário-base da categoria, salário-mínimo da região, que pode ser maior que o salário-mínimo nacional, ou até mesmo o salário-base do empregado, o que deve sempre ser verificado em acordos ou convenções coletivas de trabalho.

No caso de incidência de mais de um fator de insalubridade, será apenas considerado o de grau mais elevado para efeito de acréscimo salarial, sendo vedada a percepção cumulativa. Havendo, no local de trabalho, agentes insalubres ou perigosos, o adicional a ser pago para o empregado é o que melhor lhe beneficiar, pois não é permitido o pagamento de dois adicionais (Vianna, 2005 p. 414).

Considerando que em algumas prestadoras de serviços, o empregado trabalhe em jornada proporcional, é devido integralmente o valor do adicional de insalubridade. Só poderá ser pago proporcionalmente este adicional, quando ocorrer faltas injustificadas ou licenças não remuneradas.

Atualmente, é praticamente pacífico nos Tribunais do Trabalho o entendimento pela integralidade do adicional, ainda que intermitente a exposição do obreiro ao agente nocivo (Vianna, 2005, p. 414).

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

b) Adicional de Periculosidade

São consideradas atividades ou operações perigosas as que, por sua natureza ou métodos de trabalho, impliquem o contato permanente com inflamáveis ou explosivos em condições de risco acentuado.

Conforme anexos da Norma Regulamentadora (NR) nº16 da Portaria nº 3.214/78, consta a discriminação das atividades perigosas (inflamáveis e explosivos), sendo que os trabalhadores do setor de energia elétrica também fazem jus ao adicional de periculosidade por força da lei nº. 7.369, de 20.9.1985 – DOU de 23.9.1985 (VIANNA, 2005 p. 419).

O trabalho em condições de periculosidade assegura ao empregado um adicional de 30% (trinta por cento) sobre o salário sem os acréscimos resultantes de gratificações, prêmios ou participações nos lucros das empresas (CLT, § 1º, art. 193). Caso haja trabalho extraordinário, o empregado fará jus ao adicional de periculosidade, tendo como base de cálculo das horas extras a soma da hora normal acrescido do respectivo adicional.

De acordo com Vianna (2005, p.422) “em face da natureza salarial do adicional de periculosidade, este integrará o salário do trabalhador para todos os efeitos legais, devendo ser computado, inclusive, para o cálculo das férias, 13º salário, aviso prévio indenizado, sendo este último devido apenas quando da rescisão contratual”.

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

3.1.10 Férias

Para que o empregado tenha direito a férias ele deve contar com pelo menos 12 meses de serviço para o mesmo empregador. Após esse período, completa-se o que se denomina de período aquisitivo.

Para Martins (2007, p. 556)

as férias visam proporcionar descanso ao trabalhador, após certo período de trabalho, quando já se acumularam toxinas que não foram eliminadas adequadamente. Os estudos da medicina do trabalho revelam que o trabalho contínuo sem férias é prejudicial ao organismo. Sabe-se que, após o quinto mês de trabalho sem férias, o empregado já não tem o mesmo rendimento, principalmente em serviço intelectual. Pode-se, ainda, dizer, em relação às férias, que elas são um complemento ao descanso semanal remunerado.

Com a delimitação do período aquisitivo podemos saber quantos dias o trabalhador terá de férias. Serão computadas as faltas injustificadas ao serviço e verificando se haverá perda da totalidade do direito do gozo de férias, como acontece em algumas situações.

No quadro 3, está demonstrado o direito das férias proporcionais de acordo com a quantidade de faltas injustificadas durante o período aquisitivo:

Férias Proporcionais	Até 5 faltas (não interfere)	De 6 a 14 faltas	De 15 a 23 faltas	De 24 a 32 faltas
1/12 avos	2,5 dias	2 dias	1,5 dias	1 dia
2/12 avos	5 dias	4 dias	3 dias	2 dias
3/12 avos	7 dias	6 dias	4,5 dias	3 dias
4/12 avos	10 dias	8 dias	6 dias	4 dias
5/12 avos	12,5 dias	10 dias	7,5 dias	5 dias
6/12 avos	15 dias	12 dias	9 dias	6 dias
7/12 avos	17,5 dias	14 dias	10,5 dias	7 dias
8/12 avos	20 dias	16 dias	12 dias	8 dias
9/12 avos	22,5 dias	18 dias	13,5 dias	9 dias
10/12 avos	25 dias	20 dias	15 dias	10 dias
11/12 avos	27,5 dias	22 dias	16,5 dias	11 dias
12/12 avos	30 dias	24 dias	18 dias	12 dias

Quadro 3: Apuração do direito de férias proporcionais.
Fonte: Extraído de Vianna (2005, p. 459).

Perde o direito às férias o empregado que, no decorrer do período aquisitivo, tiver 33 (trinta e três) ou mais faltas injustificadas.

O empregador devera avisar o empregado por escrito com antecedência de 30 dias a sua intenção de lhe conceder as férias cujo direito já restou adquirido. Notificando o empregado através do recibo, as férias serão anotadas em sua Carteira de Trabalho e Previdência Social, antes que o mesmo entre em gozo. A mesma anotação será produzido ao livro/ficha de Registro de Empregados ou respectivo controle eletrônico.

O pagamento das férias acrescidas do terço constitucional deverá ser efetuado pelo empregador pelo menos dois dias antes do início de seu gozo. A concessão das férias após

o período concessivo implica no pagamento em dobro da respectiva remuneração pelo empregador.

Conforme Oliveira (2005, p. 150)

todo empregado que quiser poderá converter 1/3 (um terço) do período de férias a que tiver direito em abono pecuniário, no valor da remuneração das férias, já acrescida de um terço (1/3), referido no citado artigo 7º, inciso XVII, da Constituição Federal. Para isso é necessário que o empregado requeira tal abono até 15 dias antes do término do período aquisitivo. O pagamento do abono pecuniário das férias será efetuado até dois dias antes do início do respectivo período.

As férias deverão ter incidência de INSS, FGTS e Imposto de Renda Retido na Fonte (IRRF). Somente no recibo de abono pecuniário não haverá incidência de INSS e FGTS, sendo incidido apenas o IRRF.

3.1.11 Auxílio-doença e Auxílio-acidente

a) Auxílio-doença

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

A partir do 16º dia de afastamento, a Previdência Social paga o auxílio-doença, sendo que os 15 primeiros dias o segurado recebe salário integral da empresa. O benefício do auxílio-doença, quando requerido após o trigésimo dia do afastamento da atividade, será devido pela Previdência a partir da data de entrada do requerimento.

De acordo com o art. 133, inciso IV da CLT, “não terá direito a férias o empregado que, no curso do período aquisitivo, tiver percebido da Previdência Social prestações de acidente de trabalho ou auxílio-doença por mais de 6 (seis) meses, embora descontínuos”.

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

Segundo Duarte (2007, p. 239) o valor do benefício consiste em “91% (noventa e um por cento) do salário-de-benefício (art. 61, Lei 8.213/91), com redação dada pela Lei nº 9.032/95), ainda que a invalidez decorra de acidente de trabalho”.

O auxílio-doença não tem estabilidade prevista em lei, mas em algumas Convenções ou Acordos Coletivos de Trabalho podem conter cláusulas determinando um período de estabilidade provisória, visando maior proteção aos empregados.

b) Acidentes de Trabalho

A doença profissional e a doença do trabalho também são consideradas como acidente de trabalho

É devido ao segurado que, após a consolidação de lesões decorrentes de acidente de qualquer natureza, ficar com seqüelas que impliquem redução da capacidade para o trabalho que habitualmente exercia (DUARTE, 2007, p. 241).

Conforme salienta MARTINS (2007, p. 323)

o auxílio-doença acidentário é devido pela Previdência Social a contar do 16º dia seguinte ao do afastamento do trabalho em consequência do acidente”. A partir desse momento, a empresa não paga mais salários, porém, há a contagem do tempo de serviço para efeito de indenização e estabilidade (parágrafo único do art. 4º da CLT) e incidência do FGTS (§ 5º, art. 15 da Lei nº 8.036/90).

De acordo com Vianna (2005, p.639) “determina o art. 118 da Lei nº 8.213/91, regulamentado pelo art. 346 do Decreto nº 3.048/99, ter o empregado que sofrer acidente de trabalho garantida a manutenção do seu contrato na empresa, pelo prazo mínimo de doze meses, após a cessação do auxílio-doença acidentário, independentemente da percepção de auxílio-acidente”.

Computa-se o tempo de serviço para as férias, exceto se o empregado tiver percebido da Previdência Social prestações por acidente de trabalho por mais de seis meses, embora descontínuos (art. 134, IV, da CLT).

A empresa deverá fazer uma Comunicação de Acidente do Trabalho (CAT) à Previdência Social até o primeiro dia útil seguinte ao da ocorrência e, em caso de morte, de imediato à autoridade competente, sob pena de multa. A CAT deve ser emitida em seis vias, via formulário, e destinada ao INSS, segurado ou dependente, sindicato dos trabalhadores, empresa, Sistema Único de Saúde (SUS), e Delegacia Regional do Trabalho (DRT).

3.1.12 Licenças Maternidade e Paternidade

Quando há o nascimento de um filho, tanto a mãe quanto o pai, têm o direito à licença maternidade e paternidade, respectivamente.

a) Licença Maternidade

O salário-maternidade é devido a todas as seguradas, e também, às mães adotivas..
Segundo Vianna (2005, p. 293)

Considera-se Salário-maternidade o benefício a cargo da Previdência Social pago às empregadas seguradas que se encontrem afastadas de sua atividade laboral por motivo de parto. A este período de afastamento denominamos Licença-Maternidade.

Para as mães adotivas, quando obtiverem a guarda judicial para fins de adoção de criança, a licença-maternidade deverá ser proporcional

Essa proporcionalidade, conforme menciona Duarte (2007, p. 252)

120 dias, se a criança tiver até um ano de idade; 60 dias, se a criança tiver entre um e quatro anos de idade e, 30 dias, se a criança tiver entre quatro e oito anos de idade.

Em caso de aborto não-criminoso, a segurada terá o direito ao benefício do salário-maternidade e respectiva licença-maternidade correspondente a duas semanas (Decreto nº 3.048/99, art. 93 § 5º).

Nessas situações, deverá ser comprovado o aborto não-criminoso mediante atestado médico fornecido pelo SUS, serviços médicos da empresa ou médico particular, contendo a Classificação Internacional de Doenças (CID).

