



FORMAÇÃO DO CUSTO BÁSICO – FCB

**SETOR DE SEGURANÇA PRIVADA
ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL**

POSTO DE SEGUNDA-FEIRA A SEXTA FEIRA,

POSTO DE 12 HORAS NOTURNAS

POSTO DE 12 HORAS DIURNAS

POSTO DE 24 HORAS

MEMÓRIA DE CÁLCULO

ABRIL 2010



**MONTANTE A COMPOSTO DA REMUNERAÇÃO, DIREITOS TRABALHISTAS,
CUSTO DAS SUBSTITUIÇÕES E ENCARGOS SOCIAIS.**

- 1.1. Salário (piso do vigilante – data base: **1º de Abril/2010**) = **R\$ 837,00 /Mês.**
(cláusula quarta da Convenção Coletiva do ano de 2010)
- 1.1.1. De acordo com a cláusula 20ª o vigilante terá direito ao recebimento do Risco de Vida, de 16% sobre o valor do salário. Estabelecem ainda que esse adicional não se reflete em qualquer outra parcela salarial ou remuneratória, tais como hora normal, hora extra, adicional noturno, hora noturna, 13º salário, férias, aviso prévio indenizado, indenização adicional, etc. Valor mensal de **R\$ 133,92/mês.**
- 1.2. Carga horária mensal = (7,333 h/d x 30 d/ mês) = **220 h/ mês.**
Obs. Parâmetros necessários para o cálculo de alguns custos:
♦ Semanas por ano = 365,25 dias/ano ÷ 7 d/sem = 52,178
♦ Semanas por mês = 52,178 sem/ano ÷ 12 mês/ano = 4,348 sem/mês
♦ Dias por mês = 7 dias/sem x 4,35 sem/mês = 30,44 d/ mês.
- 1.3. Custo hora normal (R\$ 837,00 ÷ 220 h/ mês) = **R\$ 3,80/h.**
- 1.4. Custo da hora extra (R\$ 837,00 x 1,50) = **R\$ 5,71 /h.**
- 1.5. Hora noturna reduzida noturna (h.r.not.)

De acordo com a cláusula 31ª a hora noturna equivale a 60 minutos para as escalas 12 x 36.
- 1.6. Custo hora do adicional noturno (R\$ 3,80 x 20%) = **R\$ 0,76/h.**
- 1.7. Adicional noturno:**

O adicional noturno conforme o entendimento jurisprudencial Sumula TST “**60 - Adicional noturno. Integração no salário e prorrogação em horário diurno. (incorporada a Orientação Jurisprudencial n. 6 da SDI-1)**
I - O adicional noturno, pago com habitualidade, integra o salário do empregado para todos os efeitos. (ex-Súmula n. 60 - Resolução Administrativa n.105, DJU 24.10.1974)
II - Cumprida integralmente a jornada no período noturno e prorrogada esta, devido é também o adicional quanto às horas prorrogadas. Exegese do art. 73, § 5º, da CLT. (ex-OJ n. 6 - inserida em 25.11.1996)(Súmula aprovada pela Resolução n. 129, DJU 20.04.2005)”
- 1.8. Reflexo sobre o Repouso Semanal Remunerado (RSR)
= 30 dias no mês, - 25 dias úteis trabalhados = 5 dias de DSR, assim sendo o percentual de acréscimo será de $5 \div 25 = 20\%$
- 1.9. A convenção coletiva estipulou os adicionais e reflexos na jornada 12 x 36 em **R\$ 139,22/mês.**
- 1.10. Hora Intra jornada:**
A grande polêmica gira em torno da interpretação jurisprudencial sobre o horário de refeições que na atividade de vigilância é algo bem excepcional e particular.



O TST, através da Orientação Jurisprudencial Nº 342/SDI-1, restringiu a possibilidade de redução ou concessão do intervalo mínimo para descanso, nestes termos:

Intervalo intrajornada para repouso e alimentação. Não concessão ou redução. Previsão em norma coletiva. Validade.

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

A reposição das refeições para a vigilância será calculada conforme abaixo:

12 x 36:

DIURNO:

R\$ 5,71 (vr hora extra) x 30,44 (dias do posto de serviços)/ = **R\$ 173,72.**

NOTURNO:

R\$ 5,71 (vr hora extra) x 30,44 (dias do posto de serviços)/ = **R\$ 173,72.**

24 HORAS

R\$ 5,71 (vr hora extra) x 60,88 (dias do posto de serviços)/ = **R\$ 347,43 /mês**

De segunda-feira à sexta-feira:

Dias no mês = 20,90 x R\$ 5,71 = **R\$ 119,27/mês.**

Das segundas-feiras aos sábados

Dias no mês = 25,08 x R\$ 5,71 = **R\$ 143,13 /mês.**

1.10. Custo hora do feriado (R\$ 837,00 ÷ 220) x 2 = **R\$ 7,61/h.**

1.11. Custo do feriado trabalhado => O posto 12 x 36 o feriado é considerado como dia normal de trabalho, portanto o mesmo não terá adicional em sua remuneração, mas em outras escalas poderá ser observado este fato. Para uma escala de 8hs (8 h /mês x R\$ 7,61 /h) = **R\$ 60,88 /mês.**

1.12. Carga horária do vigilante:

Escala 12 x 36hs = 15,22 dias/mês x 12 h/d = 182,64 h/ mês.

Escala bancária (posto de 8,48 h de segunda a sexta-feira) =

(5 dias/semana x 4,348 – 0,845 mês/feriado) x 8,48 h/d = 183,96.

Escala 44 h semanais das segundas-feiras aos sábados =

(6 dias/semana x 4,348 – 1,01 mês/feriado) x 7,33 h/d = 183,82.

1.13. Carga horária do posto:

Escala 12 x 36hs = 15,22 dias/mês x 12 h/d = 182,64 h/ mês.

Escala bancária (posto de 8,48 h de segunda a sexta-feira) =

(5 dias/semana x 4,348 – 0,845 mês/feriado) x 8,48 h/d = 183,96.

Escala 44 h semanais das segundas-feiras aos sábados =

(6 dias/semana x 4,348 – 1,01 mês/feriado) x 7,33 h/d = 183,82.

1.15. Reserva técnica (Rt) = 1,56% (taxa incidente sobre a remuneração dos empregados)

Obs. O levantamento realizado junto às empresas do setor durante o período de 36 (trinta e seis) meses, apontou para uma reserva técnica na ordem de 1,56% sobre a remuneração dos empregados. Contribuíram para esse resultado o percentual de 1,51% correspondentes ao efetivo utilizado com o objetivo de suprir os postos de serviços durante ausência do vigilante nos reforços, atrasos, previstos em CLT. Nas substituições antecipadas decorrentes de futuras férias ou demissão onde o titular deverá repassar os serviços para o seu futuro substituto e



substituições solicitadas pelo cliente. Mais 0,05% representativo da reposição das faltas injustificadas não provisionadas na tabela de encargos sociais, mas que decorre da necessidade de manter em estoque, trabalhadores para este tipo de evento.

A taxa de 1,56% deve incidir sobre os itens de insumos como Vale Transporte e Auxílio Alimentação. Os demais itens de insumos serão onerados por todos os substitutos, inclusive cobertura de férias

De segunda-feira a sexta-feira = 12,11% + 1,56% = 13,67%.

De segunda-feira ao sábado 11,73% + 1,56% = 13,29%.

Escala 12 x 36 12,61% + 1,56% = 14,17%.

GRUPO "B"	12,11%	11,73%	12,61%
FÉRIAS	7,12%	7,09%	7,15%
AUXILIO DOENÇA MENOS DE 15 DIAS	2,24%	2,23%	2,25%
AUXILIO DOENÇA MAIS DE 15 DIAS	0,20%	0,20%	0,21%
ACIDENTE DE TRABALHO	0,07%	0,07%	0,07%
AUXILIO PATERNIDADE	0,02%	0,02%	0,02%
FALTAS LEGAIS	0,45%	0,45%	0,45%
RECICLAGEM ART. 91 DECRETO 992MJ	0,89%	0,74%	0,92%
TREINAMENTO NR 5	1,12%	0,93%	1,54%

1.16. Encargos sociais e direitos trabalhistas:

Escala das segundas-feiras as sextas-feiras:

82,34% sobre a remuneração.

Escala das segundas-feiras aos sábados:

81,98% sobre a remuneração.

Escala 13 x 36:

83,40% sobre a remuneração.

(vide adiante o estudo dos encargos sociais).

MONTANTE B.

2. INSUMOS PESSOAIS

2.1. VALE-REFEIÇÃO

2.1.1. De acordo com a convenção coletiva de trabalho, cláusula 12a, as empresas do setor ficam obrigadas a fornecer o tíquete-refeição/alimentação, para cada dia efetivamente trabalhado, a todos os empregados em exercício das suas funções, na forma estabelecida pela legislação PAT, no valor de R\$ 7,70 (sete reais e setenta centavos) cada.

2.1.1. Para efeito de determinação do custo final por posto, devem ser acrescidos, 1,5% de taxa de serviços pagos aos fornecedores e 1,56% referentes ao efetivo da reserva técnica, somados à cobertura de almoço, e deduzidos o equivalente a 20% do valor total do referido auxílio (descontado do salário do empregado), e mais, a parcela de R\$ 1,15/mês por vigilante, correspondente aos incentivos fiscais (4% x 15% x Lucro), ou seja:

2.1.2. Escala 12 x 36 => posto 12 h diariamente 2 vigilantes - diurnos. 30,44 tk's/ mês x R\$ 7,70 /tk's = R\$ 234,39 /mês (custo de aquisição).

Custo final = [R\$ 234,39/mês – R\$ 46,88/mês (20% do auxílio) + R\$ 3,52/mês (1,5% taxa de serviço) – R\$ 2,30/mês (incentivo fiscal)] x 1,0156(RT) = **R\$ 191,67 /mês.**

2.1.3. Escala bancária => posto 8,48'/d (2ª a 6ª) – 1 vigilante. 20,907 tk's /mês x R\$ 7,70/tk's = R\$ 160,93 /mês (custo de aquisição). Custo final = [R\$ 160,93 – R\$ 32,19/mês (20% do auxílio) + R\$ 2,41 /mês (1,5% tx. Serv.) – R\$ 1,15 /mês (inc.fiscal) x 1,0156(Rt)] = **R\$ 132,04 /mês.**

2.1.4. Escala de segunda-feira ao sábado: 25,08 dias x R\$ 7,70/Tk = R\$ 193,12 /mês (custo de aquisição). Custo final [R\$ 193,12 + R\$ 38,62 (parte do empregado) + R\$ 2,90 Tx de administração - R\$ 1,15 (inc. fiscal) x 1,0156] = **R\$ 158,68/ mês.**



Os custos financeiros da antecipação deste item de 15 dias são demonstrados na taxa de administração.

2.2. VALE-TRANSPORTE.

2.2.1. O custo médio da passagem é R\$ 2,70.

2.2.2. Com base nos dados das empresas do setor, estimou-se que 80% (oitenta por cento) dos vigilantes utilizam 2 (dois) vales transporte no deslocamento residência/serviço e vice versa. Os demais 20% utilizam 4 vales transportes/dia, estes pagam somente o adicional de 50% sobre o valor da primeira viagem, logo:
 $(80\% \times 2VT/d + 20\% \times 4VT/d \times 1,5) \times R\$ 2,45 = R\$ 2,70.$

2.2.3. Considerando-se o percentual de 1,56% relativo à reserva técnica, mais a substituição da intra jornada e a dedução de 6% do salário, chegou-se aos valores do vale transporte por posto:

2.2.3.1. Escala 12 x 36hs => posto 12 h diariamente – 2 vigilantes.

Custo de aquisição 30,44 d/m x R\$ 2,70 /VT x 2 VT/d = R\$ 164,07 /mês.

[R\$ 164,07 /mês – R\$ 100,44 /mês (6% sobre o salário dos dois vigilantes)] x 1,0156 = **R\$ 64,62 /mês.**

2.2.3.2. Escala de segunda-feira à sexta-feira:

Custo de aquisição 20,90 d/m x R\$ 2,70 VT x 2 VT/d = R\$ 112,65 /mês.

[R\$ 112,65 /mês – R\$ 50,22 /mês (6% s/salário do vigilante)] x 1,0156 (Rt) = **R\$ 63,40 /mês.**

2.2.3.3. Escala de segunda-feira ao sábado:

Custo de aquisição 25,08 d/m x R\$ 2,70 VT x 2 VT/d = R\$ 135,18 /mês.

[R\$ 135,18 /mês – R\$ 50,22 /mês (6% s/salário do vigilante)] x 1,0156 (Rt) = **R\$ 86,29/mês.**

Os custos financeiros de antecipação deste item são demonstrados no estudo da taxa de administração.