O Quadro 4 explana os requisitos quanto à carência a ser cumprida de acordo com a legislação vigente para a obtenção do salário-maternidade:

CARÊNCIA

Quanto à carência para a percepção do benefício do salário-maternidade:

- 10 meses de contribuição para as seguradas contribuinte individual, facultativa e especial;
- Comprovação do exercício de atividade rural pelo período de 10 meses para as seguradas especiais, quando postularem o benefício no valor de um salário mínimo;
- Não é exigida para as seguradas empregadas, empregadas domésticas e trabalhadoras avulsas;

No caso de parto antecipado, o período de dez meses será reduzido em número de contribuições equivalente ao número de meses em que o parto foi antecipado.

Quadro 4: Síntese da Legislação sobre Salário-Maternidade (carência).

Fonte: Extraído de Duarte (2007, p. 250).

Toda trabalhadora gestante tem o direito a um afastamento do trabalho pelo período de 120 dias, sem prejuízo do emprego e do salário, iniciando, desde 28 dias antes do parto e 91 dias após o parto, onde o início será determinado pelo atestado médico ou certidão de nascimento do filho.

O auxílio-maternidade pode ser prorrogado em casos excepcionais por mais duas semanas, quer antes ou depois do parto, mediante atestado médico específico.

Quanto ao valor do benefício da segurada empregada, o salário-maternidade consiste, conforme apresentado no Quadro 5:

VALOR DO BENEFÍCIO

- a) Para a segurada empregada e trabalhadora avulsa: em valor igual a sua remuneração integral, não sujeito ao limite máximo do salário-de-contribuição. Para a trabalhadora avulsa, deverá ser equivalente a um mês de trabalho;
- b) Para a empregada doméstica: é igual ao valor do seu último salário-de-contribuição, sujeito ao limite máximo deste;
- c) Para segurada especial: um salário-mínimo
- d) Para contribuinte individual e facultativa: um doze avos da soma dos doze últimos salário-de-contribuição, apurados em período não superior a quinze meses, sujeito ao limite máximo do salário-de-contribuição.

Quadro 5: Síntese da Legislação sobre Salário-Maternidade (valor do benefício).

Fonte: Extraído de Duarte (2007, p. 250) e Regulamento da Previdência Social (art. 93 a 103)

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

Caso o salário seja total ou parcialmente variável, apurada a média dos últimos 6 meses anteriores do afastamento.

O salário-maternidade, no caso da segurada empregada, deverá ser pago diretamente pela empresa, efetivando-se a compensação diretamente na GPS.

b) Licença-Paternidade

A licença-paternidade tem por objetivo a ausência remunerada do empregado ao serviço a partir do nascimento do seu filho, para que possa dar assistência ao recém-nascido e à esposa.

A Constituição Federal em seu art. 7º, inc. XIX determina que a licença-paternidade é o direito dos trabalhadores urbanos e rurais, nos termos fixados em lei. O § 1º do § II do art. 10 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias (ADCT) determinou sua duração em até cinco dias, até que seja publicada a legislação regulamentar de que trata o mencionado inciso XIX (VIANNA, 2005, p. 487).

No que tange à contagem destes dias, entende a maioria que deverão ser contado como 5 (cinco) dias corridos, mas segundo Viana (2005, p. 488) “o entendimento de que é responsabilidade do empregador remunerar o período e “licença-paternidade” advém do *caput* do art. 473 da CLT, e, se assim for, estamos falando de um período em que o empregado poderá se ausentar do serviço, ou seja, de faltas justificadas.”

Conclui, portanto, Vianna (2005, p. 488)

[...] que até o advento de legislação regulamentando a “licença-paternidade”, ampliou o legislador constitucional para cinco dias o período de ausência remunerada quando de nascimento de filho, previsto no art. 473 da Consolidação das Leis do Trabalho, a serem gozados em dias úteis consecutivos.

Como já foi mencionada anteriormente, a finalidade da licença-paternidade é para dar assistência ao recém-nascido e à esposa, portanto, caso o funcionário esteja em gozo de férias quando o bebê nascer, não será devida a concessão do referido benefício.

3.1.13 Faltas Legais

Quando o empregado não justifica sua ausência ou o atraso ao trabalho, pode o Empregador descontar de seu salário a quantia correspondente à falta, inclusive, o descanso semanal remunerado, caso não cumpra integralmente seu horário de trabalho.

As faltas ao serviço que estiverem previstas em lei, acordo ou convenção coletiva de trabalho, regulamento da empresa, ou até mesmo em contrato de trabalho, serão consideradas justificadas, sem o prejuízo da remuneração do empregado. As faltas podem se dividir em três tipos: faltas injustificadas, faltas justificadas e abonadas por lei, contrato ou interesse do empregador e faltas justificadas, porém não abonadas

As faltas injustificadas referem-se às ausências ao serviço sem qualquer ligação com o trabalho em si. Nesse caso, além dos descontos em folha de pagamento referente às faltas, serão computadas para provável redução de outros direitos trabalhistas, como por exemplo, das férias e 13º salário. E mais, o empregador poderá repreender o empregado através de advertências verbais e escritas.

As advertências são para que o empregador imponha sanções disciplinares aos seus empregados, mas o mesmo deve analisar a gravidade do erro cometido sob pena de abuso do poder de comando. Portanto, a advertência é para ser dada quando o empregado comete falta leve, como uma ausência de trabalho sem justificativa, por exemplo. É importante o empregador deixar registrado por escrito, com a ciência do empregado, com essas advertências, pois, persistindo o empregado a cometer esse procedimento incorreto, o empregador pode dar suspensões e, conseqüentemente, rescisão sem justa causa, conforme artigo 472 da CLT. Caso o empregado se recuse a assinar, será necessária a assinatura de duas testemunhas.

No Quadro 6, estão constituídos os motivos de faltas justificadas de acordo com a legislação atual:

FALTAS JUSTIFICADAS

Ausência por:

- a) até dois dias consecutivos em virtude de falecimento do cônjuge, ascendente, descendente, irmão ou pessoa que, declarada na CTPS do empregado, viva sob sua dependência econômica;
- b) até três dias consecutivos, em virtude de casamento;
- c) um dia, em cada doze meses de trabalho, em caso de doação voluntária de sangue;
- d) cinco dias no caso de nascimento do filho;
- e) até dois dias, consecutivos ou não, para o fim de alistamento eleitoral;
- f) tempo necessário ao cumprimento das exigências do serviço militar;
- g) realizar provas de vestibular para ingresso no ensino superior, sendo comprovados os dias;
- h) motivo de doença, devidamente comprovada;
- i) paralisação do serviço nos dias em que, por conveniência do empregador, não tenha havido trabalho;
- j) necessidade de comparecimento à Justiça do Trabalho, júri, ou ter que comparecer como testemunha, desde que arrolada ou convocada;
- k) decorrência de acidente de transporte, devidamente comprovados mediante atestado fornecido pela empresa concessionária;

Quadro 6: Síntese da Legislação sobre faltas Justificadas

Fonte: Extraído de Vianna (2007, p. 373 e 374) e CLT (art. 473)

Em relação às faltas justificadas, mas não abonadas, as ausências ao serviço não trazem a obrigatoriedade legal de que o empregador remunere o trabalhador nesses dias, mas, sendo a falta justificada, o empregado se exime de sofrer punições. Um exemplo disso é quando a mãe não comparece ao trabalho para acompanhar os filhos ao médico.

3.1.14 Vale-transporte

O vale-transporte é um benefício obrigatório que a empresa deve fornecer ao empregado quando este necessitar de transporte para ir ao trabalho.

Segundo Vianna (2005, p. 79), o vale-transporte “constitui um benefício que o empregador, pessoa física ou jurídica, antecipará ao empregado para a utilização efetiva em despesas de deslocamento residência-trabalho-residência, através do sistema de transporte coletivo público, urbano ou intermunicipal e/ou interestadual com características semelhantes aos urbanos, geridos diretamente ou mediante concessão ou permissão de linhas regulares”.

Para ter direito a esse benefício, o empregado deverá fazer uma declaração informando ao empregador o seu endereço residencial, o meio de transporte mais adequado para o deslocamento residência-trabalho-residência. Essas informações devem ser

atualizadas, pelo menos, uma vez ao ano, ou, quando o empregado mudar de endereço ou aos meios de transporte utilizados, o mesmo deve comunicar à empresa sob pena de suspensão do benefício até o cumprimento dessa exigência.

Qualquer informação falsa ou utilização indevida do vale-transporte será caracterizada falta grave, e, de acordo com o artigo 482 da CLT, o empregado pode ser dispensado por justa causa.

Há, também, um custo do empregado, conforme salienta Vianna (2005, p.82)

o vale-transporte será custeado pelo beneficiário (empregado) na parcela equivalente a 6% (seis por cento) de seu salário básico ou vencimento, excluídos quaisquer adicionais ou vantagens. Assim, o empregado responde com parcela de 6% de seu salário básico mensal, independentemente dos dias úteis (dias de trabalho) contidos no mês em questão – Lei 7.529/85, art. 4º, parágrafo único e Decreto nº. 95.247/87, art. 9º.

O valor que excede os 6% (seis por cento) do salário básico do empregado, é custeado pelo Empregador.

Se o valor dos 6% (seis por cento) for superior ao total dos vales fornecidos ao empregado, será descontado somente o valor dos referidos vales.

Caso haja admissões ou demissões no curso do mês, o desconto será feito sobre o salário proporcional aos dias trabalhados.

3.1.15 Aviso Prévio Indenizado e Trabalhado

O aviso-prévio pode ser dado tanto pelo empregado quanto pelo empregador.

Conforme específica Vianna (2005, p. 893)

o aviso-prévio tem por finalidade, se concedido pelo empregador, possibilitar ao empregado a procura de um novo emprego, antes de ser rescindido o contrato de trabalho, de forma a garantir-lhe salário durante este período, proporcionando-lhe meios de subsistência até que esteja recolocado. Se concedido pelo empregado, hipótese em que este pede demissão, a finalidade é fornecer ao empregador oportunidade de contratar outro empregado para o cargo, minimizando-lhe possíveis prejuízos de ordem produtiva.

Na legislação trabalhista encontramos duas formas de aviso prévio: o indenizado e o trabalhado.

a) Aviso Prévio Indenizado

É dado o aviso-prévio indenizado ao empregado quando o contrato de trabalho é de prazo indeterminado.

A quantidade de dias do aviso-prévio é proporcional ao tempo de serviço, sendo no mínimo de 30 dias, conforme Constituição Federal (art. 7º., XXI). É de responsabilidade do empregador, observar, em acordo ou convenções coletivas de trabalho, as cláusulas que estabelecem esses períodos, que podem ser superiores aos trinta dias conforme tempo de serviço na empresa.

A contagem do aviso-prévio se inicia no primeiro dia posterior à data da notificação da dispensa do empregado pelo empregador.