2.3. UNIFORME

2.3.1. As empresas fornecem os conjuntos de uniformes em períodos necessários, sem qualquer ônus aos empregados, em quantidade e periodicidade suficiente para a manutenção de cada vigilante em perfeita condições de apresentação durante todo o período de prestação dos serviços. Os custos de aquisição são diluídos para cada período de 12 meses, sendo apropriados ao preço mensal de 1/12 avos conforme discriminado abaixo, cláusula 34ª da CCT:

	Descrição	Mudas por ano	Valor Unitário	Valor total
1	Apito e cordão	0,5	R\$ 8,00	R\$ 4,00
2	Boné e ou/quepe	1,5	R\$ 8,00	R\$ 12,00
3	Braçal com logotipo	0,5	R\$ 16,00	R\$ 8,00
4	Calça	2	R\$ 45,00	R\$ 90,00
5	Camisa	2	R\$ 45,00	R\$ 90,00
6	Capa de chuva	1	R\$ 72,00	R\$ 72,00
7	Camisetas	2	R\$ 8,00	R\$ 16,00



8	Distintivo de peito, pano e boina	1,5	R\$ 18,00	R\$ 27,00
9	Japona de nylon	0,5	R\$ 82,00	R\$ 41,00
10	Meias	4	R\$ 4,00	R\$ 16,00
11	Calçados	1	R\$ 89,00	R\$ 89,00
	Custo de aquisição do uniforme			R\$ 465,00
	Provisão para perdas	4%		R\$ 18,60
	Total do uniforme em 12 meses			R\$ 483,60
	Custo mensal por vigilante	R\$ 483,60	12	R\$ 40,30

Fonte: Jomal Mercantil Industrial Ltda

2.4. NORMAS REGULAMENTADORAS DO MINISTÉRIO DO TRABALHO Nº 07 e 09.

2.4.1. Os Custos mensais com a NR 07 referem-se aos valores que as empresas de Medicina do Trabalho cobram para realizar exames médicos admissionais, periódicos e demissionais, de retorno ao trabalho e mudança de função. Não foram considerados os custos com exames complementares (raio X, eletrocardiograma, tomográfico, etc.) e laboratoriais.

2.4.2. Os custos mensais relativos a NR 09 representam os gastos com a saúde e integridade dos empregados no ambiente de trabalho.

Vale lembrar que a IN 78 do INSS impõe pesado ônus para as empresas que descumprem as citadas normas.

2.4.3. O custo estimado, médio é de **R\$ 8,20/mês** por vigilante.

2.5. CUSTO DO PAGAMENTO SALARIAL:

Conforme proposta apresentada para a Caixa Econômica Federal uma empresa no porte médio de 259,44 empregados o valor da tarifa de pagamento salarial é de **R\$ 1,40 / mês**. Item exigido na IN 3 do MPOG Artigo 19ª item III.

A antecipação dos depósitos com 48 horas de antecedência são custos administrativos.

2.6. RECICLAGEM/TREINAMENTO.

- 2.6.1. Custo da academia = **R\$ 180,00.**
- 2.6.2. Alimentação = **R\$ 24,98.**
- 2.6.3. Transporte = **R\$ 15,20.**
- 2.6.4. Insumos = **R\$ 11,16.**
- 2.6.5. Despesas de viagem cada viagem custa a ordem de R\$ 120,00, 65,91% dos vigilantes são do interior do estado, portanto as despesas de viagem somam **R\$ 79,09.**
- 2.6.6. Custo do curso de reciclagem R\$ 310,44 total
- 2.6.7. Custo mensal (R\$ 310,44 ÷ 24 meses) **R\$ 13,05/mês.**

2.7. COLETE:

2.7.1 Em decorrência da Portaria MJ 387/06 instituiu o colete a prova de bala e para ser adquirido é instruído da mesma forma para a compra de armas e munições. O quadro abaixo demonstra o custo do colete por vigilante como Equipamento de Proteção Individual.

PRODUTO	QUANTIDADE	V. UNITÁRIO	VALOR TOTAL	PERÍODO	V.MENSAL
COLETE	1	R\$ 430,00	R\$ 430,00	48	R\$ 8,96
TAXA PARA COMPRA	1	R\$ 187,00	R\$ 187,00	48	R\$ 0,39
CAPA DO COLETE	1	R\$ 50,00	R\$ 50,00	12	R\$ 4,17
TOTAL					R\$ 13,51

Fonte: Jomal Mercantil Industrial Ltda



2.8. SEGURO DE VIDA EM GRUPO.

- 2.8.1. Seguro definido pela legislação e pela convenção coletiva de trabalho, cujo custo mensal destina-se a cobertura de morte ou invalidez do empregado.
- 2.8.2. Sendo R\$ 837,00, mais o valor do Adicional Risco de Vida R\$ 113,92 a remuneração do vigilante, 26 a quantidade de salários pagos em caso de morte natural e morte por qualquer outra causa, ocorrida em serviço ou não. 52 salários no caso de morte acidental ou de invalidez permanente total ou parcial em serviço, e 0,026% o índice adotado pelas seguradoras, chegou-se aos seguintes valores:
- 2.8.3. R\$ 25.243,92 morte natural x 0,026% (índice da seguradora) = R\$ 6,56 /mês.
- 2.8.4. R\$ 50.487,84 morte acidental x 0,026% (índice da seguradora) = R\$ 13,13 /mês.
- 2.8.5. Resultado final:** [(R\$ 6,56 + R\$ 13,13) ÷ 2] = **R\$ 9,85 /mês.**

2.9. AUXILIO FUNERAL:

De acordo com a cláusula 23ª da CCT, as empresas custearão o auxílio funeral até o valor de um salário da categoria **R\$ 837,00** (oitocentos e trinta e sete reais), redundando no custo mensal R\$ 937,00 x 0,16% (mortalidade da vigilância no estado) ÷ 12 = **R\$ 0,11 p/ mês.**

2.10. CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL PATRONAL:

De acordo com a cláusula 68ª da CCT, as empresas se obrigam a recolher para a entidade de sua representação o valor resultante de dois (2) dias de salário o vigilante. O custo é assim determinado: R\$ 837,00 ÷ 30 x 2 ÷ 12 = **R\$ 4,65 p/ mês.**

DESPESAS INDIVIDUAIS

COM FORMULÁRIOS NA ADMISSÃO, MANUTENÇÃO E RESCISÃO DOS TRABALHADORES DO PROCESSO PRODUTIVO.

Abaixo demonstramos os gastos com formulários utilizados, com a administração da folha de pagamento, bem como a gestão dos documentos emitidos somados ao gasto cobrado por empresa especializada em processos seletivos na contratação de trabalhadores.

O tempo de permanência dos trabalhadores levantado pelas informações da RAIS 2008 é de **25,16 meses**. A valorização dos formulários baseia-se no valor cobrado por este tipo de serviço, R\$ 0,15 (quinze centavos). Estimamos para as empresas R\$ 0,10 (dez centavos) por folha impressa ou cópia reprográfica.

2.11. CUSTOS DOS FORMULÁRIOS E ADMISSÃO.

Admissão	
Ficha cadastral (admissional)	R\$ 0,10
Ficha de registro	R\$ 0,10
Contrato (2 vias)	R\$ 0,20
Protocolo da Carteira de Trabalho	R\$ 0,20
Cópia do PIS	R\$ 0,10
Fotografias	R\$ 3,00
Crachá identificador	R\$ 0,95
Custo da carteira do vigilante	R\$ 10,64
Custo de Levantamentos	R\$ 55,00
Cópia do RG, Título, CPF, dos dependentes	R\$ 0,50
Formulário CAGED	R\$ 0,30
Pasta de arquivo (suspensa)	R\$ 0,65
Formulário p/exames admissionais	R\$ 0,10
Formulário entrega uniforme	R\$ 0,20
Formulário entrega EPI	R\$ 0,20
Subtotal	R\$ 72,24



Tempo médio do empregado em meses	25,16
Rateio tempo médio (custo mensal)	R\$ 2,87

2.12. Custos de formulários com a manutenção mensal:

Manutenção mensal	
Recibo de pagamento	R\$ 0,19
Cartão ponto	R\$ 0,36
Recibo do Vale Transporte	R\$ 0,10
Recibo do Vale refeição	R\$ 0,10
Custo gerado p/folha de pagamento	R\$ 0,10
Custo gerado p/resumo	R\$ 0,10
Formulários FGTS	R\$ 0,40
Formulário INSS	R\$ 0,10
Controle de pagamento do Plano familiar	R\$ 0,10
Controle de pagamento do Plano saúde	R\$ 0,10
Subtotal (mensal)	R\$ 1,65

2.13. Custos com formulários para a manutenção anual:

Manutenção	
Recibo adiantamento 13o salário.	R\$ 0,19
Geração folha adiantamento 13o salário	R\$ 0,10
Geração resumo adiantamento 13o.	R\$ 0,10
Formulários FGTS adiantamento 13o	R\$ 0,40
Recibo de pagamento 13o.salário	R\$ 0,19
Geração folha pagamento 13o	R\$ 0,10
Geração resumo 13o	R\$ 0,10
Formulários FGTS	R\$ 0,40
Formulário do INSS	R\$ 0,10
Custo do aviso de férias	R\$ 0,10
Custo do recibo de férias	R\$ 0,10
Protocolo da Carteira Profissional	R\$ 0,20
Formulários Exames periódicos	R\$ 0,10
Custo da entrega dos uniformes	R\$ 0,10
Subtotal	R\$ 2,28
Rateio no ano 12 meses (custo mensal)	R\$ 0,19

2.14. Custos com a demissão do trabalhador:

Custo da rescisão	
Formulário Aviso prévio.	R\$ 0,12
Termo de Rescisão Contratual.	R\$ 0,40
Protocolo da Carteira Profissional	R\$ 0,20
Seguro desemprego.	R\$ 0,90
Formulário recolhimento Multa FGTS.	R\$ 0,10
Formulário para exames demissionais	R\$ 0,10
Formulário FGTS	R\$ 0,30
Formulário CAGED	R\$ 0,10
Vale transporte para homologação	R\$ 5,39
Envelope para armazenar documentação	R\$ 0,40
Recibo da entrega uniforme e EPI	R\$ 0,20
Total	R\$ 8,21
Tempo médio de permanência	25,16



Custo mensal de formulários da rescisão	R\$ 0,33
Custo mensal formulários por empregado	R\$ 5,04

INSUMOS DIVERSOS:**2.15. SEGURO DE RESPONSABILIDADE CIVIL.**

2.15.1. Este item também exigência editalícia ou contratual tem como observação o custo direto, pois ele vincula ao valor da responsabilidade civil dos serviços prestados, assim o limite que idealizamos estaria na proporção de 50 (cinquenta) vezes o valor da fatura e sobre este o custo que o mercado estabelece para esta espécie de sinistro..

Posto de segunda-feira à sexta-feira	R\$ 2,77
Posto das segundas-feiras aos sábados	R\$ 2,90;
Posto de 12 horas noturnas	R\$ 5,37;
Posto de 12 horas diurnas	R\$ 4,82; e
Posto de 24 horas todos os dias do mês	R\$ 9,71.

2.16. CUSTO DA GARANTIA DE CONTRATO:

2.16.1. Este item é uma exigência contratual prevista em todos os editais e contratos firmados e tem como base o valor da fatura e sobre este o percentual limite de até 5% (cinco por cento) vlr/limite. O mercado financeiro tem cobrado o custo deste serviço por aval ou por seguro garantia a média de 4% (quatro por cento). Assim sendo o custo deste item será calculado por 5% Vlr/limite x 4% (taxa mercado) x Valor da Fatura.

Posto de segunda-feira à sexta-feira	R\$ 7,03
Posto das segundas-feiras aos sábados	R\$ 7,35;
Posto de 12 horas noturnas	R\$ 13,61;
Posto de 12 horas diurnas	R\$ 12,23; e
Posto de 24 horas todos os dias do mês	R\$ 24,62.

2.17. ARMAMENTO E MUNIÇÃO.

Considerando cada posto de serviço dotado de um revólver calibre 38 e 12 balas utilizáveis por ano, o custo do revólver registrado é diluído a cada período de 120 meses e as balas a cada 12 (doze) meses, logo. O registro da arma custa atualmente R\$ 60,00 e tem validade por 36 meses. Para a aquisição da arma o procedimento consome somente em cópia de documentos aproximadamente 60 (sessenta) cópias. É cobrada a taxa de instrução do processo de compra para o armamento, e cada documento tem o valor de R\$ 187,28. Cada instrução de processo corresponderá a um grupo de 20 (vinte armas). Por arma o processo será de: (taxa de instrução) + (cópia dos documentos) ÷ 20 ÷ 120 meses = R\$ /arma.

Atualmente cada movimentação física da arma poderá ser efetivada com o pagamento da taxa de movimentação cujo valor é de R\$ 106,40. O tempo médio de contrato na atividade é de 37 meses (média), portanto o armamento transitará para a sua utilização no posto de serviço em média a cada 37 meses, logo:

PRODUTO	QUANTIDADE	V. UNITÁRIO	VALOR TOTAL	PERÍODO DEPR	V.MENSAL
REVOLVER CAL.38	1	R\$ 1.195,00	R\$ 1.195,00	120	R\$ 9,96
MUNIÇÃO P/1 REVOLVER	12	R\$ 3,15	R\$ 37,80	12	R\$ 3,15
TAXA COMPRA ARMA	1	R\$ 187,28	R\$ 187,28	120	R\$ 0,08
CÓPIAS DE DOCUMENTOS	60	R\$ 0,10	R\$ 6,00	120	R\$ 0,05



CUSTO DO ARMEIRO	1	R\$ 42,00	R\$ 42,00	12	R\$ 3,50
REGISTRO DA ARMA	1	R\$ 60,00	R\$ 60,00	36	R\$ 1,67
PROVISÃO DE PERDAS	1%			100	R\$ 13,88
PRODUTO P/MANUTENÇÃO	1	R\$ 10,15	R\$ 10,15	12	R\$ 0,85
TOTAL					R\$ 33,13

2.17.1 Total mensal por arma em posto: **R\$ 33,13 /mês.**

2.18. EQUIPAMENTOS:

Os dois quadros adiante demonstram os custos dos equipamentos noturnos e diurnos.

<i>Equipamentos armado noturno</i>					
CASSETETE DE MADEIRA	1	R\$ 21,00	R\$ 21,00	24	R\$ 0,88
LANTERNAS	1	R\$ 23,00	R\$ 23,00	12	R\$ 1,92
PILHAS	4	R\$ 1,72	R\$ 41,28	12	R\$ 3,44
MARCADOR DE PONTO	1	R\$ 322,00	R\$ 322,00	36	R\$ 8,94
ALGEMAS	1	R\$ 88,00	R\$ 88,00	60	R\$ 1,47
PORTA CASSETETE	1	R\$ 8,75	R\$ 8,75	24	R\$ 0,36
CINTURÃO DE COURO	1	R\$ 42,00	R\$ 42,00	24	R\$ 1,75
COLDRE DE COURO	1	R\$ 25,00	R\$ 25,00	24	R\$ 1,04
BALEIRO DE COURO	1	R\$ 8,00	R\$ 8,00	24	R\$ 0,33
TOTAL		R\$ 539,47	R\$ 579,03		R\$ 20,13
<i>Equipamentos armado diurno</i>					
CINTURÃO DE COURO	1	R\$ 42,00	R\$ 42,00	24	R\$ 1,75
ALGEMAS	1	R\$ 88,00	R\$ 88,00	60	R\$ 1,47
COLDRE DE COURO	1	R\$ 25,00	R\$ 25,00	24	R\$ 1,04
BALEIRO DE COURO	1	R\$ 8,00	R\$ 8,00	24	R\$ 0,33
CASSETETE DE MADEIRA	1	R\$ 21,00	R\$ 21,00	24	R\$ 0,88
PORTA CASSETETE	1	R\$ 8,75	R\$ 8,75	24	R\$ 0,36
TOTAL		R\$ 192,75	R\$ 192,75		R\$ 5,83

Fonte: Jomal Mercantil Industrial Ltda

2.19. GASTOS INICIAIS DO CONTRATO:

Adiante analisaremos os gastos variáveis com os contratos. Os primeiros gastos advêm do interesse em participar do processo seletivo, vamos imaginar que a empresa se interessa pelo pregão de um órgão da Administração. Pela internet obtém o edital e o reproduz em duas cópias, cada uma consumindo 70 páginas.

Posteriormente existe a necessidade de levantamento físicos para atribuírem valores, consumo, materiais, equipamento, pessoas, riscos do ambiente, segurança e inúmeras outras perspectivas preliminares para a confecção da proposta, estes gastos traduzimos em relatórios.

Devemos estimar alguns gastos com viagens;

Visita do supervisor acompanhado do técnico em segurança e medicina do trabalho;

Gastos com estudos e relatórios;

Tempo estimado de duração do contrato.



Custo de Vistoria para licitação	
Custo dos formulários do Edital	R\$ 7,00
Formulários p/ levantamento físico	R\$ 1,00
Despesas de viagens	R\$ 56,00
Visita do Supervisor	R\$ 31,25
Estudos e relatórios	R\$ 20,00
Tempo de duração do contrato	37
Custo mensal	R\$ 3,11
Custo da proposta	
Formulários para a licitação	R\$ 10,00
Deslocamento para licitação	R\$ 31,25
Custo de emolumentos cartoriais	R\$ 156,00
Tempo de duração do contrato	37
Custo mensal	R\$ 5,33
Custo da implantação dos serviços	
Formulários	R\$ 1,00
Despesas de viagens	R\$ 123,00
Visitas do supervisor	R\$ 62,49
Implantação dos serviços	R\$ 50,00
Tempo de duração do contrato	37
Custo mensal	R\$ 6,39

2.20. CUSTOS COM A ENTREGA DOS EQUIPAMENTOS:

EQUIPAMENTOS	
Requisição do equipamento	R\$ 0,20
Documento de controle	R\$ 0,20
Termo de responsabilidade	R\$ 0,20
Correspondência 2 vias	R\$ 0,20
Pasta de arquivo 12 meses	R\$ 0,08
Custo da entrega e retirada do equipamento	R\$ 62,49
Custo da taxa de deslocamento da arma	R\$ 212,80
Registro de controle baixa estoque	R\$ 0,20
Lançamento contábil (documento)	R\$ 0,20
Tempo médio do contrato	37
Custo mensal	R\$ 7,47

2.21. CUSTOS COM SUPERVISÃO E RONDA:

Existe a exigência contratual e também o conflito com a jurisprudência, principalmente a Sumula 331.

SUPERVISÃO	
Visita por cliente	R\$ 31,25
Documento de controle	R\$ 0,20
Relatório de visita	R\$ 0,20
Lançamento contábil (documento)	R\$ 0,20
Custo mensal, 3,45 semanas	R\$ 138,37
Custo da ronda 30,44 visitas mês	R\$ 231,49

2.22. CUSTOS COM O FATURAMENTO:

Emissão da fatura, entrega, entre outros.



FATURAMENTO	
Correspondência para emissão fatura	R\$ 0,20
Registro de controle	R\$ 0,20
Correspondência 2 vias	R\$ 0,20
Custo da entrega dos documentos	R\$ 15,21
Pasta de arquivo 12 meses	R\$ 0,08
Documentos anexos	R\$ 1,20
Documentos anexos autenticados	R\$ 4,80
Registro de controle recebimento	R\$ 0,20
Lançamento contábil (documento)	R\$ 0,20
Custo mensal	R\$ 22,29

2.23. CUSTO DOS INSUMOS DO PESSOAL QUE REALIZA AS COBERTURAS:

Este item suporta todos os custos dos insumos, com exceção de vale transporte e vale refeição, que não são devidos quando o empregado em férias ou ausência por faltas, nos percentuais resultantes da soma da reserva técnica com o custo das substituições nos direitos trabalhistas.

Posto de segunda-feira à sexta-feira	R\$ 13,14;
Posto de segunda-feira aos sábados	R\$ 12,77;
Posto de 12 horas noturnas	R\$ 27,24;
Posto de 12 horas diurnas	R\$ 27,24; e
Posto de 24 horas	R\$ 54,47.

GASTOS COM SUPERVISÃO.

(A supervisão é exigência de cláusula contratual).

Corresponde às despesas mensais de veículos, combustíveis e manutenção, mão de obra (supervisor) em caráter permanente, necessários à fiscalização constante no posto de vigilância implantado. Vale lembrar ainda a necessidade imperiosa de no mínimo uma visita semanal ao cliente (supervisor), o objetivo é a entrega de documentos comprobatórios das obrigações pagas do mês anterior, entrevistas com os trabalhadores do setor, levantamento das ocorrências, checagem dos equipamentos, das armas, entre outros.

Os gastos com a supervisão perfazem o valor unitário da visita em **R\$ 31,25** por visita e por setor.

Para realizar a supervisão necessária dos serviços, buscamos estabelecer por contrato e por setor (local físico). O trânsito das cidades estabelece o volume de visitas possíveis por dia, e por supervisor. Evidentemente que cidades maiores reduzem a possibilidade média de visitas por dia. Em Porto Alegre, conforme as estatísticas apresentadas e fundamentadas o volume máximo diário será de 9 (nove) visitas. Tempo de deslocamento e tempo do trabalho do supervisor, este volume poderá ser alcançado se a empresa obedecer a cronograma e logística pré-estabelecida. A quilometragem percorrida para a supervisão em Porto Alegre atinge o volume mensal de 3.000 (três mil quilômetros). A supervisão das empresas é realizada no período entre as 8 (oito) horas da manhã, com intervalo de 1 (uma) hora para almoço, até as 18 (dezoito) horas da tarde. Esta escala resultará em horas extras acordadas em contrato individual de trabalho de 6 (seis) horas por semana. O tempo de entrevistas, preenchimento de formulários, coleta de informações e deslocamento por cada uma é de 1,45' (uma hora e quarenta e cinco minutos).

O veículo escolhido é o Volkswagen Gol cujo preço hoje no mercado é de R\$ 26.500,00 (vinte e seis mil e quinhentos reais), adicionado a este o frete da fábrica até o local em R\$ 1.300,00 (um mil e trezentos reais). Além do veículo existem os equipamentos de comunicação rádio e telefone celular e uma lanterna. O valor soma destes equipamentos é de R\$ 980,00 (novecentos e oitenta reais). O total dos equipamentos atinge R\$ 28.780,00 (vinte e oito mil e setecentos e oitenta reais).

INVESTIMENTOS:



Equipamentos	Valor Unitário	Qtde	Equipamento	Fator	Valor mensal
Veículo	0,00	1	27.800,00	60	463,33
Telefone celular	0,00	1	200,00	48	4,16
Rádio	0,00	1	750,00	60	12,50
Lanternas	0,00	2	30,00	12	2,50
Total			28.780,00		482,49

GASTOS COM A MÃO DE OBRA - SUPERVISOR:

Gastos com mão de obra					
	Supervisor	Supervisor	Supervisor	Supervisor	Fator
Salário	1.032,31	0,00			
Horas extras	141,99	0,00	0,00	0,00	17,39
Reflexo no D.S.R.	28,39	0,00	0,00	0,00	5,00
Gratificação de função	165,17				0,16
Subtotal	1.367,86	0,00	0,00	0,00	1367,86
Encargos Sociais	1.126,29	0,00	0,00	0,00	82,34%
Uniforme	40,30	0,00	0,00	0,00	40,30
Seguro Vida	9,85	0,00	0,00	0,00	0,036%
Reciclagem	13,05				R\$ 13,05
Vale Refeição	160,93	0,00	0,00	0,00	7,70
Desconto Vale Refeição	-32,19	0,00	0,00	0,00	-1,54
Custo do pagamento salarial	1,17	0,00	0,00	0,00	1,17
Vale Transporte	146,45	0,00	0,00	0,00	7,01
Desconto Vale Transporte	-61,94	0,00	0,00	0,00	6,00%
Gastos com equipe reserva	6,21	0,00	0,00	0,00	12,11%
Total	2.777,98	0,00	0,00	0,00	2.777,98

GASTOS COM A MANUTENÇÃO:

Combustível e manutenção	Valor Unitário	Fator	Unidade	Km rodados	Custo por Km
Combustível	2,5920	9	km/l	-	0,28800
Óleo do Motor	28,00	4	litro	5.000	0,02240
Óleo do Câmbio	24,00	3	litro	50.000	0,00144
Revisão de garantia	170,00	1	km	10.000	0,01700
Pneus e Câmaras Dianteiros	151,00	2	pneu	34.000	0,00888
Pneus e Câmaras Traseiros	151,00	2	pneu	34.000	0,00888
Custo por quilômetro					0,34660
Lavagem e Lubrificação	24,00	5	dias	3.000	0,04000
Balanceamento e geometria	51,00	2	Km	10.000	0,01020
Revisão de Freios lonas	142,00	1		25.000	0,00568
Revisão de freios Pastilhas	170,00	1	Km	60.000	0,00283
Cilindros e Disco	520,00	2	km	75.000	0,01386
Suspensão	600,00	2	km	55.000	0,02181



Elétrica	300,00	1	km	30.000	0,01000
Correia dentada	155,00	1	km	45.000	0,00344
Retífica diferencial e caixa	1.780,00	1	embreagem	150.000	0,01186
Retífica Completa do Motor	3.240,00	1	motor	150.000	0,02160
Revisão Completa do Sist. de Injeção	276,00	1	conjunto	45.000	0,00613
Revisão Completa da Carroceria	0,00	1	carro	60.000	0,00000
Peças e manutenção por quilômetro					0,14741

Esta composição acima demonstrada produz o mapa a seguir que resume todos os itens componentes para avaliar a visita do supervisor ao contrato de serviço mantido pela empresa.

CUSTO DE VEÍCULO - AUTOMÓVEL			
MONTANTE A	Salários	1.032,31	DIA / MÊS
	Horas extras	141,99	
	Gratificação de função	165,17	
	DSR	28,39	
	Adicional de risco		
	TOTAL DA REMUNERAÇÃO	1.367,86	VISITAS / DIA
	Encargos Sociais	82,34% 1.126,29	08
	TOTAL A	2.494,15	VISITAS / MÊS
	INSUMOS COM MO		167
	Uniforme	40,30	
Seguro de vida em grupo	9,85		
MONTANTE B	Vale Refeição	160,93	R\$ p/ Visita
	Desconto Vale Refeição	-32,19	R\$ 31,25
	Reciclagem	13,05	
	Custo do pagamento salarial	1,17	Km p/ Mês
	Vale Transporte	146,45	3.000
	Desconto Vale Transporte	-61,94	Km. P/visita
	Gastos com reserva	6,21	
	SUB TOTAL	283,83	17,94
	INSUMOS COM VEÍCULOS/EQ.		R\$ p/ Km
	Depreciação do Equipamento	482,49	R\$ 1,74
	Retorno do Capital	287,80	
	Despesas com celular	65,00	
	Peças e manutenção de veículo	442,23	
	Licenciamento do Veículo	52,32	Horas p/ Mês
	Seguro Obrigatório - DPVAT	6,08	209
	Seguro Responsabilidade Civil Veículo	70,57	
	Combustível	1.039,80	R\$ p/ Hora
	SUBTOTAL B	2.446,29	R\$ 25,00
TOTAL B	2.730,12		
TOTAL A + B	5.224,27		



A média de quilometragem utilizada no mês por visita ao cliente é de 17,94 quilômetros. É possível estabelecer até 167 visitas ao mês. Como já colocamos anteriormente esta performance só é possível com a escala de trabalho das 7 horas da manhã até as 18 horas, com intervalo máximo de 1 hora por dia. E o custo da supervisão por visita será de **R\$ 31,25 + R\$0,60 = R\$ 31,85 x 4,348 (visitas/mês) = R\$ 138,37/ mês.**

GASTOS COM RONDA.