A falta do aviso-prévio por parte do empregador, nas rescisões sem justa causa, dá ao empregado o direito a receber os salários correspondentes ao prazo do aviso, o que garante a integração desse período no seu tempo de serviço. De acordo com o artigo 487, incisos 1º e 2º da CLT

o prazo do aviso-prévio, ainda que indenizado pelo empregador integra o tempo de serviço do empregado para todos os efeitos legais.
o aviso-prévio não integrará o tempo de serviço somente quando for indenizado pelo empregado (pedido de demissão e falta de cumprimento de aviso).

No caso de aviso-prévio pelo empregador, de 30 dias, o empregado terá direito a 1/12 avos a mais de 13º salário e de 1/12 avos a mais de férias, como indenização. O aviso-prévio, trabalhado ou indenizado, tem incidência de FGTS.

Se o empregado pedir demissão e se recusar a cumprir o aviso, o empregador terá o direito, como indenização, de descontar os valores de suas verbas rescisórias.

A CLT, em seu § 3º do art. 487, determina que, em se tratando de empregados que recebam por tarefa, sendo que estes são valores variáveis, o cálculo integrante do aviso-prévio será feito de acordo com a média dos últimos doze meses de serviço anteriores a rescisão do contrato de trabalho. O mesmo tipo de cálculo se aplica para empregados que recebam comissões, gratificações, adicionais noturnos ou horas extras habituais, e demais descansos semanais remunerados.

Em se tratando de aviso-prévio indenizado, o empregador tem o prazo de até 10 dias para efetuar o pagamento das verbas rescisórias, contando, inclusive, com o dia da notificação da dispensa.

b) Aviso-prévio trabalhado

O aviso prévio trabalhado ocorre quando o empregado trabalha durante o respectivo prazo, seja em virtude de dispensa sem justa causa ou pedido de demissão. Quando o

empregado é demitido sem justa causa, poderá optar por trabalhar com a redução de duas horas diárias durante o aviso, ou por faltar ao trabalho durante sete dias corridos, trabalhando somente os vinte e três dias, sem prejuízo, em nenhuma das duas opções, do salário integral. Essa redução do aviso é destinada para que os empregados demitidos procurem um novo emprego.

Só é permitida a realização de horas-extras quando da opção dos vinte e três dias trabalhados. O pagamento das verbas rescisórias será efetuado no primeiro dia útil subsequente ao término do aviso-prévio trabalhado. Em se tratando de aviso-prévio de 30 dias trabalhados com redução dos sete dias, o pagamento das verbas será após os trigésimo dia e não do vigésimo terceiro.

Caso o empregado peça demissão e deseje cumprir o aviso, não terá direito à redução da jornada de trabalho, tendo que cumprir o aviso integralmente. Se for da vontade do empregador, este poderá dispensar o funcionário do aviso-prévio, tendo assim, dez dias para o pagamento das verbas rescisórias.

3.1.16 Gratificação Natalina (13º Salário)

A gratificação natalina, também conhecida como 13º salário, é devida a todo empregado rural, urbano ou doméstico, assim como os trabalhadores avulsos, independentemente da remuneração por estes percebida.

O décimo terceiro salário corresponde a um doze avos da remuneração devida em dezembro por cada mês trabalhado pelo empregado no ano corrente. Se o trabalhador tiver a fração igual ou superior a quinze dias trabalhados no mês, já é devido o mês integral que corresponde a um doze avos.

O pagamento é realizado em duas parcelas:

a) Primeira parcela: realizada entre os meses de fevereiro e novembro de cada ano, ou, poderá ser pago por ocasião das férias, onde será necessário que o empregado faça um requerimento no mês de janeiro do ano correspondente. Entretanto, a empresa deverá observar a Convenção Coletiva de Trabalho da categoria, caso haja cláusula diversa a respeito, que precisa ser cumprida.

O adiantamento da primeira parcela é pago de uma só vez, metade do salário recebido pelo respectivo empregado no mês imediatamente anterior, sendo o cálculo de

acordo com a quantidade de meses trabalhados no ano correspondente, ou seja, o valor a ser adiantado equivale a metade de um doze avos da remuneração por meses de trabalho ou fração igual ou superior a quinze dias. Entretanto, caso o empregador queira pagar com base no salário atual de novembro, não há problema, uma vez estar beneficiando o empregado.

Quanto aos empregados que percebem remuneração variável, deve-se fazer a média dos valores percebidos no ano até o mês anterior à primeira parcela, conforme menciona Vianna (2005, p. 491)

[...] empregados que recebem apenas salário variável, a qualquer título, o adiantamento será calculado na base da soma das importâncias variáveis devidas nos meses trabalhados até o anterior àquele em que se realizar o mesmo adiantamento. Observe-se que em se tratando de comissões, entendemos que o valor destas deverão ser corrigidos monetariamente para a obtenção da média que servirá de base de cálculo do 13º salário. O empregador deverá manter-se atento, inclusive, ao documento coletivo da categoria, que poderá conter cláusula estipulando o critério de reajuste a ser adotado [...]

Ainda, de acordo com Vianna (2005, p. 494) “para a apuração da base de cálculo do 13º salário deverão ser acrescentadas ao salário mensal (contratual) todas as vantagens e/ou adicionais percebidos habitualmente pelo empregado”. Ou seja, deverão ser inclusas, quando habituais, obtendo-se a média de quantidade de horas extras trabalhadas no transcorrer do ano, multiplicando o número médio obtido pelo valor do salário hora-extra atual.

Quanto ao adicional de insalubridade e periculosidade, deve-se integrar ao cálculo do 13º salário conforme o tempo de serviço do empregado no ano em curso.

Para a primeira parcela do 13º salário, o único encargo que terá incidência é o FGTS, que terá o vencimento até o 7º dia do mês subsequente ao pagamento.

b) Segunda Parcela: Até o dia 20 de dezembro, o empregador deverá efetuar o pagamento da segunda parcela aos empregados, tendo como base, a remuneração do mês corrente, correspondendo a um doze avos dessa remuneração, por mês de serviço no ano, ou fração igual ou superior a quinze dias.

Quanto ao procedimento do cálculo da segunda parcela, segundo Vianna (2005, p.492)

será o mesmo adotado para o pagamento da primeira, com a diferença de que, neste cálculo, a base será a própria remuneração do mês de dezembro. Assim, o 13º salário será recalculado, como se não houvesse sido pago seu adiantamento. O valor obtido, portanto, será o 13º salário integral, base de cálculo para o INSS e o IRRF. Do resultado, deduz-se o valor pago a título de primeira parcela, pelo valor real que houver sido pago, sem a aplicação de qualquer índice de reajuste. O valor obtido após a dedução da primeira parcela será justamente o valor da segunda parcela do 13º salário.

O recolhimento do INSS deve ser feito até o dia 20 de dezembro, e o FGTS deve ser efetuado até o 7º dia do mês subsequente, sendo que, na segunda parcela, sendo o 13º salário integral, deverá ser deduzido o valor do adiantamento da primeira parcela.

Quanto ao cálculo das médias de valores variáveis, como o pagamento da segunda parcela é até o dia 20 de dezembro, o mesmo deve ser atualizado até o mês de novembro, sendo novamente recalculado quando do fechamento da folha de pagamento mensal de dezembro, pois só aí, é que teremos os valores variáveis do ano inteiro. Sendo assim, na folha mensal de dezembro poderá ter 13º salário complementar, caso as médias tenham sido inferiores no pagamento da segunda parcela, ou 13º salário a devolver, caso tenham sido superiores.

3.2 ENCARGOS SOCIAIS

Nesta seção, apresentam-se os encargos da empresa destinados ao INSS e ao Fundo de Garantia por Tempo de Serviço.

3.2.1 Contribuição da Empresa destinada à Previdência Social –INSS

As contribuições do INSS têm a finalidade de custear o sistema de benefícios sociais oferecidos à população, como assistência social, previdência e ações de saúde.

Nos termos do art. 22 da Lei nº8.212, de 24 de julho de 1991, regulamentada pelo Decreto nº 3.048/99, art. 201 (VIANNA, 2005, p. 690)

a contribuição a cargo da empresa, destinada à Seguridade Social, dentre outras, é de vinte por cento (20%) sobre o total das remunerações pagas, devidas ou creditadas a qualquer título, durante o mês, aos segurados empregados e trabalhadores avulsos que lhe prestam serviços, destinados a retribuir o trabalho, qualquer que seja a sua forma, inclusive as gorjetas, os ganhos habituais sob a forma de utilidades e os adiantamentos decorrentes de ajuste salarial, quer pelo serviços efetivamente prestados, quer pelo tempo à disposição do empregador ou tomador de serviços, nos termos da lei ou do contrato ou, ainda, de convenção ou acordo coletivo de trabalho ou sentença normativa.

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

No quadro 7, consta a síntese sobre a legislação referente ao recolhimento do RAT (Riscos Ambientais do Trabalho)

RISCOS AMBIENTAIS DO TRABALHO (RAT)
<p>A contribuição é obrigatória a todas as empresas, destinada ao financiamento dos benefícios concedidos em razão do grau de incidência de incapacidade laborativa decorrente dos riscos ambientais do trabalho, sendo que o percentual é variável, dependendo da atividade da empresa em relação ao risco de acidente de trabalho.</p>
<p>Os percentuais correspondem a 1% (considerado grau leve), 2% (considerando grau médio) e 3% (considerando grau grave), incidentes sobre o total da remuneração paga, devida ou creditada a qualquer título, no decorrer do mês, ao segurado empregado e trabalhadores avulsos que lhes prestam serviços.</p>

Quadro 7: Síntese da Legislação sobre o RAT.

Fonte: Extraído e adaptado de Vianna (2005, p. 691)

Para a empresa saber em qual percentual irá se enquadrar é necessário utilizar a “Relação das Atividades Preponderantes e Correspondentes Graus de Risco” (Decreto nº. 3.048/99, anexo V), onde constará a atividade preponderante da empresa conforme a Classificação Nacional de Atividades Econômicas (CNAE). O enquadramento é de responsabilidade da própria empresa.

As empresas prestadoras de serviço de limpeza, asseio e conservação, enquadram-se na alíquota de 3% (três por cento).

No quadro 8 será abordada a legislação sobre as contribuições destinadas a Terceiros (Outras entidades ou fundos):

Terceiros

(Outras Entidades ou Fundos)

Os percentuais relativos às contribuições de terceiros variam conforme o FPAS da empresa. São considerados “Terceiros” as seguintes contribuições: Salário-educação; INCRA; SENAI; SESI; SENAC; SESC; SEBRAE; DPC; Fundo Aeroviário; SENAR; SEST; SENAT; SESCOOP.”

As contribuições devidas a outras entidades ou fundos podem ser recolhidas diretamente à respectiva entidade ou fundo, mediante celebração de convênio, desde que haja previsão legal.