(A Ronda é exigência de clausula contratual).

Corresponde às despesas mensais de veículos, combustíveis e manutenção, mão de obra do posto de 24 horas diárias em caráter permanente, necessários à fiscalização constante no posto de vigilância implantado. Vale lembrar ainda a necessidade imperiosa de no mínimo uma visita diária ao cliente. O objetivo é a comprovação de que o posto está coberto com segurança, checagem da situação do posto, entre outros.

Os gastos com a ronda perfazem o valor unitário da visita em **R\$ 15,21** por visita e por setor.

Para realizar a ronda necessária é utilizado o veículo motocicleta, e a equipe é de um posto de 24 horas diárias todos os dias do mês. A operacionalidade no trânsito das cidades estabelece efetuada por motocicleta aumenta o volume de visitas possíveis por dia. Evidentemente que cidades maiores reduzem a possibilidade média de visitas por dia. Em Porto Alegre, conforme as estatísticas apresentadas e fundamentadas o volume máximo diário será de 23 (vinte e três) visitas por dia. Tempo de deslocamento e tempo do trabalho do supervisor, este volume poderá ser alcançado se a empresa obedecer a cronograma e logística pré-estabelecida. A quilometragem percorrida para a ronda em Porto Alegre atinge o volume mensal de 7.800 (sete mil e oitocentos quilômetros). O custo de cada deslocamento será assim calculado.

Gastos com mão de obra					
	Vigilante	Vigilante			Fator
Salário	837,00	837,00	837,00	837,00	
Adicional noturno	115,81	115,81	0,00	0,00	
Intrajornada	86,86	86,86	86,86	86,86	
DSR	50,66	50,66	21,71	21,71	4,00
Adicional Risco	133,92	133,92	133,92	133,92	16,00%
Subtotal	1.224,25	1.224,25	1.079,49	1.079,49	4607,47
Encargos Sociais	1.021,02	1.021,02	900,29	900,29	83,40%
Uniforme	40,30	40,30	40,30	40,30	40,30
Reciclagem	13,05	13,05	13,05	13,05	13,05
Seguro Vida	9,08	9,08	9,08	9,08	0,036%
Vale Refeição	118,95	118,95	118,95	118,95	7,70
Desconto Vale Refeição	-23,44	-23,44	-23,44	-23,44	-1,54
Custo do pagamento salarial	1,17	1,17	1,17	1,17	1,17
Vale Transporte	83,10	83,10	83,10	83,10	5,46
Desconto Vale Transporte	-50,22	-50,22	-50,22	-50,22	6,00%
Gastos com equipe reserva	5,93	5,93	5,93	5,93	11,73%
Total	2.443,19	2.443,19	2.177,70	2.177,70	9.241,77



CUSTO DE VEÍCULO - MOTO			
MONTANTE A	Salários	3.348,00	DIA / MÊS
	Gratificação função	535,68	
	Intrajornada	347,43	
	Adicional noturno	231,62	
	Reflexo DSR	144,74	30,44
	TOTAL DA REMUNERAÇÃO	4.607,47	VISITAS / DIA
	Encargos Sociais	83,40% 3.842,63	23
	TOTAL A	8.450,10	
	INSUMOS COM MO		VISITAS / MÊS
	Uniforme	161,20	700
Seguro de vida em grupo	36,32		
Vale Refeição	475,81	R\$ p/ Visita	
Desconto Vale Refeição	-93,76	R\$ 15,21	
MONTANTE B	Reciclagem	52,18	
	Custo do pagamento salarial	4,68	Km p/ Mês
	Vale Transporte	332,40	7.800
	Desconto Vale Transporte	-200,88	
	Gastos com reserva	23,72	Km. P/visita
	SUBTOTAL	791,68	11,14
	INSUMOS COM VEÍCULOS/EQ.		R\$ p/ Km
	Depreciação do Equipamento	55,74	R\$ 1,37
	Retorno do Capital	32,60	
	Despesas com celular	65,00	
	Peças e manutenção de veículo	255,29	
	Licenciamento do Veículo	9,58	Horas p/ Mês
	Seguro Obrigatório - DPVAT	3,04	731
	Seguro Responsabilidade Civil Veículo	35,29	
	Combustível	950,27	R\$ p/ Hora
	SUBTOTAL B	1.406,81	R\$ 14,58
	TOTAL B	2.198,49	
TOTAL A + B	10.648,59		

Cada ronda custa em média, R\$ 15,21. Cada ronda percorre 11,14 km, o custo do quilometro rodado é de R\$ 1,37. O custo em dias alternados da ronda é de **R\$ 231,49 / mês.**

3.1.1. TAXA DE DESPESAS ADMINISTRATIVAS E OPERACIONAIS.

3.2. Esse item corresponde ao rateio das despesas relativas aos gastos com energia elétrica, água, esgoto, telefonia, aluguéis, viagens, seguros, publicidade/divulgação, correios, mão de obra



indireta e seus respectivos encargos, depreciação de máquinas e equipamentos, de móveis, utensílios, manutenção predial, impostos e tributos administrativos, manutenção predial, de equipamentos, comunicação com estações fixas, móveis e portáteis, materiais de expediente, despesas em geral administrativas, com veículos, sindicatos, associações, reclamações trabalhistas, serviços de consultoria entre outros.

3.2.1. Em anexo segue o estudo contendo os gastos administrativos para uma empresa contendo em média 259 trabalhadores. Para a cobertura de todos estes itens de desembolsos foi adotada a taxa de 7,37% incidente sobre o total dos montantes “A” e “B”, que expressa a média praticada no mercado.

3.3. LUCRO.

O lucro é o norte de todo empreendimento, sua caracterização dar-se-á em função do mercado que pode ser positivo com relação ao mesmo ou negativo devido aos altos níveis de concorrência. O item Lucro foi indicado em 10%. Cada empresa opta pela lucratividade particular, mas esta deve prover a remuneração do capital. As empresas hoje em consequência do mercado optam por uma lucratividade reduzida, muitas vezes insuficientes para fazer frente à diversas adversidades contratuais, tais como inadimplência do tomador, reajuste de insumos com defasagem, entre outros.

3.4. TRIBUTOS.

A grande discussão dos tributos sobre o faturamento tem levado as empresas às interpretações mais discutíveis sobre os mesmos. O nome do trabalho é Custo Unitário Básico e deve demonstrar em seu conteúdo todos os desembolsos dos itens de custo e nesta discussão os direitos de ativo não podem ser indicados como elementos de composição dos custos. Desta forma os desembolsos das antecipações que se dão na fonte, serão compensados com os tributos devidos no acerto anual quando da declaração de ajuste fiscal. Assim sendo, os tributos que deverão compor os custos efetivos são: O ISS, com alíquota máxima de 5%, a Contribuição para Financiamento da Seguridade Social (COFINS) 3%, o Programa da Integração Social (PIS), 0,65%. Existem custos sobre as antecipações decorrentes da retenção na fonte do Imposto de Renda, com alíquotas variando de 1% e 4,80% e da Contribuição Social sobre o Lucro Líquido (CSLL), cuja alíquota é de 1%,

Estes custos, porém, são de ordem econômica financeira e no aspecto contábil são valores do Ativo Circulante (Créditos de tributos) e não conta de Custos ou Despesas (Empresas que optem pelo Lucro Real).

OBSERVAÇÕES:

O item 2.12. Contempla o custo da instrução do processo que necessita de cópia de muitos documentos, no mínimo sessenta destes, que têm custo. A taxa de instrução do processo custa R\$ 187,25.

O item 2.13, foi criado em função da Portaria MJ 387 que estabelece a utilização do colete à prova de bala para os vigilantes, este item é considerado pela Polícia Federal como item individual de segurança, e não como item coletivo, portanto cada vigilante deverá usar o seu colete individualmente. Também foi considerado como custo de acessórios o valor da carteira de vigilante.



Também o tempo de instrução contido na NR 5 do M.T.E. que obriga todos os trabalhadores a receberem instrução durante o horário de trabalho, de no máximo 8 horas por dia. E a Portaria 387 MJ que instrui no Anexo II a carga horária para a reciclagem que tem validade por dois anos, em 30 horas. Evidentemente que tal instrução se dará durante o período de trabalho, caso a empresa venha a realizá-lo durante o seu período de folga, deverá fazê-lo como horas extraordinárias, comprometendo toda a estrutura do seu custo.

Lembramos que conforme a distância entre a cidade em que o vigilante trabalha até o centro onde tais cursos são oferecidos poderá trazer enormes custos e inclusive consumo de tempo de viagem.

**POSTO DE SERVIÇO DE 44 HORAS DE SEGUNDA-FEIRA Á sexta-feira**

TIPO DE POSTO				Escala 44h semanais de segunda-feira à sexta-feira
	Data base ABRIL 2009			
MONTANTE A				
A	REMUNERAÇÃO			FUNDAMENTAÇÃO LEGAL
A.1	Salário Normativo		R\$ 837,00	Cláusula 4a CCT
A.2	Adicional de Risco		R\$ 133,92	Cláusula 20a CCT
A.3	Hora intrajornada		R\$ 119,27	
A.4	Adicional noturno			
A.5	Hora noturna			
A.6	Reflexo DSR		R\$ 23,85	
A.7	Subtotal		R\$ 1.114,05	
A.8	Reserva técnica 1,56%	1,56%	R\$ 17,38	Cobertura necessária às faltas e reposições
A.9	REMUNERAÇÃO TOTAL	101,56%	R\$ 1.131,43	
A.10	Encargos Sociais	82,34%	R\$ 821,37	Adaptação do estudo da F.G.V para o setor de vigilância
A.11	TOTAL DO MONTANTE A		R\$ 1.952,80	
INSUMOS PESSOAIS				
B.1	Vale alimentação		R\$ 132,04	Cláusula 21a CCT
B.2	Vale transporte		R\$ 63,40	Lei 7.418/75
B.3	Uniforme		R\$ 40,30	Portaria 387 MJ e cláusula 57a CCT
B.4	NR 07 e 09		R\$ 8,20	Artigo 168 CLT
B.5	Custo pagamento salarial		R\$ 1,40	IN 3 Art. 19A item III
B.6	Custo de reciclagem		R\$ 13,05	Portaria 387/06 MJ
B.7	Custo do colete		R\$ 13,51	Portaria 387 MJ e Portaria nº 191/2006/MTE
B.8	Seguro de Vida		R\$ 9,85	Lei 7.102/83
B.9	Auxílio Funeral		R\$ 0,11	Cláusula 23a CCT
B.10	Contribuição assistencial patronal		R\$ 4,65	Cláusula 68a da CCT
B.11	Custo de contratação		R\$ 2,87	§ 1 Artigo 19A IN 3
B.12	Custo de manutenção mensal		R\$ 1,65	§ 1 Artigo 19A IN 3
B.13	Custo de manutenção anual		R\$ 0,19	§ 1 Artigo 19A IN 3
B.14	Custo de rescisão		R\$ 0,33	§ 1 Artigo 19A IN 3
OUTROS INSUMOS				
B.15	Seguro de responsabilidade civil		R\$ 2,77	Editais cláusulas específicas
B.16	Custo da Garantia de contrato		R\$ 7,03	IN 3 Artigo 13 Item XIX
B.17	Armamento		R\$ 33,13	Lei 7.102/83
B.18	Custo dos acessórios		R\$ 5,83	Obrigatório, Portaria 387 MJ
B.19	Custos iniciais de contrato		R\$	§ 1 Artigo 19A IN 3



			14,84	
B.20	Custo da entrega de equipamentos		R\$ 7,47	§ 1 Artigo 19A IN 3
B.21	Custo da Supervisão		R\$ 138,37	§ 1 Artigo 19A IN 3
B.22	Custo da Ronda		R\$ 231,49	§ 1 Artigo 19A IN 3
B.23	Custo do faturamento		R\$ 22,29	§ 1 Artigo 19A IN 3
B.24	Subtotal de insumos		R\$ 754,78	
B.25	Custo das coberturas		R\$ 13,14	
	B - TOTAL DOS INSUMOS		R\$ 767,91	
	C - MARGEM DE CONTRIBUIÇÃO			
C.1	Administração	7,37%	R\$ 200,52	
C.2	Lucro Bruto		R\$ 292,12	
C.3	IRPJ	25%	R\$ 73,03	
C.4	CSLL	9%	R\$ 26,29	
C.5	Lucro Líquido		R\$ 192,80	
C.6	SUBTOTAL		R\$ 3.213,35	
	D - TRIBUTOS			
D.1	ISS	5,00%	R\$ 175,88	5% sobre o total da fatura
D.2	Cofins	3,00%	R\$ 105,53	3% s/fatura
D.3	Pis	0,65%	R\$ 22,86	0,65% s/fatura
D.4	Total dos tributos	8,65%	R\$ 304,27	Instrução Normativa No. 24/98
E	TOTAL MENSAL		R\$ 3.517,63	



TIPO DE POSTO				Escala 44h semanais de segunda-feira à sexta-feira
Data base ABRIL 2009				
MONTANTE A				
A	REMUNERAÇÃO			FUNDAMENTAÇÃO LEGAL
A.1	Salário Normativo		R\$ 837,00	Cláusula 4a CCT
A.2	Adicional de Risco		R\$ 133,92	Cláusula 20a CCT
A.3	Hora intrajornada		R\$ 119,27	
A.4	Adicional noturno			
A.5	Hora noturna			
A.6	Reflexo DSR		R\$ 23,85	
A.7	Subtotal		R\$ 1.114,05	
A.8	Reserva técnica 1,56%	1,56%	R\$ 17,38	Cobertura necessária às faltas e reposições
A.9	REMUNERAÇÃO TOTAL	101,56%	R\$ 1.131,43	
A.10	Encargos Sociais	82,57%	R\$ 823,67	Adaptação do estudo da F.G.V para o setor de vigilância
A.11	TOTAL DO MONTANTE A		R\$ 1.955,09	
INSUMOS PESSOAIS				
B.1	Vale alimentação		R\$ 132,04	Cláusula 21a CCT
B.2	Vale transporte		R\$ 63,40	Lei 7.418/75
B.3	Uniforme		R\$ 40,30	Portaria 387 MJ e cláusula 57a CCT
B.4	NR 07 e 09		R\$ 8,20	Artigo 168 CLT
B.5	Custo pagamento salarial		R\$ 1,40	IN 3 Art. 19A item III
B.6	Custo de reciclagem		R\$ 13,05	Portaria 387/06 MJ
B.7	Custo do colete		R\$ 13,51	Portaria 387 MJ e Portaria nº 191/2006/MTE
B.8	Seguro de Vida		R\$ 9,85	Lei 7.102/83
B.9	Auxílio Funeral		R\$ 0,11	Cláusula 23a CCT
B.10	Contribuição assistencial patronal		R\$ 4,65	Cláusula 68a da CCT
B.11	Custo de contratação		R\$ 2,87	§ 1 Artigo 19A IN 3
B.12	Custo de manutenção mensal		R\$ 1,65	§ 1 Artigo 19A IN 3
B.13	Custo de manutenção anual		R\$ 0,19	§ 1 Artigo 19A IN 3
B.14	Custo de rescisão		R\$ 0,33	§ 1 Artigo 19A IN 3
OUTROS INSUMOS				
B.15	Seguro de responsabilidade civil		R\$ 2,77	Editais cláusulas específicas
B.16	Custo da Garantia de contrato		R\$ 7,03	IN 3 Artigo 13 Item XIX
B.17	Armamento		R\$ 33,13	Lei 7.102/83
B.18	Custo dos acessórios		R\$ 5,83	Obrigatório, Portaria 387 MJ
B.19	Custos iniciais de contrato		R\$ 14,84	§ 1 Artigo 19A IN 3
B.20	Custo da entrega de equipamentos		R\$ 7,48	§ 1 Artigo 19A IN 3
B.21	Custo da Supervisão		R\$ 138,45	§ 1 Artigo 19A IN 3
B.22	Custo da Ronda		R\$ 231,49	§ 1 Artigo 19A IN 3
B.23	Custo do faturamento		R\$ 22,29	§ 1 Artigo 19A IN 3
B.24	Subtotal de insumos		R\$ 754,86	
B.25	Custo das coberturas		R\$ 13,14	
B - TOTAL DOS INSUMOS			R\$ 768,00	
C - MARGEM DE CONTRIBUIÇÃO				
C.1	Administração	7,37%	R\$ 200,69	
C.2	Lucro Bruto		R\$ 292,38	
C.3	IRPJ	25%	R\$ 73,09	
C.4	CSLL	9%	R\$ 26,31	
C.5	Lucro Líquido		R\$ 192,97	
C.6	SUBTOTAL		R\$ 3.216,16	
D - TRIBUTOS				
D.1	ISS	5,00%	R\$ 176,04	5% sobre o total da fatura
D.2	Cofins	3,00%	R\$ 105,62	3% s/fatura
D.3	Pis	0,65%	R\$ 22,88	0,65% s/fatura
D.4	Total dos tributos	8,65%	R\$ 304,54	Instrução Normativa No. 24/98
E	TOTAL MENSAL		R\$ 3.520,70	

A média de dias trabalhados neste posto é 20,90 dias no mês.



POSTO DE SERVIÇO DE VIGILÂNCIA ARMADA DAS SEGUNDAS-FEIRAS AOS SÁBADOS

TIPO DE POSTO				Escala 44h semanais de segunda-feira aos sábados
Data base ABRIL 2009				
MONTANTE A				
A	REMUNERAÇÃO			FUNDAMENTAÇÃO LEGAL
A.1	Salário Normativo	R\$	837,00	Cláusula 4a CCT
A.2	Adicional de Risco	R\$	133,92	Cláusula 20a CCT
A.3	Hora intrajornada	R\$	143,13	
A.4	Adicional noturno			
A.5	Hora noturna			
A.6	Reflexo DSR	R\$	28,63	
A.7	Subtotal	R\$	1.142,67	
A.8	Reserva técnica 1,56%	1,56%	R\$ 17,83	Cobertura necessária às faltas e reposições
A.9	REMUNERAÇÃO TOTAL	101,56%	R\$ 1.160,50	
A.10	Encargos Sociais	81,98%	R\$ 841,62	Adaptação do estudo da F.G.V para o setor de vigilância
A.11	TOTAL DO MONTANTE A	R\$	2.002,11	
INSUMOS PESSOAIS				
B.1	Vale alimentação	R\$	158,68	Cláusula 21a CCT
B.2	Vale transporte	R\$	86,29	Lei 7.418/75
B.3	Uniforme	R\$	40,30	Portaria 387 MJ e cláusula 57a CCT
B.4	NR 07 e 09	R\$	8,20	Artigo 168 CLT
B.5	Custo pagamento salarial	R\$	1,40	Tabela aplicada pela CEF
B.6	Custo de reciclagem	R\$	13,05	Portaria 387/06 MJ
B.7	Custo do colete	R\$	13,51	Portaria 387 MJ e Portaria nº 191/2006/MTE
B.8	Seguro de Vida	R\$	9,85	Lei 7.102/83
B.9	Auxílio Funeral	R\$	0,11	Cláusula 23a CCT
B.10	Contribuição assistencial patronal	R\$	4,65	Cláusula 68a da CCT
B.11	Custo de contratação	R\$	2,87	§ 1 Artigo 19A IN 3
B.12	Custo de manutenção mensal	R\$	1,65	§ 1 Artigo 19A IN 3
B.13	Custo de manutenção anual	R\$	0,19	§ 1 Artigo 19A IN 3
B.14	Custo de rescisão	R\$	0,33	§ 1 Artigo 19A IN 3
OUTROS INSUMOS				
B.15	Seguro de responsabilidade civil	R\$	2,90	Editais cláusulas específicas
B.15	Custo da Garantia de contrato	R\$	7,35	IN 3 Artigo 13 Item XIX
B.16	Armamento	R\$	33,13	Lei 7.102/83
B.17	Custo dos acessórios	R\$	5,83	Obrigatório, Portaria 387 MJ
B.18	Custos iniciais de contrato	R\$	14,84	§ 1 Artigo 19A IN 3
B.19	Custo da entrega de equipamentos	R\$	7,48	§ 1 Artigo 19A IN 3
B.20	Custo da Supervisão	R\$	138,45	§ 1 Artigo 19A IN 3
B.21	Custo da Ronda	R\$	231,49	§ 1 Artigo 19A IN 3
B.22	Custo do faturamento	R\$	22,29	§ 1 Artigo 19A IN 3
B.23	Subtotal de insumos	R\$	804,82	
B.24	Custo das coberturas	R\$	12,77	
B - TOTAL DOS INSUMOS		R\$	817,60	
C - MARGEM DE CONTRIBUIÇÃO				
C.1	Administração	7,37%	R\$ 232,77	
C.2	Lucro Bruto		R\$ 305,25	
C.3	IRPJ	25%	R\$ 76,31	
C.4	CSLL	9%	R\$ 27,47	
C.5	Lucro Líquido		R\$ 201,46	
C.6	SUBTOTAL		R\$ 3.357,73	
D - TRIBUTOS				
D.1	ISS	5,00%	R\$ 183,78	5% sobre o total da fatura
D.2	Cofins	3,00%	R\$ 110,27	3% s/fatura
D.3	Pis	0,65%	R\$ 23,89	0,65% s/fatura
D.4	Total dos tributos	8,65%	R\$ 317,95	Instrução Normativa No. 24/98
E	TOTAL MENSAL	R\$	3.675,67	

Média de dias mensais trabalhados no posto 25,08 dias.



POSTO DE SERVIÇOS NOTURNO 12 X 36				
TIPO DE POSTO		Escala 12 x 36 Posto 12 horas noturnas		
Data base ABRIL 2009		2 funcionários		
MONTANTE A				
A	REMUNERAÇÃO			FUNDAMENTAÇÃO LEGAL
A.1	Salário Normativo		R\$ 1.674,00	Cláusula 4a CCT
A.2	Adicional de Risco		R\$ 267,84	Cláusula 20a CCT
A.3	Hora intrajornada		R\$ 173,72	
A.4	Adicional noturno		R\$ 228,00	Artigo 73 CLT
A.5	Hora noturna			Artigo 73 §1o da CLT
A.6	Reflexo DSR		R\$ 85,18	
A.7	Subtotal		R\$ 2.428,74	
A.8	Reserva técnica	1,56%	R\$ 37,89	Cobertura necessária às faltas e reposições
A.9	REMUNERAÇÃO TOTAL	101,56%	R\$ 2.466,63	
A.10	Encargos Sociais	83,40%	R\$ 1.833,84	Adaptação do estudo da F.G.V para o setor de vigilância
A.11	TOTAL DO MONTANTE A		R\$ 4.300,47	
INSUMOS PESSOAIS				
B.1	Vale alimentação		R\$ 191,67	Cláusula 21a CCT
B.2	Vale transporte		R\$ 64,62	Lei 7.418/75
B.3	Uniforme		R\$ 80,60	Portaria 387 MJ e cláusula 57a CCT
B.4	NR 07 e 09		R\$ 16,40	Artigo 168 CLT
B.5	Custo pagamento salarial		R\$ 2,80	IN 3 Art. 19A item III
B.6	Custo de reciclagem		R\$ 26,09	Portaria 387/06 MJ
B.7	Custo do colete		R\$ 27,03	Portaria 387 MJ e Portaria nº 191/2006/MTE
B.8	Seguro de Vida		R\$ 19,69	Lei 7.102/83
B.9	Auxílio Funeral		R\$ 0,22	Cláusula 23a CCT
B.10	Contribuição assistencial patronal		R\$ 9,30	Cláusula 68a da CCT
B.11	Custo de contratação		R\$ 5,74	§ 1 Artigo 19A IN 3
B.12	Custo de manutenção mensal		R\$ 3,30	§ 1 Artigo 19A IN 3
B.13	Custo de manutenção anual		R\$ 0,38	§ 1 Artigo 19A IN 3
B.14	Custo de rescisão		R\$ 0,65	§ 1 Artigo 19A IN 3
OUTROS INSUMOS				
B.15	Seguro de responsabilidade civil		R\$ 5,37	Cláusula editalícia
B.16	Custo da Garantia de contrato		R\$ 13,61	IN 3 Artigo 13 Item XIX
B.17	Armamento		R\$ 33,13	Lei 7.102/83
B.18	Custo dos acessórios		R\$ 20,13	Lei 7.102/83
B.19	Custos iniciais de contrato		R\$ 14,84	§ 1 Artigo 19A IN 3
B.20	Custo da entrega de equipamentos		R\$ 7,48	§ 1 Artigo 19A IN 3
B.21	Custo da Supervisão		R\$ 138,45	§ 1 Artigo 19A IN 3
B.22	Custo da Ronda		R\$ 231,49	§ 1 Artigo 19A IN 3
B.23	Custo do faturamento		R\$ 22,29	§ 1 Artigo 19A IN 3
B.24	Subtotal de insumos		R\$ 935,29	
B.25	Custo das coberturas		R\$ 27,24	
	B - TOTAL DOS INSUMOS		R\$ 962,52	
C - MARGEM DE CONTRIBUIÇÃO				
C.1	Administração	7,37%	R\$ 387,98	
C.2	Lucro Bruto		R\$ 565,10	
C.3	IRPJ	25%	R\$ 141,27	
C.4	CSLL	9%	R\$ 50,86	
C.5	Lucro Líquido		R\$ 372,96	
C.6	SUBTOTAL		R\$ 6.216,07	
D - TRIBUTOS				
D.1	ISS	5,00%	R\$ 340,23	5% sobre o total da fatura
D.2	Cofins	3,00%	R\$ 204,14	3% s/fatura
D.3	Pis	0,65%	R\$ 44,23	0,65% s/fatura
D.4	Total dos tributos	8,65%	R\$ 588,60	Instrução Normativa No. 24/98
E	TOTAL MENSAL		R\$ 6.804,67	

A média de dias trabalhados por empregado neste posto é de 15,22 dias.