A base de cálculo é sobre o total das remunerações pagas durante o mês, aos assegurados empregados.

Quadro 8: Síntese da Legislação sobre Terceiros.

Fonte: Extraído e adaptado de Vianna (2005, p. 693 e 694)

De acordo com a “Tabela de Enquadramento no Código FPAS (Anexo XIX da IN INSS/DC nº. 100/2003 e Anexo I da IN INSS/SC nº. 107/2004), a empresa, primeiramente, deverá analisar seu enquadramento no FPAS e, de posse ao código correspondente, deverá ser verificada a “Tabela de Código de Terceiros conforme FPAS” (IN INSS/DC nº. 86/2003) para encontrar os percentuais devidos para Terceiros (Vianna, 2005, p. 694).

Para uma empresa prestadora de serviços de limpeza, asseio e conservação, seu código FPAS, conforme tabela, é o 515, tendo o percentual total de 5,8% (cinco vírgula oito por cento) de contribuição para com terceiros. Os beneficiários de acordo com esta atividade empresarial são: salário-educação, INCRA, SENAC, SESC e SEBRAE.

a) Salário Educação: É uma fonte adicional de financiamento do ensino fundamental público recolhida pelas empresas, e calculada mediante incidência da alíquota de 2,5% (dois vírgula cinco por cento) sobre o total da remuneração paga ou creditada aos empregados durante o mês.

b) Instituto Nacional de Colonização e Reforma Agrária (INCRA): Tem como finalidade principal a aplicação das técnicas utilizadas no trabalho no campo na prestação de serviços sociais, no meio rural e em programas de aprendizado.

A contribuição para a maioria das empresas, inclusive a de prestação de serviços de limpeza, é de 0,20% (zero vírgula vinte por cento) sobre o total da remuneração paga ou creditada aos empregados e avulsos que lhes prestam serviços, exceto para a indústria, que é de 2,70%. (dois vírgula setenta por cento).

c) Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial (SENAC): A missão do SENAC é desenvolver pessoas e organizações para o mundo de trabalho com ações educacionais e disseminando conhecimentos em comércio de bens e serviços.

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

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

A alíquota para contribuição é de 1,5% (um vírgula cinco por cento) sobre o total da remuneração paga ou creditada pelas empresas comerciais aos empregados e avulsos que lhe prestam serviços.

e) Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas (SEBRAE): O Sebrae é uma sociedade civil sem fins lucrativos, que tem o objetivo de promover a competitividade e o desenvolvimento sustentável dos empreendimentos de micro e pequeno porte. A receita principal é composta pela contribuição das empresas, que, dependendo da atividade da empresa, pode ser de 0,3% (zero vírgula três por cento) e 0,6% (zero vírgula seis por cento), sobre a folha de pagamento, recolhida pelo INSS. No caso das prestadoras de serviços de limpeza, o percentual é de 0,6% (zero vírgula seis por cento).

Contudo, o percentual que uma empresa prestadora de Serviços de limpeza, asseio e conservação paga para a Previdência Social é de 28,8% (vinte e oito vírgula oito por cento) sobre a folha de pagamento, devendo a empresa efetuar o recolhimento juntamente com a parcela do INSS descontada dos empregados até o dia 10 de cada mês.

3.2.2 Contribuição da Empresa destinada ao Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS)

Para que a empresa possa efetuar os depósitos do FGTS dos trabalhadores, é necessário, primeiramente, que todos estejam cadastrados no Programa de Integração Social (PIS).

Conforme ressalta Vianna (2005, p. 789) “o cadastramento do empregador e do trabalhador, no sistema FGTS, ocorre com efetivação do seu recolhimento para o Fundo ou quando da primeira prestação de informação à Previdência Social”.

Feito isso, tanto a empresa quanto o empregado terão seus respectivos códigos (contas) no FGTS.

Será abordada a síntese da legislação pertinente ao recolhimento do FGTS, de acordo com o Quadro 9:

Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS)

Terão direito aos depósitos os trabalhadores regidos pela CLT, os avulsos, os empregados rurais, ficando excluídos os autônomos, eventuais e os servidores públicos civis e militares.

Os Empregadores ficam obrigados a depositar, até o dia 7 de cada mês, o percentual de 8% (oito por cento) da remuneração paga ou devida no mês anterior, inclusive sobre o 13º salário.

O FGTS só poderá ser sacado nas hipóteses de: dispensa sem justa causa pelo empregador, extinção total da empresa, aposentadoria concedida pela Previdência Social, pagamento de parte das prestações decorrentes do financiamento habitacional (SFH), falecimento do trabalhador, e demais situações estabelecidas na legislação.

Quadro 9: Síntese da legislação sobre FGTS.

Fonte: Extraído e adaptado de Martins (2007, p.449-454).

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

O recolhimento do FGTS é feito através da Guia de Recolhimento do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço e Informações à Previdência Social (GFIP), por meio da qual o empregador ou o contribuinte recolhe o FGTS e informa à Previdência Social, dados cadastrais, todos os fatos geradores, valores de contribuição e outras informações de interesse da Previdência através da conectividade social.

Quando houver rescisão contratual, ocorrendo despedida sem justa causa, ainda que indireta, o empregador depositará na conta vinculada do trabalhador no FGTS através da Guia de Recolhimento Rescisório do FGTS e da Contribuição Social (GRFC), uma multa equivalente a 40% (quarenta por cento) do montante de todos os depósitos realizados durante a vigência do contrato, inclusive, sobre o mês da rescisão, atualizados monetariamente, e 10% (dez por cento) recolhidos como Contribuição Social ao governo.

3.3 Encargos trabalhistas sobre a folha de pagamento de acordo com a Convenção Coletiva de Trabalho

Além dos encargos previstos em lei, as empresas deverão verificar as cláusulas das Convenções Coletivas de Trabalho onde estipulam obrigações adicionais, que beneficiam os empregados.

Convenção Coletiva de Trabalho é o acordo de caráter normativo, pelo qual dois ou mais Sindicatos representativos de categorias econômicas e profissionais estipulam condições de trabalho aplicáveis, no âmbito de respectivas representações, às relações individuais do trabalho (CLT, art. 611).

De acordo com Martins (2007, p. 824) “a lei é hierarquicamente superior à convenção coletiva de trabalho, salvo se esta for mais benéfica para o empregado, quando, então, será aplicada”.

O quadro 10, 11 e 12, mostra os encargos adicionais das empresas conforme as Convenções Coletivas de Trabalho fornecidas pelos Sindicatos dos Empregados de Limpeza, Asseio e Conservação de Florianópolis/SC, Porto Alegre/RS e Curitiba/PR, respectivamente, que serão utilizados para esta pesquisa:

Encargos Adicionais - CCT (SC)	Descrição das Obrigações
Adicional de Assiduidade	4% (quatro por cento) incidente sobre o total da remuneração, incluindo reflexos em adicional de insalubridade, férias, abono constitucional de férias, 13º salário, horas-extras, DSR, adicional noturno, intervalos intra-jornadas e aviso-prévio indenizado.
Vale-alimentação	Jornada igual ou superior a 8 horas diárias - R\$ 6,00/dia Jornada 12x36 - R\$ 6,00/dia Jornada de 6 horas diárias - R\$ 4,95/dia Jornada de 4 horas diárias - R\$ 3,76/dia
Horas extraordinárias	Até 40 horas-extras-> adicional de 50% A partir da 41ª hora-extra, cada hora tem o acréscimo de 100%
Adicional noturno	Compreendido entre 22:00 horas às 05:00 horas da manhã, será remunerado com acréscimo de 25%.
Contribuição Confederativa Patronal	Até 500 empregados-> 1/2 salário-mínimo (anual) Acima de 500 empregados-> um salário-mínimo (anual)
Contribuição Assistencial Patronal	A empresa contribuirá para o Sindicato Patronal, o percentual de 1% ao mês sobre o salário normativo e adicional de insalubridade dos funcionários (Terão desconto de 75% as empresas em dia com suas obrigações estatutárias)
Contribuição Assistencial Sindical	As empresas pagarão ao sindicato dos empregados, o percentual de 1% ao mês sobre o salário fixo dos empregados a título de contribuição ao Fundo de Assistência ao Trabalhador.

Quadro 10: Síntese dos Encargos Adicionais da CCT do Sindicato de Florianópolis

Fonte: Extraído da CCT do Sindicato de Limpeza, Asseio e Conservação de Florianópolis

As horas-extras conforme estabelece a CCT do Sindicato de Florianópolis é diferente do que está previsto em lei, pois esta prevê que as duas primeiras horas extraordinárias diárias têm o percentual de 50% (cinquenta por cento) e, nas superiores, 100% (cem por cento).

O adicional noturno tem um percentual além do que a lei estabelece, onde ao invés de 20% (vinte por cento), paga-se 25% (vinte e cinco por cento), beneficiando o empregado.

Há ainda, três tipos de contribuições que a empresa deve recolher: a confederativa e assistencial patronal e a assistencial sindical. Sem essas obrigações recolhidas em dia, o Sindicato não homologa as rescisões dos funcionários, sendo exigido o comprovante dos pagamentos.

Encargos Adicionais - CCT (RS)	Descrição do Encargo
Vale-alimentação	Terão direitos os empregados que cumpram jornada superior a 6 horas diárias o valor de R\$ 4,70/dia.
Horas extraordinárias	As duas primeiras horas extraordinárias com 50% e, nas superiores, a 100%.
Adicional noturno	Compreendido entre 22:00 horas às 05:00 horas da manhã, será remunerado com acréscimo de 20%.
Contribuição Assistencial Patronal	A empresa deverá recolher ao Sindicato o valor de R\$ 15,00 mensais por empregado.

Quadro 11: Síntese dos Encargos Adicionais da CCT do Sindicato de Porto Alegre

Fonte: Extraído da CCT do Sindicato de Limpeza, Asseio e Conservação de Porto Alegre.

No que estabelece a CCT do Sindicato de Porto Alegre, não há cláusulas especificando o pagamento de assiduidade aos funcionários. As horas-extras e adicionais noturnos são pagos de acordo com o que prevê a legislação, e o vale-alimentação tem valor inferior se comparado às capitais de Santa Catarina e Paraná.

Na CCT do Sindicato de Porto Alegre, percebe-se que há menos benefícios aos funcionários e contribuições ao sindicato em relação às outras duas capitais, e, com isso, tem-se um custo menor para a empresa.

Encargos Adicionais - CCT (PR)	Descrição do Encargo
Adicional de Assiduidade	Receberão adicional de assiduidade os empregados que não tenham faltas no decorrer do mês conforme abaixo: *Servente, varredor, coletor e auxiliar de Serviços gerais: R\$ 25,00; *Copeira: R\$ 26,00; *Encarregado de 3 a 10 empregados: R\$ 29,00; *Encarregado de 3 a 10 empregados: R\$ 29,00; Encarregado de 11 a 20 empregados: R\$ 30,00; *Encarregado acima de 20 empregados: R\$ 31,00; *Supervisores: R\$ 37,00; *Jardineiros: R\$ 28,00; Ascensorista e telefonista: R\$ 27,00; *Porteiro: R\$ 41,00; *Garagista e recepcionista: R\$ 29,00; *Operador de máquina costura/roçadeira, monitor, guardião, vigia e tratorista: R\$ 33,00.
Vale-alimentação	Tem direito ao vale-alimentação de R\$ 150,00, o empregado com jornada igual ou superior a 4 horas/dia, sendo o desconto máximo em folha de pagamento, o percentual de 15%.
Horas extraordinárias	As duas primeiras horas extraordinárias com 50% e, nas superiores, a 100%.
Adicional noturno	Compreendido entre 22:00 horas às 05:00 horas da manhã, será remunerado com acréscimo de 20%.
Contribuição de Assistência Médica	A empresa contribuirá ao Sindicato o valor de R\$ 19,00 mensais por empregado com carga horária superior a 20 horas semanais, sendo o sindicato profissional responsável pelo plano básico de assistência médica.
Assistência Social Familiar	As empresas pagarão à Federação dos Empregados em Empresas de Asseio e Conservação, o valor de R\$ 7,00 mensais por empregado
Taxa Assistencial Patronal	Contribuição ao Sindicato da categoria em 3 salários mínimos (cota única)
Fundo de Formação Profissional	As empresas contribuirão em favor da Fundação do Asseio e Conservação do Estado do Paraná, o valor de R\$ 2,50 mensais por empregado, destinado à formação e qualificação profissional.
Contribuição Confederativa Patronal	Empresa com até 500 empregados-> 120,00 Empresa com mais de 500 empregados-> 240,00

Quadro 12: Síntese dos Encargos Adicionais da CCT do Sindicato de Curitiba

Fonte: Extraído da CCT do Sindicato de Limpeza, Asseio e Conservação de Curitiba.

No sindicato de Curitiba, o adicional de assiduidade tem valor de acordo com os cargos mencionados na CCT, sendo, portanto, um custo fixo, exceto quando o empregado falta ao trabalho, pois perde o direito ao benefício.

O vale-alimentação é de um valor fixo mensal, sendo que o desconto do empregado é de 15% (quinze por cento), sendo menor que o previsto na legislação, de 20% (vinte por cento).

Percebe-se que há muitas contribuições sindicais estabelecidas da CCT de Curitiba, elevando o custo do empregado para a empresa.

Os empregados também contribuem para o sindicato, com desconto em folha de pagamento, mas a maioria não sabe e não utiliza os benefícios que os Sindicatos propõem.

Portanto, conclui-se que a carga de contribuições para o sindicato de Curitiba é muito elevada, tanto para a empresa quanto para o empregado, para o pouco uso dos benefícios oferecidos.

4 ESTUDO DE CASO DE UMA PRESTADORA DE SERVIÇOS DE LIMPEZA, ASSEIO E CONSERVAÇÃO

Neste tópico é desenvolvido um estudo de caso com custos de mão-de-obra envolvendo uma pequena amostra do custo (onze empregados) de uma empresa prestadora de serviços de limpeza, asseio e conservação de médio porte. A empresa tem sua sede em Florianópolis/SC e filiais em Porto Alegre/RS e Curitiba/PR e possui aproximadamente 5.000 (cinco mil) empregados.

Alguns dos dados apresentados são reais, mas, por exigência da empresa, para garantir sigilo, principalmente, por causa da concorrência, foram utilizados dados fictícios, inclusive o nome da mesma.

A análise é feita com base nestas três capitais, onde a empresa, que chamaremos de "Limpatudo", participa de licitações, sendo a maioria em órgãos públicos.

Para este trabalho, foi considerado que a empresa *Limpatudo* participou de uma licitação e contratada por um Banco, que chamaremos de "Banco Sul", e que possui agências nas três capitais. De acordo com o edital, o Banco Sul solicita uma quantidade de empregados para cada agência, conforme demonstra o Quadro 13:

Função	Quantidade de empregados	Jornada de Trabalho
Supervisor	1	220 horas mensais
Faxineiro (Servente)	3	220 horas mensais
Copeira	2	220 horas mensais
Garçom (*)	1	220 horas mensais
Auxiliar de Serviços Gerais / Office boy	2	220 horas mensais
Recepcionista	2	220 horas mensais

Quadro 13: Dados dos funcionários

Fonte: elaborada pela autora, a partir de informações recebidas.

* Para a função de garçom, tem-se uma estimativa de 20 horas-extras mensais, sendo que não há mais de duas horas excedentes por dia.

4.1 DEMONSTRAÇÃO DO CUSTO DA MÃO-DE-OBRA DAS CAPITAIS DOS ESTADOS DO RIO GRANDE DO SUL, SANTA CATARINA E PARANÁ

Para a análise comparativa entre as capitais, foi necessário solicitar aos sindicatos da atividade de limpeza, asseio e conservação, a Convenção Coletiva de Trabalho 2007/2008 de cada capital.

Na tabela 1 estão as informações dos pisos salariais e insalubridades estabelecidos nas Convenções Coletivas de Trabalho de cada região:

Tabela 1 Pisos salariais e insalubridade

Cargo	Sindicato	Piso salarial (RS)	Insalubridade (RS)	Piso salarial (SC)	Insalubridade (SC)	Piso salarial (PR)	Insalubridade (PR)
Encarregado (Lider de grupo)	SEAC	449,25	NÃO	424,66	84,96	462,00	NÃO
Faxineiro (Servente)	SEAC	397,39	79,48	380,00	76,00	400,00	76,00
Copeira	SEAC	397,39	79,48	380,00	76,00	412,00	NÃO
Garçom	SEAC	397,39	NÃO	487,28	NÃO	400,00	NÃO
Office boy	SEAC	397,39	NÃO	380,00	NÃO	385,00	NÃO
Recepcionista	SEAC	449,25	NÃO	487,28	NÃO	468,00	NÃO

*Valores expressos em reais (R\$)

Fonte: elaborada pela autora, a partir de informações das Convenções Coletivas de Trabalho.

Com base nas informações apresentadas, é possível a simulação do custo mensal dos onze empregados que prestarão serviços para as três agências, considerando-se para o cálculo, todos os encargos trabalhistas previstos em Lei, e também, os que estão estabelecidos nas Convenções Coletivas de Trabalho dos Sindicatos de Limpeza, Asseio e Conservação de cada região.

Assim, têm-se nas Tabelas 2,3 e 4, a simulação dos custos mensais com a folha de pagamento das agências de Porto Alegre, Florianópolis e Curitiba, respectivamente. A memória de cálculo das três tabelas encontra-se no Apêndice A.

Tabela 2 Custo mensal da folha de pagamento – Porto Alegre

Funções	Salários	Insalubridade	Adicional de Assiduidade	Hora extra	DSR sobre hora-extra	VT	VA	Sub-total	Qtidade funcionários	Custo Total
Encarregado (Lider de grupo)	449,25	-	-	-	-	61,05	82,72	593,02	1	593,02
Faxineiro (Servente)	397,39	79,48	-	-	-	64,16	82,72	623,75	3	1871,25
Copeira	397,39	79,48	-	-	-	64,16	82,72	623,75	2	1247,50
Garçom	397,39	-	-	54,18	10,83	64,16	82,72	609,28	1	609,28
Office boy	397,39	-	-	-	-	64,16	82,72	544,27	2	1088,54
Recepcionista	449,25	-	-	-	-	61,05	82,72	593,02	2	1186,04
TOTAL	2488,06	158,96	-	54,18	10,83	378,74	496,32	3587,09	11	6595,63

*Valores expressos em reais (R\$)

Fonte: elaborado pela autora de acordo com dados de pesquisa.

O custo total dos empregados de Porto Alegre é de R\$ 6.595,63, sendo este um gasto menor entre as três capitais, confirmando o que demonstram os Quadros 10, 11 e 12, com relação às Convenções Coletivas de Trabalho.

Tabela 3 Custo mensal - Folha de Pagamento - Florianópolis

Funções	Salários	Insalubridade	Adicional Assiduidade	Hora extra	DSR sobre hora-extra	VT	VA	Subtotal	Qtidade funcionários	Custo Total
Encarregado (Lider de grupo)	424,66	84,96	20,38	-	-	58,12	105,60	693,72	1	693,72
Faxineiro (Servente)	380,00	76,00	18,24	-	-	60,80	105,60	640,64	3	1921,92
Copeira	380,00	76,00	18,24	-	-	60,80	105,60	640,64	2	1281,28
Garçom	487,28	-	22,68	66,46	13,29	54,36	105,60	749,67	1	749,67
Office boy	380,00	-	15,20	-	-	60,80	105,60	561,60	2	1123,20
Recepcionista	487,28	-	19,49	-	-	54,36	105,60	666,73	2	1333,46
TOTAL	2539,22	236,96	114,23	66,46	13,29	349,24	633,60	3953,00	11	7103,25

*Valores expressos em reais (R\$)

Fonte: elaborado pela autora de acordo com dados de pesquisa.

Em Florianópolis, tem-se um custo total na folha de pagamento de R\$ 7.103,25, sendo que na tabela 4, em Curitiba, apresenta um custo total de R\$ 7.171,03. O que pode ser observado é que o aumento do custo dos empregados de Curitiba em relação às outras

capitais se dá ao vale-alimentação e adicional de assiduidade, benefícios estes estabelecidos na CCT desta cidade.

Tabela 4 Custo mensal da Folha de Pagamento - Curitiba

Funções	Salários	Insalubridade	Adicional Assiduidade	Hora extra	DSR sobre hora-extra	VT	VA	Sub-total	Qtde: funcionários	Custo Total
Encarregado (Líder de grupo)	462,00	-	29,00	-	-	55,88	127,50	674,38	1	674,38
Fazendeiro (Servente)	400,00	76,00	25,00	-	-	59,60	127,50	688,10	3	2064,30
Copeira	412,00	-	26,00	-	-	58,88	127,50	624,38	2	1248,76
Garçom	400,00	-	25,00	54,54	10,91	59,60	127,50	677,55	1	677,55
Office boy	385,00	-	-	-	-	60,50	127,50	573,00	2	1146,00
Recepcionista	468,00	-	29,00	-	-	55,52	127,50	680,02	2	1360,04
TOTAL	2527,00	76,00	134,00	54,54	10,91	349,98	765,00	3917,43	11	7171,03

*Valores expressos em reais (R\$)

Fonte: elaborado pela autora de acordo com dados de pesquisa.