POSTO DE SERVIÇOS DIURNO 12 X 36

TIPO DE POSTO				Escala 12 x 36 Posto 12 horas diurnas	
Data base ABRIL 2009				2 funcionários	
MONTANTE A					
A	REMUNERAÇÃO			FUNDAMENTAÇÃO LEGAL	
A.1	Salário Normativo		R\$	1.674,00	Cláusula 4a CCT
A.2	Adicional de Risco		R\$	267,84	Cláusula 20a CCT
A.3	Hora intrajornada		R\$	173,72	
A.4	Adicional noturno				
A.5	Hora noturna				
A.6	Reflexo DSR		R\$	34,74	
A.7	Subtotal		R\$	2.150,30	
A.9	Reserva técnica	1,56%	R\$	33,54	Cobertura necessária às faltas e reposições
A.10	REMUNERAÇÃO TOTAL	101,56%	R\$	2.183,84	
A.11	Encargos Sociais	83,40%	R\$	1.598,00	Adaptação do estudo da F.G.V para o setor de vigilância
A.12	TOTAL DO MONTANTE A		R\$	3.781,84	
INSUMOS PESSOAIS					
B.1	Vale alimentação		R\$	191,67	Cláusula 21a CCT
B.2	Vale transporte		R\$	64,62	Lei 7.418/75
B.3	Uniforme		R\$	80,60	Portaria 387 MJ e cláusula 57a CCT
B.4	NR 07 e 09		R\$	16,40	Artigo 168 CLT
B.5	Custo pagamento salarial		R\$	2,80	IN 3 Art. 19A item III
B.6	Custo de reciclagem		R\$	26,09	Portaria 387/06 MJ
B.7	Custo do colete		R\$	27,03	Portaria 387 MJ e Portaria nº 191/2006/MTE
B.8	Seguro de Vida		R\$	19,69	Lei 7.102/83
B.9	Auxílio Funeral		R\$	0,22	Cláusula 23a CCT
B.10	Contribuição assistencial patronal		R\$	9,30	Cláusula 68a da CCT
B.11	Custo de contratação		R\$	5,74	§ 1 Artigo 19A IN 3
B.12	Custo de manutenção mensal		R\$	3,30	§ 1 Artigo 19A IN 3
B.13	Custo de manutenção anual		R\$	0,38	§ 1 Artigo 19A IN 3
B.14	Custo de rescisão		R\$	0,65	§ 1 Artigo 19A IN 3
OUTROS INSUMOS					
B.15	Seguro de responsabilidade civil		R\$	4,82	Cláusula editalícia
B.16	Custo da Garantia de contrato		R\$	12,23	IN 3 Artigo 13 Item XIX
B.17	Armamento		R\$	33,13	Lei 7.102/83
B.18	Custo dos acessórios		R\$	5,83	Lei 7.102/83
B.19	Custos iniciais de contrato		R\$	14,84	§ 1 Artigo 19A IN 3
B.20	Custo da entrega de equipamentos		R\$	7,48	§ 1 Artigo 19A IN 3
B.21	Custo da Supervisão		R\$	138,45	§ 1 Artigo 19A IN 3
B.22	Custo da Ronda		R\$	231,49	§ 1 Artigo 19A IN 3
B.23	Custo do faturamento		R\$	22,29	§ 1 Artigo 19A IN 3
B.24	Subtotal de insumos		R\$	919,06	
B.25	Custo das coberturas		R\$	27,24	
	B - TOTAL DOS INSUMOS		R\$	946,30	
C - MARGEM DE CONTRIBUIÇÃO					
C.1	Administração	7,37%	R\$	348,55	
C.2	Lucro Bruto		R\$	507,67	
C.3	IRPJ	25%	R\$	126,92	
C.4	CSLL	9%	R\$	45,69	
C.5	Lucro Líquido		R\$	335,06	
C.6	SUBTOTAL		R\$	5.584,36	
D - TRIBUTOS					
D.1	ISS	5,00%	R\$	305,66	5% sobre o total da fatura
D.2	Cofins	3,00%	R\$	183,39	3% s/fatura
D.3	Pis	0,65%	R\$	39,74	0,65% s/fatura
D.4	Total dos tributos	8,65%	R\$	528,79	Instrução Normativa No. 24/98
E	TOTAL MENSAL		R\$	6.113,14	



POSTO DE SERVIÇO 24 HORAS TODOS OS DIAS DO MÊS			
	TIPO DE POSTO		Escala 12 x 36 Posto de 24 h todos os dias do mês
	Data base ABRIL 2009		4 funcionários
	MONTANTE A		
A	REMUNERAÇÃO		FUNDAMENTAÇÃO LEGAL
A.1	Salário Normativo		R\$ 3.348,00 Cláusula 4a CCT
A.2	Adicional de Risco		R\$ 535,68 Cláusula 20a CCT
A.3	Hora intrajornada		R\$ 347,43
A.4	Adicional noturno		R\$ 228,00 Artigo 73 CLT
A.5	Hora noturna		Artigo 73 §1o da CLT
A.6	Reflexo DSR		R\$ 119,93
A.7	Subtotal		R\$ 4.579,04
A.8	Reserva técnica	1,56%	R\$ 71,43 Cobertura necessária às faltas e reposições
A.9	REMUNERAÇÃO TOTAL	101,56%	R\$ 4.650,47
A.10	Encargos Sociais	83,40%	R\$ 3.431,84 Adaptação do estudo da F.G.V para o setor de vigilância
A.11	TOTAL DO MONTANTE A		R\$ 8.082,31
	INSUMOS PESSOAIS		
B.1	Vale alimentação		R\$ 383,34 Cláusula 21a CCT
B.2	Vale transporte		R\$ 129,25 Lei 7.418/75
B.3	Uniforme		R\$ 161,20 Portaria 387 MJ e cláusula 57a CCT
B.4	NR 07 e 09		R\$ 32,80 Artigo 168 CLT
B.5	Custo pagamento salarial		R\$ 5,60 IN 3 Art. 19A item III
B.6	Custo de reciclagem		R\$ 52,18 Portaria 387/06 MJ
B.7	Custo do colete		R\$ 54,06 Portaria 387 MJ e Portaria nº 191/2006/MTE
B.8	Seguro de Vida		R\$ 39,38 Lei 7.102/83
B.9	Auxílio Funeral		R\$ 0,45 Cláusula 23a CCT
B.10	Contribuição assistencial patronal		R\$ 18,60 Cláusula 68a da CCT
B.11	Custo de contratação		R\$ 11,48 § 1 Artigo 19A IN 3
B.12	Custo de manutenção mensal		R\$ 6,60 § 1 Artigo 19A IN 3
B.13	Custo de manutenção anual		R\$ 0,76 § 1 Artigo 19A IN 3
B.14	Custo de rescisão		R\$ 1,31 § 1 Artigo 19A IN 3
	OUTROS INSUMOS		
B.15	Seguro de responsabilidade civil		R\$ 9,71 Cláusula editalícia
B.16	Custo da Garantia de contrato		R\$ 24,62 IN 3 Artigo 13 Item XIX
B.17	Armamento		R\$ 33,13 Lei 7.102/83
B.18	Custo dos acessórios		R\$ 5,83 Lei 7.102/83
B.19	Custos iniciais de contrato		R\$ 14,84 § 1 Artigo 19A IN 3
B.20	Custo da entrega de equipamentos		R\$ 7,48 § 1 Artigo 19A IN 3
B.21	Custo da Supervisão		R\$ 138,45 § 1 Artigo 19A IN 3
B.22	Custo da Ronda		R\$ 231,49 § 1 Artigo 19A IN 3
B.23	Custo do faturamento		R\$ 22,29 § 1 Artigo 19A IN 3
B.24	Subtotal de insumos		R\$ 1.384,85
B.25	Custo das coberturas		R\$ 54,47
	B - TOTAL DOS INSUMOS		R\$ 1.439,32
	C - MARGEM DE CONTRIBUIÇÃO		
C.1	Administração	7,37%	R\$ 701,92
C.2	Lucro Bruto		R\$ 1.022,35
C.3	IRPJ	25%	R\$ 255,59
C.4	CSLL	9%	R\$ 92,01
C.5	Lucro Líquido		R\$ 674,75
C.6	SUBTOTAL		R\$ 11.245,90
	D - TRIBUTOS		
D.1	ISS	5,00%	R\$ 615,54 5% sobre o total da fatura
D.2	Cofins	3,00%	R\$ 369,32 3% s/fatura
D.3	Pis	0,65%	R\$ 80,02 0,65% s/fatura
D.4	Total dos tributos	8,65%	R\$ 1.064,88 Instrução Normativa No. 24/98
E	TOTAL MENSAL		R\$ 12.310,79

Este posto é trabalhado com 4 vigilantes, na escala 12 x 36, e os dias em média são 30,44.



ENCARGOS SOCIAIS E TRABALHISTAS PARA AS EMPRESAS DE
VIGILÂNCIA E SEGURANÇA

(Estado do Rio Grande do Sul)

Escala 12 x 36

MEMÓRIA DE CÁLCULO

JANEIRO/2010



Muito se discute a respeito de encargos sociais e direitos trabalhistas com algumas interpretações ilegais, outras sérias e algumas científicas. Mas as obrigações sociais são definições estampadas nas linhas das Leis e dos Regulamentos. Enquanto os direitos trabalhistas estão contidos em essência na Consolidação das Leis Trabalhistas. Interpretá-las pertence à Justiça Trabalhista. Como cada artigo determina a obrigação das partes, converter estes artigos em percentuais que retratam o direito do trabalhador é exercício de experiência e da interpretação legal. É necessário estabelecer que o contrato de trabalho além de determinar a base remuneratória do trabalhador, também limita o esforço físico, o tempo de duração da jornada, o ambiente da execução das tarefas, assim como o período em que ele irá laborar. Sobre o salário havendo aumento da carga física deve-se a ele remunerações extraordinárias. Se o período de trabalho se der a noite a remuneração terá adicionais pertinentes. . Se o ambiente e a profissão oferecerem perigo ou insalubridade a remuneração incorpora estes riscos. Portanto, a base salarial compõe com os adicionais enumerados acima a remuneração. Sobre esta remuneração existem outras vantagens legais que são os direitos trabalhistas, tal como faltas por inúmeros motivos justificáveis ou decorrentes de saúde ou acidente, férias, 1/3 constitucionais, 13º salário e por último as verbas rescisórias. A legislação que indica as obrigações sociais delimita sobre quais e quantos itens destas vantagens incidirão seus efeitos. Resumido, sobre a remuneração incidem as obrigações sociais e os direitos trabalhistas e sobre estes, há incidência das obrigações sociais. Adiante estamos retratando estes exercícios meramente aritméticos, baseados em dados ocorridos e não em estimativas futuras. O orçamento sempre deve considerar os históricos passados dos dados básicos em sua composição.

Característica da Atividade:

A principal característica da atividade de serviços terceirizados é a reposição do pessoal quando existe a ausência de um titular no cargo ocupado. Para que possamos mensurar os custos corretamente devemos adotar a metodologia dos dias efetivamente trabalhados:

DIAS DE AFASTAMENTOS DOS TRABALHADORES:

Exames periódicos, por determinação legal Art. 168 da CLT:

Art. 168 - *Será obrigatório exame médico, por conta do empregador, nas condições estabelecidas neste Art. e nas instruções complementares a serem expedidas pelo Ministério do Trabalho: (Redação dada pela Lei n.º 7.855, de 24-10-89, DOU 25-10-89). Gera ausência de 1 dia útil por ano.*

Geram custo de reposição, é obrigatório.

Instruções de segurança do trabalho: NR 5.

NR 5 - *Comissão Interna de Prevenção de Acidentes*

DO TREINAMENTO

5.32 *A empresa deverá promover treinamento para os membros da CIPA, titulares e suplentes, antes da posse.*

5.32.1 *O treinamento de CIPA em primeiro mandato será realizado no prazo máximo de trinta dias, contados a partir da data da posse.*

5.32.2 *As empresas que não se enquadrem no Quadro I, promoverão anualmente treinamento para o designado responsável pelo cumprimento do objetivo desta NR.*

5.33 *O treinamento para a CIPA deverá contemplar, no mínimo, os seguintes itens:*

a. *estudo do ambiente, das condições de trabalho, bem como dos riscos originados do processo produtivo;*

b. *metodologia de investigação e análise de acidentes e doenças do trabalho;*

c. *noções sobre acidentes e doenças do trabalho decorrentes de exposição aos riscos existentes na empresa;*



- d. noções sobre a Síndrome da Imunodeficiência Adquirida - AIDS, e medidas de prevenção;
- e. noções sobre as legislações trabalhista e previdenciária relativas à segurança e saúde no trabalho;
- f. princípios gerais de higiene do trabalho e de medidas de controle dos riscos;
- g. organização da CIPA e outros assuntos necessários ao exercício das atribuições da Comissão.

5.34 O treinamento terá carga horária de vinte horas, distribuídas em no máximo oito horas diárias e será realizado durante o expediente normal da empresa. Gera ausência de 2,5 dias úteis por ano.

Geram custo de reposição, é obrigatório.

Dias em que o trabalhador poderá se ausentar:

Gozo de férias; Geram custo de reposição, é obrigatório – observar somente os dias úteis.

Ausências geradas pelos seguintes fatos:

Auxílio doença menos de 15 dias; Geram custo de reposição, normalmente acontece o afastamento em dias úteis.

Auxílio doença mais de 15 dias; Os primeiros 15 dias geram custo de reposição, observar apenas os dias úteis.

Acidente de trabalho menos de 15 dias; Geram custo de reposição e se dão em dias úteis.

Acidente de trabalho mais de 15 dias; Os primeiros 15 dias geram custo de reposição e observar apenas os dias úteis. Os dias posteriores geram custo do depósito do FGTS.

Paternidade; Gera custo de reposição, observar os dias úteis.

Maternidade; Os encargos sociais do Grupo A, assim denominados, são incidentes sobre o período de afastamento havendo a remuneração, bem como o período aquisitivo do 13º salário referente aos 120 dias, todos custeados pela empresa.