Além das despesas com a folha de pagamento, têm-se as contribuições aos Sindicatos Patronais e Laborais que estão estabelecidas nas Convenções Coletivas de Trabalho dos Sindicatos de Limpeza, Asseio e Conservação que variam de acordo com cada capital.

Na tabela 5 pode-se observar uma diferença muito grande quanto às contribuições sindicais entre as capitais, o que encarece o custo por empregado em determinada região. Neste caso, o maior gasto com contribuições sindicais foi na capital do Estado do Paraná, cuja memória de cálculo pode ser verificada no Apêndice B.

Tabela 5 Custo mensal das contribuições Patronais estabelecidas nas CCT's

Descrição	Contribuição Confederativa Patronal	Taxa/Contribuição Assistencial Patronal	Contribuição Assistencial Sindical	Contribuição de Assistência Médica	Assistência Social Familiar	Fundo de Formação Profissional	TOTAL
CCT RS	-	165,00	-	-	-	-	165,00
CCT SC	31,66	12,44	45,46	-	-	-	89,56
CCT PR	20,00	95,00	-	209,00	77,00	27,50	428,50

*Valores expressos em reais (R\$)

Fonte: elaborado pela autora, a partir de informações estabelecidas nas Convenções Coletivas de Trabalho.

A empresa deve efetuar o recolhimento mensal quanto aos encargos pertinentes à folha de pagamento, sendo eles: INSS e FGTS.

O valor da alíquota do INSS da empresa Limpatudo é de 28,8% (vinte e oito vírgula oito por cento) sobre o total da remuneração paga ao empregado, sendo as bases de cálculo, conforme as tabelas 3, 4 e 5, os valores referentes ao salário, insalubridade, adicional de assiduidade, horas-extras e DSR sobre horas-extras. A composição deste percentual de 28,8% (vinte e oito vírgula oito por cento) é de 20% (vinte por cento) destinada à Seguridade Social, 3% (três por cento) ao RAT e 5,8% (cinco vírgula oito por cento) ao salário educação, INCRA, SENAC, SESC e SEBRAE.

O percentual do FGTS é de 8% (oito por cento) sobre a remuneração dos empregados, tendo a mesma base de cálculo do INSS.

Contudo, deve ser considerado, também, o custo com provisão de férias e décimo terceiro salário. Estas provisões foram calculadas com base no total da remuneração mensal dos empregados, estando agrupados por cargo na demonstração dos valores, conforme tabelas 6, 7 e 8, e divididos por doze. Ressalta-se que para a provisão das férias deve ser incluído o adicional de 1/3 estabelecido na Legislação.

Esta provisão é uma prevenção que tem como objetivo eliminar a possibilidade de falta de recursos no momento de cumprir com estas obrigações.

Nas tabelas 6, 7 e 8 estão demonstradas os custos mensais desses encargos com base nas remunerações dos empregados de cada capital:

Tabela 6 Encargos sobre folha de pagamento – Porto Alegre

Funções	Total da remuneração por função	FGTS	INSS	Provisão de Férias	Provisão 13º salário	Total dos Encargos
Encarregado (Lider de grupo)	449,25	35,94	129,38	49,92	37,44	252,68
Faxineiro (Servente)	1430,61	114,45	412,01	158,96	119,22	804,64
Copeira	953,74	76,30	274,67	105,97	79,48	536,42
Garçom	462,40	36,99	133,17	51,37	38,53	260,07
Office-boy	794,78	63,58	228,89	88,30	66,23	447,00
Recepcionista	898,50	71,88	258,76	99,84	74,88	505,36
TOTAL	4989,28	399,14	1436,88	554,36	415,77	2806,16

*Valores expressos em reais (R\$)

Fonte: elaborado pela autora de acordo com dados de pesquisa.

O total dos encargos sobre a folha de pagamento de Porto Alegre é de R\$ 2.806,16, sendo o menor custo entre as capitais. Porém, é notória a alta carga de contribuições sociais que a empresa se obriga a recolher.

Tabela 7 Encargos sobre folha de pagamento – Florianópolis

Funções	Total da remuneração por função	FGTS	INSS	Provisão de Férias	Provisão 13º salário	Total dos Encargos
Encarregado (Lider de grupo)	530,00	42,40	152,64	58,89	44,17	298,10
Faxineiro (Servente)	1422,72	113,82	409,74	158,08	118,56	800,20
Copeira	948,48	75,88	273,16	105,38	79,04	533,46
Garçom	589,71	47,18	169,83	65,52	49,14	331,67
Office-boy	790,40	63,23	227,63	87,82	65,87	444,55
Recepcionista	1013,54	81,08	291,90	112,61	84,46	570,05
TOTAL	5294,85	423,588	1524,90	588,30	441,24	2978,03

*Valores expressos em reais (R\$)

Fonte: elaborado pela autora de acordo com dados de pesquisa.

Conforme a tabela 7, o total dos encargos de Florianópolis é de R\$ 2.978,03, sendo um valor menor que o apresentado na capital de Curitiba, diferente do que ocorreu entre os custos com a folha de pagamento entre as duas capitais. O que ocorre é que a folha de pagamento de Curitiba apresenta maiores custos com vale-alimentação, sendo que este não entra na base de cálculo dos encargos sociais.

Tabela 8 Encargos sobre folha de pagamento – Curitiba

Funções	Total da remuneração por função	FGTS	INSS	Provisão de Férias	Provisão 13º salário	Total dos Encargos
Encarregado (Lider de grupo)	491,00	39,28	141,40	54,56	40,92	276,16
Faxineiro (Servente)	1503,00	120,24	432,86	167,00	125,25	845,35
Copeira	876,00	70,08	252,28	97,33	73,00	492,69
Garçom	490,45	39,24	141,24	54,49	40,87	275,84
Office-boy	770,00	61,60	221,76	85,56	64,17	433,09
Recepcionista	994,00	79,52	286,27	110,44	82,83	559,06
TOTAL	5124,45	409,956	1475,81	569,38	427,04	2882,18

*Valores expressos em reais (R\$)

Fonte: elaborado pela autora de acordo com dados de pesquisa.

A empresa terceirizada fornece, sem custo e anualmente, aos seus empregados alocados na tomadora dos serviços, uniformes e crachás que devem constar o logotipo da empresa contratada. Os empregados que prestarão serviços na empresa tomadora deverão

estar sempre uniformizados e portando o crachá de identificação zelando pela limpeza e asseio na vestimenta.

No custo dos uniformes por empregado estão incluídas todas as peças necessárias, sendo quatro peças de vestuário para serem utilizadas no inverno e quatro peças no verão, exceto para as faxineiras e os serventes, onde cada um receberá mais quatro jalecos.

O custo médio utilizado na compra dos uniformes e crachás será demonstrado na Tabela 9:

Tabela 9 Custo dos uniformes e crachás

Funções	Qtde empregados	Custo dos uniformes por empregado	Custo total dos uniformes	Custo unitário do crachá	Custo total dos crachás	Custo Mensal dos uniformes/crachás
Encarregado (Líder de grupo)	1	230,00	230,00	5,00	5,00	19,58
Faxineiro (Servente)	3	270,00	810,00	5,00	15,00	68,75
Copeira	2	270,00	540,00	5,00	10,00	45,83
Garçom	1	230,00	230,00	5,00	5,00	19,58
Office-boy	2	230,00	460,00	5,00	10,00	39,17
Recepcionista	2	230,00	460,00	5,00	10,00	39,17
TOTAL	11	1460,00	2730,00	30,00	55,00	232,08

*Valores expressos em reais (R\$)

Fonte: elaborado pela autora de acordo com dados de pesquisa.

Nesta tabela, para encontrar o custo mensal dos uniformes e crachás, foi utilizado o custo total dos uniformes e o custo total dos crachás, sendo o somatório dos mesmos dividido por doze.

De acordo com todos os custos apresentados neste tópico, é possível demonstrar o resultado final com todos os custos de mão-de-obra até aqui abordados, separados mensalmente por capital, conforme Tabela 10:

Tabela 10 Custo total da mão-de-obra

Descrição dos Custos	Mão-de-obra Porto Alegre	Mão-de-obra Florianópolis	Mão-de-obra Curitiba
Custo Total da Folha de Pagamento	6595,63	7103,25	7171,03
Custo Total Encargos - Folha de Pagamento	2806,16	2978,03	2882,18
Custo dos Uniformes e Crachás	232,08	232,08	232,08
Custo Total – Sindicatos	165,00	89,56	428,50
Total do Custo da mão-de-obra	9798,87	10402,92	10713,79

*Valores expressos em reais (R\$)

Fonte: elaborado pela autora de acordo com dados de pesquisa.

4.2 UM COMPARATIVO DO CUSTO TOTAL DE MÃO-DE-OBRA DA EMPRESA LIMPATUDO ENTRE AS CAPITALS

Em uma análise comparativa entre os custos de mão-de-obra da Empresa Limpatudo nas três capitais, pode-se observar que a opção mais vantajosa é em Porto Alegre/RS. Há uma diferença mensal a maior em Florianópolis/SC no valor de R\$ 604,05 e em Curitiba/PR de R\$ 904,92, o que representa um percentual de 6,16% (seis vírgula dezesseis por cento) e 9,23% (nove vírgula vinte e três por cento), respectivamente, em relação a Porto Alegre.

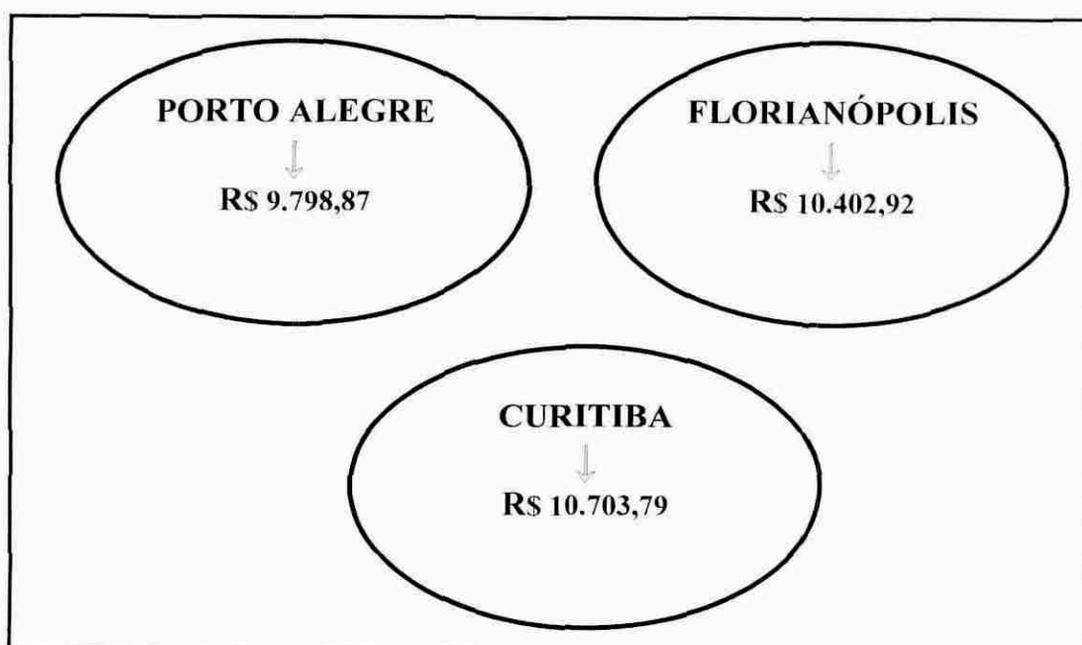


Figura 1: Comparativo do custo total da mão-de-obra entre as capitais do Rio Grande do Sul, Santa Catarina e Paraná.