Geram também os direitos trabalhistas de férias e 1/3 constitucionais ao período correspondente ao afastamento de maternidade, inclusive a incidência do Grupo A.

Morte de parente; Geram custo de reposição.

Atendimento aos filhos, esposa (o), pai ou mãe, justificadas com atestado médico e previstas em convenção; Geram custo de reposição.

Testemunho; Geram custo de reposição.

Vestibular; Geram custo de reposição.

Casamento; Geram custo de reposição.

Doação voluntária de sangue; Geram custo de reposição.

Para fins eleitorais; Geram custo de reposição.

Obrigações como ex-militares. Geram custo de reposição.

Representatividade da categoria. Geram custo de reposição.

Portanto para a realização dos serviços de limpeza, especificamente, devemos contar com um contingente efetivo e outro de substitutos.

No grupo “A” são definidos os encargos sociais que não geram nenhuma contestação. A questão mais polêmica das discussões está centrada nos direitos trabalhistas que são muito divergentes. Assim separamos em três módulos a análise para uma melhor visualização e compreensão, sendo o primeiro módulo, Encargos Sociais, o segundo Direitos Trabalhistas e o terceiro módulo das Incidências.

MÓDULO I – ENCARGOS SOCIAIS.

No grupo “A” são definidos em Leis e Regulamentos todos os percentuais de cada item de sua composição. As três escalas aqui estudadas são contempladas com os encargos idênticos do grupo “A”.



Denominação	Percentual	Fundamentação Legal
INSS	20,00%	Artigo 22 Inciso I Lei 8.212/91
FGTS	8,00%	Artigo 15 Lei 8030/90 e Art. 7º Inciso III CF/88
SESC	1,50%	Artigo 3º Lei 8.036/90
SENAC	1,00%	Decreto 2.318/86
SEBRAE	0,60%	Artigo 8º Lei 8029/90 e Lei 8154 de 28/12/90
INCRA	0,20%	Lei 7787 de 30/06/89 e DL 1146/70
SALÁRIO EDUCAÇÃO	2,50%	Artigo 3º Inciso I Decreto 87.043/82
SEGURO AC. TRABALHO	3,00%	Decreto 6.042/2007 CNAE 8100/00
TOTAL DO GRUPO "A"	36,80%	

MÓDULO II DIREITOS TRABALHISTAS. GRUPO "B".

Análise dos direitos decorrentes das substituições. AUSÊNCIAS JUSTIFICADAS.

Para cada ausência do empregado lotado nos postos de serviços haverá a substituição imperativa do titular, por qualquer motivo. Esta máxima é prevista nas cláusulas contratuais e não sendo atendidas surgem as penalizações.

Ausências. CLT (Consolidação das Leis do Trabalho).

FÉRIAS:

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

Comentário:

Levando a interpretação para o campo dos serviços terceirizados, a expressão "Todo", externa o direito aos componentes do contrato entre uma prestadora de serviços e seus tomadores. A prestadora deve pagar os direitos de férias a todos os participantes do contrato.

Quem são estes participantes?

– Os trabalhadores titulares, e os seus substitutos, quando estes titulares estão em gozo de suas férias. Neste período de férias (30) trinta dias, um titular (em gozo de férias) e um substituto estarão adquirindo os direitos para as suas próximas férias, assim como para o recebimento do 13º salário.

Art. 130 - Após cada período de 12 (doze) meses de vigência do contrato de trabalho, o empregado terá direito a férias, na seguinte proporção:

I - 30 (trinta) dias corridos, quando não houver faltado ao serviço mais de 5 (cinco) vezes;

II - 24 (vinte e quatro) dias corridos, quando houver tido de 6 (seis) a 14 (quatorze) faltas;

III - 18 (dezoito) dias corridos, quando houver tido de 15 (quinze) a 23 (vinte e três) faltas;

IV - 12 (doze) dias corridos, quando houver tido de 24 (vinte e quatro) a 32 (trinta e duas) faltas.



§ 1º - É vedado descontar, do período de férias, as faltas do empregado ao serviço.

§ 2º - O período das férias será computado, para todos os efeitos, como tempo de serviço.

(Observar que mesmo em férias o trabalhador continua a computar os direitos para as próximas férias, 1/3 constitucionais de férias e para o 13º salário). Destacamos que por solicitação e concordância da empresa poderão ser gozadas as férias de 20 dias apenas, e 10 dias serem indenizados com o título de “Abono Pecuniário”.

FALTAS:

Art. 131 - Não será considerada falta ao serviço, para os efeitos do artigo anterior, a ausência do empregado:

I - nos casos referidos no art. 473;

II - durante o licenciamento compulsório da empregada por motivo de maternidade ou aborto, observados os requisitos para percepção do salário-maternidade custeado pela Previdência Social;

III - por motivo de acidente do trabalho ou enfermidade atestada pelo Instituto Nacional do Seguro Social - INSS, excetuada a hipótese do inciso IV do art. 133; (IV - tiver percebido da Previdência Social prestações de acidente de trabalho ou de auxílio-doença por mais de 6 (seis) meses, embora descontínuos).

IV - justificada pela empresa, entendendo-se como tal a que não tiver determinado o desconto do correspondente salário;

V - durante a suspensão preventiva para responder a inquérito administrativo ou de prisão preventiva, quando for impronunciado ou absolvido; e,

VI - nos dias em que não tenha havido serviço, salvo na hipótese do inciso III do art. 133.

Art. 473 - O empregado poderá deixar de comparecer ao serviço sem prejuízo do salário:

I – até dois dias consecutivos, em caso de falecimento do cônjuge, ascendente, descendente, irmão ou pessoa que, declarada em sua Carteira de Trabalho e Previdência Social, viva sob sua dependência econômica;

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

III - por um dia, em caso de nascimento de filho, no decorrer da primeira semana; (definido na CF/88 o prazo de 5 dias, prejudicando este item;

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

V - até dois dias consecutivos ou não, para o fim de se alistar eleitor, nos termos da lei respectiva;

VI - no período de tempo em que tiver de cumprir as exigências do Serviço Militar referidas na letra c do art. 65 da Lei nº 4.375, de 17 de agosto de 1964 (Lei do Serviço Militar).

“VII – nos dias em que estiver comprovadamente realizando provas de exame vestibular para ingresso em estabelecimento de ensino superior”.

Art. 132 - O tempo de trabalho anterior à apresentação do empregado para serviço militar obrigatório será computado no período aquisitivo, desde que ele compareça ao estabelecimento dentro de 90 (noventa) dias da data em que se verificar a respectiva baixa.

Art. 133 - Não terá direito a férias o empregado que, no curso do período aquisitivo:

I - deixar o emprego e não for readmitido dentro de 60 (sessenta) dias subseqüentes à sua saída;

II - permanecer em gozo de licença, com percepção de salários, por mais de 30 (trinta) dias;



- III - deixar de trabalhar, com percepção do salário, por mais de 30 (trinta) dias, em virtude de paralisação parcial ou total dos serviços da empresa; e,
IV - tiver percebido da Previdência Social prestações de acidente de trabalho ou de auxílio-doença por mais de seis meses, embora descontínuos.

Aviso prévio trabalhado:

Art. 488 - O horário normal de trabalho do empregado, durante o prazo do aviso, e se a rescisão tiver sido promovida pelo empregador, será reduzido de 2 (duas) horas diárias, sem prejuízo do salário integral.

Parágrafo único - *É facultado ao empregado trabalhar sem a redução das 2 (duas) horas diárias previstas neste artigo, caso em que poderá faltar ao serviço, sem prejuízo do salário integral, por 1 (um) dia, na hipótese do inciso I, e por 7 (sete) dias corridos, na hipótese do inciso II do art. 487 desta Consolidação.*

Escala de segunda-feira à sexta-feira:

No Rio Grande do Sul 21% dos empregados cumprem aviso prévio trabalhado, com isto a ausência que gera a substituição do titular será de 4,80 dias úteis x 21% = **1,01 dias úteis.**

Nota: Retirando os sábados, domingos e feriados dos 7 dias, resultam em 4,8 dias úteis.

Escala de segunda-feira aos sábados:

No Rio Grande do Sul 21% dos empregados cumprem aviso prévio trabalhado, com isto a ausência que gera a substituição do titular será de 5,77 dias úteis x 21% = **1,21 dias úteis.**

Nota: Retirando os domingos e feriados dos 7 dias, resultam em 5,77 dias úteis.

Escala 12x 36:

No Rio Grande do Sul 21% dos empregados cumprem aviso prévio trabalhado, com isto a ausência que gera a substituição do titular será de 3,5 dias úteis x 21% = **0,74 dias úteis.**

Nota Na escala 12 x 36 os 7 dias resultam em 3,5 dias úteis.

Ausências para representatividade sindical:

Art. 522 - A administração do Sindicato será exercida por uma diretoria constituída, no máximo, de 7 (sete) e, no mínimo, de 3 (três) membros e de um Conselho Fiscal composto de 3 (três) membros, eleitos esses órgãos pela Assembléia Geral.

§ 1º - A diretoria elegerá, dentre os seus membros, o Presidente do Sindicato.

§ 2º - A competência do Conselho Fiscal é limitada à fiscalização da gestão financeira do Sindicato.

§ 3º - Constituirão atribuição exclusiva da Diretoria do Sindicato e dos Delegados Sindicais, a que se refere o art. 523, a representação e a defesa dos interesses da entidade perante os poderes públicos e as empresas, salvo mandatário com poderes outorgados por procuração da Diretoria, ou associado investido em representação prevista em lei.

Art. 543 - O empregado eleito para cargo de administração sindical ou representação profissional, inclusive junto a órgão de deliberação coletiva, não poderá ser impedido do exercício de suas funções, nem transferido para lugar ou mister que lhe dificulte ou torne impossível o desempenho das suas atribuições sindicais.

§ 3º - Fica vedada a dispensa do empregado sindicalizado ou associado, a partir do momento do registro de sua candidatura a cargo de direção ou representação de entidade sindical ou de associação profissional, até 1 (um) ano após o final do seu mandato, caso seja eleito, inclusive como suplente, salvo se cometer falta grave devidamente apurada nos termos desta Consolidação.



§ 4º - Considera-se cargo de direção ou de representação sindical aquele cujo exercício ou indicação decorre de eleição prevista em lei.

§ 5º - Para os fins deste artigo, a entidade sindical comunicará por escrito à empresa, dentro de 24 (vinte e quatro) horas, o dia e a hora do registro da candidatura do seu empregado e, em igual prazo, sua eleição e posse, fornecendo, outrossim, a este, comprovante no mesmo sentido. O Ministério do Trabalho fará no mesmo prazo a comunicação no caso da designação referida no final do § 4º.

§ 6º - A empresa que, por qualquer modo, procurar impedir que o empregado se associe ao Sindicato, organize associação profissional ou sindical ou exerça os direitos inerentes à condição de sindicalizado fica sujeita à penalidade prevista na letra a do art. 553, sem prejuízo da reparação a que tiver direito o empregado.

AUSÊNCIA PATERNIDADE

O parágrafo 1º do Art. 10 do Ato das Disposições Transitórias da Constituição Federal dispõe ser de 5 (cinco) dias o prazo da licença-paternidade, até que seja disciplina o disposto no inciso XIX do Art. 7º da Constituição Federal.

Escala de segunda-feira à sexta-feira:

O cálculo do benefício será 3,43 dias úteis x 1,50% taxa de natalidade x 92,39% (homens RAIS 2008) x 99,62% em idade de procriação = **0,05 dias úteis.**

Nota: Dos 5 dias retirados sábados, domingos e feriados resultam, 3,43 dias úteis.

Escala de segunda-feira aos sábados:

O cálculo do benefício será 4,12 dias úteis x 1,50% taxa de natalidade x 92,39% (homens RAIS 2008) x 99,62% em idade de procriação = **0,06 dias úteis.**

Nota: Dos 5 dias retirados os domingos e feriados resultam, 4,11 dias úteis.

Escala 12 x 36:

O cálculo do benefício será 2,50 dias úteis x 1,50% taxa de natalidade x 92,39% (homens RAIS 2008) x 99,62% em idade de procriação = **0,03 dias úteis.**

Nota: Na escala 12 x 36 os 5 dias resultam, 2,50 dias úteis.

RECICLAGEM:

Portaria 387/06 ANEXO II, que disciplina a carga horária do curso de reciclagem.

3.2 Carga horária:

A carga horária total do curso será de 30 (trinta) horas-aula, podendo ocorrer diariamente no máximo 10 horas-aula. *(Se a jornada de trabalho do vigilante for de 8 horas, este máximo gerará direitos trabalhistas de horas extraordinárias).*

3.2.3 Distribuição do tempo

a) Disciplinas curriculares.....	28 h/a
b) Verificação de aprendizagem.....	02 h/a
TOTAL.....	30

Escala de segunda-feira à sexta-feira:



$30 \div 8 = 3,75$ dias ou 2 dias por ano.

Escala de segunda-feira aos sábados:

$30 \div 8 = 3,75$ dias ou 2 dias por ano.

Escala 12 x 36:

$30 \div 10 = 3$ dias ou 1,5 dias por ano.

AUSÊNCIAS PARA TREINAMENTO:

Art. 157 - Cabe às empresas:

I - cumprir e fazer cumprir as normas de segurança e medicina do trabalho;

II - instruir os empregados, através de ordens de serviço, quanto às precauções a tomar no sentido de evitar acidentes do trabalho ou doenças ocupacionais;

III - adotar as medidas que lhe sejam determinadas pelo órgão regional competente;

IV - facilitar o exercício da fiscalização pela autoridade competente.