Fonte: elaborado pela autora a partir de dados de pesquisa.

Diante das diferenças apontadas na Figura 1, torna-se necessária uma avaliação por parte da administração quanto ao custo da mão-de-obra da Empresa Limpatudo no momento da tomada de decisão, pois a capital que tem o menor custo é a do Rio Grande do Sul.

Muitas vezes, o que ocorre é que há muitas licitações no mesmo período nos três Estados, e a empresa não consegue participar de todas elas por não ter tempo hábil na

preparação das propostas. Neste caso, a empresa, sabendo onde se tem o menor custo com a mão-de-obra, pode direcionar suas propostas para onde terá maiores lucros.

Quanto às participações em Licitações, a Empresa Limpatudo deverá ter maior foco em Porto Alegre, que apresentou o menor custo de mão-de-obra, pois, no exemplo deste trabalho, foram utilizados apenas onze funcionários para efeitos comparativos, quantidade pequena se confrontada com os 5.000 funcionários que a empresa tem, sendo que nesta capital, apresentam no momento apenas 22% (vinte e dois por cento) do total de empregados. Se a empresa em pesquisa pretende diminuir custos, deverá aumentar o percentual de empregados nesta capital, diminuindo, o que for necessário nas outras duas, pois o que pôde ser verificado, é que as Convenções Coletivas de Trabalho desta atividade aumentam os custos por empregado, principalmente na capital do Estado do Paraná.

5 CONCLUSÃO E RECOMENDAÇÕES

Esta pesquisa procurou demonstrar a composição dos custos da mão-de-obra para os serviços de limpeza, asseio e conservação nas capitais do sul do Brasil, bem como apontar as diferenças de custos entre as capitais, apesar de os empregados exercerem a mesma função e carga horária.

O trabalho teve caráter exploratório e descritivo demonstrado através de um estudo de caso. A análise limitou-se aos resultados obtidos no estudo de caso.

A questão problema se propõe a responder a seguinte pergunta: *“Qual a capital que apresenta o menor custo de mão-de-obra na terceirização dos serviços de limpeza, asseio e conservação?”*

Com base na revisão bibliográfica efetuada em trabalhos anteriores acerca do assunto e da análise dos resultados encontrados no estudo de caso, chegou-se à conclusão de que a capital que apresenta o menor custo de mão-de-obra, é em Porto Alegre, no Rio Grande do Sul.

Espera-se que o trabalho auxilie os donos de prestadoras de serviços de limpeza, asseio e conservação no momento de escolher as licitações para entrar em concorrência, pois, muitas vezes, não se tem tempo hábil para participar de todas em um determinado momento. Sabendo em qual localidade se terá maiores vantagens, poderá a empresa direcionar os trabalhos para o levantamento dos custos e efetuarem as propostas aos tomadores de serviços.

Quanto aos objetivos propostos e descritos no item 1.2 deste trabalho, acredita-se que tenham sido alcançados, uma vez que foram apresentadas as teorias e conceitos de legislação pertinentes à terceirização de mão-de-obra.

Foi apresentada a composição do custo da mão-de-obra da prestadora de serviços, bem como os cálculos através de folha de pagamento, separados por cada capital, para se fazer a análise da opção mais vantajosa.

Com relação à indicação da melhor opção, em se tratando de custos de mão-de-obra para as prestadoras de serviços nas capitais dos três Estados, foram demonstrados os cálculos de acordo com a Legislação atual, assim como as que estão estabelecidas nas Convenções Coletivas de Trabalho do Sindicato de limpeza, asseio e conservação de cada região. Salienta-se que as Convenções Coletivas de Trabalho foram as principais causas das diferenças de custos entre as capitais.

Logo, quanto aos objetivos (geral e específicos), pode-se afirmar que foram todos alcançados na execução deste trabalho.

Como recomendação e sugestão para próximos trabalhos relacionados ao assunto em questão, é sugerido um estudo de caso considerando outros tipos de serviços que estão sendo terceirizados, fazendo comparações de custos entre Estados utilizando as Convenções Coletivas de Trabalho do Sindicato da categoria para cada região, assim como verificar se estes serviços podem ser terceirizados, de acordo com a Legislação em vigor.

REFERÊNCIAS

BARROS, A. J. P.; LEHFELD, N. A. S. **Projeto de pesquisa: propostas metodológicas**. Petrópolis: Vozes, 1990.

BRASIL. Constituição Federal de 1988. Disponível em <www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constitui%C3%A7ao.htm> Acesso em 13 fev. 2007.

BRASIL. MINISTÉRIO DA PREVIDÊNCIA SOCIAL. **Decreto nº 3.048/99**. Regulamento da Previdência Social. Disponível em: <<http://www010.dataprev.gov.br/sislex/paginas/23/1999/3048.htm>> Acesso em 08 set. 2007.

BRASIL. MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO. FIPE. **Estudos e análises com vistas à definição de políticas, programas e projetos relativos ao mercado de trabalho brasileiro**. CHAHAD, José Paulo Z.; ZOCKUN, Maria Helena. São Paulo: MTE, 2001. (Tema 20: A dimensão e as formas de terceirização do trabalho: Estudos de casos selecionados no Brasil).

CERVO, Amado Luiz; BERVIAN, Pedro Alcino. **Metodologia científica**: para uso de estudantes universitários. 3. ed. São Paulo: McGraw-Hill do Brasil, 1983.

DAVIS, Frank Stephen. **Terceirização e multifuncionalidade**: idéias práticas para a melhoria da produtividade da empresa. São Paulo: STS, 1992.

DUARTE, Marina Vasques. **Direito Previdenciário**. 5. ed. Porto Alegre: Verbo Jurídico, 2007.

FONTANELA, Denise; TAVARES, Eveline; LEIRIA, Jerônimo Souto. **O lado (des) humano da terceirização**: o impacto da terceirização nas empresas, nas pessoas e como administra-lo. Salvador: Casa da Qualidade, 1994.

GIL, Antonio Carlos. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 5. ed. São Paulo: Atlas, 1999.

GOLDENBERG, Mirian. **A Arte de Pesquisar**. Rio de Janeiro: Record, 1997.

KLABUNDE, Alfredo Roberto. **A terceirização no direito do trabalho**: aspectos destacados. 2003. 41 f. Monografia – Pós-Graduação em Direito do Trabalho, Universidade Regional de Blumenau – FURB, Blumenau, 2003.

LAKATOS, Eva Maria; MARCONI, Marina de Andrade. **Fundamentos da metodologia científica**. 3.ed. rev. e amp. São Paulo: Atlas, 1991.

MARTINS, Sérgio Pinto. **A terceirização e o direito do trabalho**. 4 ed. São Paulo: Atlas, 2000.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do trabalho**. 23. ed. São Paulo: Atlas, 2007

OLIVEIRA, Aristeu de. **Manual de práticas trabalhistas**. 38. ed. São Paulo: Atlas, 2005.

OLIVEIRA, Silvio Luiz de. **Tratado de Metodologia Científica: projetos de pesquisas, TGI, TCC, monografias, dissertações e teses**. São Paulo: Pioneira Thomson Learning, 2002.

PINTO, Antônio Luiz de Toledo; WINDT, Márcia Cristina Vaz dos Santos; CESPEDES, Livia. **CLT acadêmica e Constituição Federal**. 4. ed. São Paulo: Saraiva, 2006.

PLANTAO TRABALHISTA. **Terceirização**. Disponível em <
<http://www.plantaotrabalhista.floripa.com.br/terc.htm> > Acesso em 02 nov. 2007.

QUEIROZ, Carlos Alberto Ramos Soares de. **Manual de terceirização: onde podemos errar no desenvolvimento e na implantação dos projetos e quais são os caminhos do sucesso**. São Paulo: STS, 1992.

RAUPP, Fabiano Maury. Metodologia da pesquisa aplicável às ciências sociais. In: BAUREN, Ilse Maria (Org.). **Como elaborar trabalhos monográficos em contabilidade: teoria e prática**. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2004.

RICHARDSON, Roberto Jarry; PERES, José Augusto de Souza. **Pesquisa social: métodos e técnicas**. 3. ed. São Paulo: Atlas, 1999.

SALOMON, Délcio Vieira. **Como fazer uma monografia**. 10. ed. São Paulo: Martins Fontes, 2001

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. **Resolução nº139/2006**. Súmulas do tribunal superior do trabalho: nº 331. Disponível em: <
<http://www.trt02.gov.br/geral/tribunal2/tst/Sumulas.htm> > Acesso em 25 mai. 2007.

VIANNA, Cláudia Salles Vilela. **Manual prático das relações trabalhistas**. 7. ed. São Paulo: LTr, 2005.

APÊNDICES

APÊNDICE A

CUSTO MENSAL DA FOLHA DE PAGAMENTO DE PORTO ALEGRE, FLORIANÓPOLIS E CURITIBA

Os salários e insalubridades informados nas tabelas 2, 3 e 4 estão estabelecidos pelo sindicato da respectiva categoria de cada região, conforme tabela 1.

► Cálculo da assiduidade

Não existe assiduidade estabelecida na CCT do Sindicato de Porto Alegre.

Na CCT de Florianópolis, a assiduidade é de 4% (quatro por cento) sobre a remuneração total do empregado, ou seja, sobre o salário-base, insalubridade, hora-extra e DSR sobre hora-extra* A CCT de Curitiba estabelece um valor fixo de acordo com cada função.

► Cálculo da hora-extra

Considera-se para a base de cálculo das horas-extras, o total da remuneração do empregado. No exemplo demonstrado, somente os garçons tiveram pagamento de horas-extras, sendo estimada uma média de 20 horas-extras mensais.

● Tabela 2 (Porto Alegre)

Valor da hora normal = R\$ 397,39 : 220 horas/mês = R\$ 1,806

Valor da hora-extra = R\$ 1,80 x 1,5 (50%) = R\$ 2,709

Valor das 20 horas-extras = R\$ 2,709 x 20 horas = **R\$ 54,18**

● Tabela 3 (Florianópolis)

Valor da hora normal = R\$ 487,28 : 220 horas/mês = R\$ 2,215

Valor da hora-extra = R\$ 2,215 x 1,5 (50%) = R\$ 2,323

Valor das 20 horas-extras = R\$ 2,323 x 20 horas = **R\$ 66,46**

● **Tabela 4 (Curitiba)**

Valor da hora normal = R\$ 400,00 : 220 horas/mês = R\$ 1,818

Valor da hora-extra = R\$ 1,818 x 1,5 (50%) = R\$ 2,727

Valor das 20 horas-extras = R\$ 2,727 x 20 horas = **R\$ 54,54**

► **Cálculo do DSR sobre horas-extras**

Considerou-se para o cálculo do DSR sobre horas-extras, uma média de 25 dias de trabalho e 5 dias de domingos/feriados.

● Tabela 2 (Porto Alegre)

Cálculo: valor das horas-extras = R\$ 54,18 : 25 dias x 5 DSR = R\$ 10,83

● Tabela 3 (Florianópolis)

Cálculo: valor das horas-extras = R\$ 66,46 : 25 dias x 5 DSR = R\$ 13,29

● Tabela 4 (Curitiba)

Cálculo: valor das horas-extras = R\$ 54,54 : 25 dias x 5 DSR = R\$ 10,91

► **Para o cálculo do custo da empresa com vale transporte:**

O empregado tem o desconto de 6% (seis por cento) sobre o salário-base, sendo este percentual retido em folha de pagamento. A diferença entre o valor total do vale-transporte e o desconto na folha do funcionário, é o custo da empresa.

Valor do passe atual de:

- R\$ 2,00 (tarifa vigente no município de Porto Alegre)
- R\$ 1,90 (tarifa vigente no município de Florianópolis).
- R\$ 1,90 (tarifa vigente no município de Curitiba)

Todos os empregados têm a jornada de trabalho de 44 horas semanais, trabalhando de segunda à sexta-feira, compensando o trabalho no sábado. Portanto, a média de passes utilizados pelos empregados foi considerada com 22 dias úteis, ou seja, 44 passes por mês.

Para encontrar o custo que a empresa terá com vale-transporte, conforme tabelas 2,3 e 4, teremos os seguintes cálculos:

$$\text{Salário-base} \times 6\% = \text{valor do desconto em folha de pagamento do empregado}$$

Após encontrar o valor do desconto que será efetuado em folha de pagamento do empregado, deve-se subtraí-lo do valor total da compra de VT que este recebeu.

Então:

$$\text{Custo VT} = \text{valor total do VT (empregado)} - \text{valor do desconto em folha de pagamento}$$

Exemplo:

Na tabela 2 – Porto Alegre

Encarregado (Líder de Grupo) -> R\$ 449,25 (salário-base) x 6% = R\$ 26,95

Valor total do vale-transporte = 22 dias úteis x 2 (ida e volta) x R\$ 2,00 (tarifa vigente do município de Porto Alegre) = R\$ 88,00

Custo do VT = R\$ 88,00 – 26,95 = **R\$ 61,05**

► **Para o cálculo do custo da empresa com vale alimentação:**

O benefício com vale-alimentação está estabelecido na Convenção Coletiva de Trabalho de cada região, conforme Quadros 10, 11 e 12.

O desconto em folha de pagamento do empregado deve ser de 20 % (vinte por cento) sobre o valor da compra de VA, exceto para Curitiba, onde a CCT estabelece o desconto de 15% (quinze por cento) e R\$ 150,00 mensais para cada empregado com jornada de trabalho igual ou superior a 4 horas diárias.

Da mesma forma que o vale-transporte, o vale-alimentação terá como média mensal, 22 dias úteis.

Valor da Compra do vale-alimentação por empregado:

- Porto Alegre-> 22 dias úteis x R\$ 4,70 = R\$ 103,40
- Florianópolis-> 22 dias úteis x R\$ 6,00 = R\$ 132,00
- Curitiba-> R\$ 150,00 mensais

Desconto por empregado:

- Porto Alegre-> R\$ 103,40 x 20% = R\$ 20,68
- Florianópolis-> R\$ 132,00 x 20% = R\$ 26,40
- Curitiba-> R\$ 150,00 x 15% = R\$ 22,50

Custo de VA por empregado:

- Porto Alegre-> R\$ 103,40 – R\$ 20,68 = **R\$ 82,72**
- Florianópolis-> R\$ 132,00 – R\$ 26,40 = **R\$ 105,60**
- Curitiba-> R\$ 150,00 – R\$ 22,50 = **R\$ 127,50**

APÊNDICE B

CUSTO DAS CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS ESTABELECIDAS NAS CONVENÇÕES COLETIVAS DE TRABALHO

Essas contribuições estão estabelecidas nas Convenções Coletivas de Trabalho, conforme estão discriminadas nos Quadros 10, 11 e 12.

Na Tabela 6, constam os custos mensais de cada contribuição, conforme será descrito abaixo:

CCT Porto Alegre

• Contribuição Assistencial Patronal (mensal): R\$ 15,00 por empregado x 11 empregados = **R\$ 165,00**

CCT Florianópolis

• Contribuição Confederativa Patronal (anual): R\$ 380,00

Obs.: A empresa paga R\$ 380,00 porque possui mais de 500 empregados. Para encontrar o custo mensal, foi dividido o valor por doze meses.

Cálculo: R\$ 380,00 : 12 meses = R\$ 31,66

• Contribuição Assistencial Patronal (mensal)

Esta contribuição é de 1% (um por cento) sobre o salário normativo e insalubridade do empregado, e como a empresa sempre está em dia com suas obrigações, tem o desconto de 75% (setenta e cinco por cento).

Cálculo:

a) Encarregado (Líder de grupo): R\$ 424,66 + R\$ 84,96 x 1% = R\$ 5,09

R\$ 5,09 x 1 empregado = **R\$ 5,09**

b) Faxineiro (Servente): R\$ 380,00 + R\$ 76,00 x 1% = R\$ 4,56

$$\text{R\$ } 4,56 \times 3 \text{ empregados} = \boxed{\text{R\$ } 13,68}$$

$$\text{c) Copeira: R\$ } 380,00 + \text{R\$ } 76,00 \times 1\% = \text{R\$ } 4,56$$

$$\text{R\$ } 4,56 \times 2 \text{ empregados} = \boxed{\text{R\$ } 9,12}$$

$$\text{d) Garçom: R\$ } 487,28 \times 1\% = \text{R\$ } 4,87$$

$$\text{R\$ } 4,87 \times 1 \text{ empregado} = \boxed{\text{R\$ } 4,87}$$

$$\text{e) Office-boy: R\$ } 380,00 \times 1\% = \text{R\$ } 3,80$$

$$\text{R\$ } 3,80 \times 2 \text{ empregados} = \boxed{\text{R\$ } 7,60}$$

$$\text{f) Recepcionista: R\$ } 487,28 \times 1\% = \text{R\$ } 4,87$$

$$\text{R\$ } 4,87 \times 2 \text{ empregados} = \boxed{\text{R\$ } 9,74}$$

$$\boxed{\text{Total da contribuição} = \text{R\$ } 50,01 \times 75\% \text{ (desconto)} = \text{R\$ } 12,44}$$

• **Contribuição Assistencial Sindical (mensal)**

É pago ao Sindicato da categoria o percentual de 1% (um por cento) ao mês sobre o salário fixo a título de contribuição ao Fundo de assistência ao trabalhador.

Cálculo:

$$\text{a) Encarregado (Líder de grupo): R\$ } 424,66 \times 1\% = \text{R\$ } 4,25$$

$$\text{R\$ } 4,25 \times 1 \text{ empregado} = \boxed{\text{R\$ } 4,25}$$

$$\text{b) Faxineiro (Servente): R\$ } 380,00 \times 1\% = \text{R\$ } 3,80$$

$$\text{R\$ } 3,80 \times 3 \text{ empregados} = \boxed{\text{R\$ } 11,40}$$

$$\text{c) Copeira: R\$ } 380,00 \times 1\% = \text{R\$ } 3,80$$

$$\text{R\$ } 3,80 \times 2 \text{ empregados} = \boxed{\text{R\$ } 7,60}$$

$$\text{d) Garçom: R\$ } 487,28 \times 1\% = \text{R\$ } 4,87$$

$$\text{R\$ } 4,87 \times 1 \text{ empregado} = \boxed{\text{R\$ } 4,87}$$

$$\text{e) Office-boy: R\$ } 380,00 \times 1\% = \text{R\$ } 3,80$$

$$\text{R\$ } 3,80 \times 2 \text{ empregados} = \boxed{\text{R\$ } 7,60}$$

$$\text{f) Recepcionista: R\$ } 487,28 \times 1\% = \text{R\$ } 4,87$$

$$\text{R\$ } 4,87 \times 2 \text{ empregados} = \boxed{\text{R\$ } 9,74}$$

$$\boxed{\text{Total da contribuição} = \text{R\$ } 45,46}$$

CCT Curitiba

- **Contribuição de Assistência Médica (mensal)**

A empresa contribuirá ao Sindicato da categoria o valor de R\$ 19,00 mensais por empregado.

$$\text{Cálculo} = \text{R\$ } 19,00 \times 11 \text{ empregados} = \text{R\$ } 209,00$$

- **Assistência Social Familiar (mensal)**

A empresa pagará à Federação dos Empregados em Empresas de Asseio e Conservação o valor de R\$ 7,00 mensais por empregado.

$$\text{Cálculo: R\$ } 7,00 \times 11 \text{ empregados} = \text{R\$ } 77,00$$

- **Contribuição Assistencial Patronal (anual)**

Esta contribuição está estabelecida com o valor de três salários mínimos. Para encontrar o custo mensal, foi dividido o valor total por doze meses.

$$\text{Cálculo: R\$ } 1.140,00 : 12 \text{ meses} = \text{R\$ } 95,00$$

- **Fundo de Formação Profissional (mensal)**

A empresa contribuirá a favor da Fundação do Asseio e Conservação do Estado do Paraná, o valor de R\$ 2,50 mensais por empregado.

$$\text{Cálculo: R\$ } 2,50 \times 11 \text{ empregados} = \text{R\$ } 27,50$$

- **Contribuição Confederativa patronal (anual) = R\$ 240,00**

Obs.: A empresa paga R\$ 240,00 porque possui mais de 500 empregados. Para encontrar o custo mensal, foi dividido o valor por doze meses.

$$\text{Cálculo: R\$ } 240,00 : 12 \text{ meses} = \text{R\$ } 20,00$$