V - facilitar o exercício da fiscalização pela autoridade competente.

NR 5 - Comissão Interna de Prevenção de Acidentes

AUSÊNCIAS PARA EXAMES PERIÓDICOS E DEMISSIONAIS.

Art. 168 - Será obrigatório exame médico, por conta do empregador, nas condições estabelecidas neste Art. e nas instruções complementares a serem expedidas pelo Ministério do Trabalho: (Redação dada pela **Lei n.º 7.855** de 24-10-89, DOU 25-10-89)

I - a admissão; (Redação dada pela **Lei n.º 7.855** de 24-10-89, DOU 25-10-89)

II - na demissão; (Redação dada pela **Lei n.º 7.855** de 24-10-89, DOU 25-10-89)

III - periodicamente. (Redação dada pela **Lei n.º 7.855** de 24-10-89, DOU 25-10-89)

§ 1º - O Ministério do Trabalho baixará instruções relativas aos casos em que serão exigíveis exames: (Redação dada pela **Lei n.º 7.855** de 24-10-89, DOU 25-10-89)

a) por ocasião da demissão; (Redação dada pela **Lei n.º 7.855** de 24-10-89, DOU 25-10-89)

b) complementares. (Redação dada pela **Lei n.º 7.855** de 24-10-89, DOU 25-10-89)

§ 2º - Outros exames complementares poderão ser exigidos, a critério médico, para apuração da capacidade ou aptidão física e mental do empregado para a função que deva exercer. (Redação dada pela **Lei n.º 7.855** de 24-10-89, DOU 25-10-89)

Comentários:

O benefício trabalhista da ausência garante a remuneração integral, ou seja, mesmo ausente ele continua a exercer o direito ao seu ressarcimento salarial, também não



interrompem, estas ausências, outros direitos expressos na legislação, tais como ao gozo de férias, ao recebimento do 13º salário.

LEVANTAMENTO DOS DADOS PARA DETERMINAR OS DIREITOS FERIADOS NACIONAIS

Lei 662 de 06 de abril de 1.949

Declara, feriado nacional os dias: (cinco).

1º de janeiro,
1º de maio,
7 de setembro,
15 de novembro e
25 de dezembro.

Lei 1266 de 8 de dezembro de 1.950

Declara feriado nacional o dia (um)

21 de abril.

Lei 6.802 de 30 de Junho de 1.980

Declara feriado nacional o dia (um)

12 de outubro.

Lei 9.335 de 10 de dezembro de 1.996

Declara feriado nacional os dias:

Os declarados em Lei federal.

A data magna do Estado fixado em Lei Estadual;

São feriados religiosos os dias de guarda declarados em Lei municipal, de acordo com a tradição local, e em número não superior a 4 (quatro) nestes incluída a Sexta feira da Paixão.

Corpus Cristi, Padroeira Municipal, Dia do Município, 02 de Novembro, Segunda e Terça feira de carnaval, e manhã de Quarta feira de cinzas?

CALCULO DOS DIAS:

Escala de segunda-feira à sexta-feira:

O ano tem trezentos e sessenta e cinco dias e 6 horas = 365,25.

Os domingos são obtidos da divisão de 365,25 por sete = 52,18.

Os sábados são em igual número 52,18.

Os feriados são 14,5 dias, que os projetando para um período de 40 anos destes restarão apenas 10,14 dias não coincidentes com sábados e domingos, na escala de segunda-feira à sexta-feira (Fonte – Secretaria de Logística, Governo de São Paulo):

Portanto, a média dos dias trabalhados nos postos de serviços ora exemplificados será:

De segunda-feira à sexta-feira $365,25 - 52,18 - 52,18 - 10,14 = 250,75$ no ano e **20,90 dias úteis no mês.**

Escala de segunda-feira aos sábados:

Os feriados são 14,5 dias, que os projetando para um período de 40 anos destes restarão apenas 12,17 dias não coincidentes com domingos, na escala de segunda-feira ao sábado (Fonte – Secretaria de Logística, Governo de São Paulo):

Portanto, a média dos dias trabalhados nos postos de serviços ora exemplificados será:



De segunda-feira aos sábados $365,25 - 52,18 - 12,17 = 300,90$ no ano e **25,08 dias úteis no mês.**

Escala 12 x 36:

O ano tem trezentos e sessenta e cinco dias e 6 horas = 365,25, como no posto de 12 x 36 ele trabalha um dia sim e outro não:

$365,25 \div 2 = 182,63$ no ano e **15,22 dias úteis no mês.**

SALÁRIO MATERNIDADE:

No Rio Grande do Sul, o volume de mulheres é de 7,61%, (RAIS 2008), 95% (RAIS 2008) estão em idade de procriação.

Escala de segunda-feira à sexta-feira:

Para dimensionar em dias úteis de auxílio maternidade, retirar dos 120 dias os sábados, domingos e feriados restarão dias úteis no volume de:

$120 - (120 \times 52,18 \times 2) \div 365,25 - (120 \times 10,14) \div 365,25 = 82,37$ dias úteis.

$7,61\%$ (RAIS 2008) $\times 1,5\%$ (taxa de natalidade nacional) $\times 95\%$ das mulheres em idade de procriação (RAIS 2008) $\times 82,37$ dias = **0,09 dias úteis.**

Escala de segunda-feira aos sábados:

Para dimensionar em dias úteis de auxílio maternidade, retirar dos 120 dias os domingos e feriados restarão dias úteis no volume de:

$120 - (120 \times 52,18) \div 365,25 - (120 \times 12,17) \div 365,25 = 98,86$ dias úteis.

$7,61\%$ (RAIS 2008) $\times 1,5\%$ (taxa de natalidade nacional) $\times 95\%$ das mulheres em idade de procriação (RAIS 2008) $\times 98,86$ dias = **0,11 dias úteis.**

Escala 12 x 36:

Os dias úteis na escala 12 x 36 são 60 dias.

$7,61\%$ (RAIS 2008) $\times 1,5\%$ (taxa de natalidade nacional) $\times 95\%$ das mulheres em idade de procriação (RAIS 2008) $\times 60$ dias = **0,07 dias úteis.**

FALTAS LEGAIS:

Escala de segunda-feira à sexta-feira:

As faltas legais no Rio Grande do Sul são (1,00) dias, estatística determinada nos levantamentos efetuados e com parecer técnico.

Escala de segunda-feira aos sábados:

As faltas legais no Rio Grande do Sul são (1,20) dias, estatística determinada nos levantamentos efetuados e com parecer técnico.

Escala 12 x 36:

As faltas legais no Rio Grande do Sul são (0,73) dias, estatística determinada nos levantamentos efetuados e com parecer técnico.

NR 5:

20 horas de treinamento (NR 5) para atender o tempo em que o trabalhador permanecer na empresa. $= 20 \div 8 = 2,50$ dias úteis. Para todas as escalas.

AUXILIO DOENÇA MENOS DE 15 DIAS:

Escala de segunda-feira à sexta-feira:

As faltas no segmento para auxílio doença são (**5,00**) dias ao ano, computado neste volume um dia para a ausência dos exames periódicos obrigatórios.



Escala de segunda-feira aos sábados:

As faltas no segmento para auxílio doença são **(6,00)** dias ao ano, computado neste volume um dia para a ausência dos exames periódicos obrigatórios.

Escala 12 x 36:

As faltas no segmento para auxílio doença são **(3,64)** dias ao ano, computado neste volume um dia para a ausência dos exames periódicos obrigatórios.

FÉRIAS:

As férias gozadas devem ser mensuradas pelos dias úteis que elas representam, portanto ao retirar os sábados, domingos e feriados para os postos de serviços de segunda-feira à sexta-feira, assim ficariam:

Escala de segunda-feira à sexta-feira:

30 dias de férias:

$30 - (52,18(\text{domingos}) \times 30) \div 365,25 - (52,18(\text{sábados}) \times 30) \div 365,25 - 10,14(\text{feriados} \times 30) \div 365,25 = 20,60$ dias úteis.

20 dias de férias:

$20 - 20 \times 52,18 \div 365,25 - 20 \times 52,18 \div 365,25 - 20 \times 10,14 \div 365,25 = 13,73$ dias úteis.

Conforme as estatísticas do segmento 24% dos trabalhadores gozam férias de 20 dias e 84% gozam férias no segmento enquanto 16% recebem as férias indenizadas. Portanto as ausências por gozo de férias são $(13,73 \text{ dias} \times 24\% + 20,60 \times 76\%) = 18,95 \times 84\% = 15,92$ dias úteis, para a reposição das férias.

As férias indenizadas em dias úteis correspondem à $20,60 \text{ dias} \times 16\% = 3,30$ dias úteis.

Os dias úteis que correspondem ao abono são $20,60 - 15,92 - 3,30 = 1,38$ dias úteis.

Escala de segunda-feira aos sábados:

30 dias de férias:

$30 - (52,18(\text{domingos}) \times 30) \div 365,25 - 12,17(\text{feriados} \times 30) \div 365,25 = 24,71$ dias úteis.

20 dias de férias:

$20 - 20 \times 52,18 \div 365,25 - 20 \times 52,18 \div 365,25 - 20 \times 10,14 \div 365,25 = 16,47$ dias úteis.

Conforme as estatísticas do segmento 24% dos trabalhadores gozam férias de 20 dias e 84% gozam férias no segmento enquanto 16% recebem as férias indenizadas. Portanto as ausências por gozo de férias são $(16,48 \text{ dias} \times 24\% + 24,71 \times 76\%) \times 84\% = 19,09$ dias úteis, para a reposição das férias.

As férias indenizadas em dias úteis correspondem à $24,71 \text{ dias} \times 16\% = 3,95$ dias úteis.

Os dias úteis que correspondem ao abono são $24,71 - 19,09 - 3,95 = 1,67$ dias úteis.

Escala 12 x 36:

30 dias de férias correspondem a 15 dias

20 dias de férias correspondem a 10 dias

Conforme as estatísticas do segmento 24% dos trabalhadores gozam férias de 20 dias e 84% gozam férias no segmento enquanto 16% recebem as férias indenizadas. Portanto as ausências por gozo de férias são $(10 \text{ dias} \times 24\% + 15 \times 76\%) \times 84\% = 11,59$ dias úteis, para a reposição das férias.

As férias indenizadas em dias úteis correspondem à $15 \text{ dias} \times 16\% = 2,40$ dias úteis

Os dias úteis que correspondem ao abono são $15 - 11,59 - 2,40 = 1,01$ dias úteis.

**ACIDENTE DE TRABALHO:**

As ausências por motivos acidentários, acima de 15 dias, conforme informações catalogadas pelo sistema de riscos ocupacionais e número de benefícios concedidos no Rio Grande do Sul o histórico é de:

Ocorrências por ano	2002	2003	2004	2005	2006	2007	Totais	Resumo
Auxílio Doença	647	740	979	1073	1219	1105	5763	4,44%
Auxílio Acidente Previdenciário	0	0	0	0	0	2	2	0,00%
Maternidade	80	51	2	1	0	0	134	0,10%
Auxílio doença por acidente	186	144	175	177	164	259	1105	0,85%
Auxílio Acidente	1	0	1	0	0	1	3	0,00%
Total de ocorrências	914	935	1157	1251	1383	1367	7007	5,40%
Total de segurados	18.566	18.480	19.948	21.788	26.789	24.186	129.757	
CAT's emitidas	103	86	135	179	204			
Acidente de trabalho	0,55%	0,47%	0,68%	0,82%	0,76%	0,66%		1,51%

Para determinar em dias o item acidente de trabalho retiramos os sábados, domingos e feriados, as faltas até aqui determinadas e os dias de férias gozadas.

Escala de segunda-feira à sexta-feira:

10,30 dias úteis x 1,51% das ocorrências = **0,16 dias úteis.**

Escala de segunda-feira aos sábados:

12,35 dias úteis x 1,51% das ocorrências = **0,19 dias úteis.**

Escala 12 x 36:

7,5 dias úteis x 1,51% das ocorrências = **0,11 dias úteis.**

AUXÍLIO DOENÇA MAIS DE 15 DIAS:**Escala de segunda-feira à sexta-feira:**

10,30 dias úteis x 4,44% das ocorrências = **0,46 dias úteis.**

Escala de segunda-feira aos sábados:

12,35 dias úteis x 4,44% das ocorrências = **0,55 dias úteis.**

Escala 12 x 36:

7,5 dias úteis x 4,44% das ocorrências = **0,33 dias úteis.**

A produtividade dos trabalhadores no segmento será assim dimensionada:

As ausências somam:

Na escala de segunda-feira à sexta-feira:

$0,05 + 2 + 1,00 + 5 + 15,92 + 0,16 + 0,46 + 2,5 = 27,08$ dias úteis.

Assim sendo o empregado produz no ano serviços em:

$365,25 - 52,18 - 52,18 - 10,14 - 27,08 = 223,67$ dias úteis.

Na escala de segunda-feira aos sábados:

$0,06 + 2 + 1,20 + 6 + 19,09 + 0,19 + 0,55 + 2,5 = 31,58$ dias úteis.

Assim sendo o empregado produz no ano serviços em:

$365,25 - 52,18 - 12,17 - 31,58 = 269,32$ dias úteis.

Na escala 12 x 36:

$0,03 + 1,5 + 0,73 + 3,64 + 11,59 + 0,11 + 0,33 + 2,5 = 20,44$ dias úteis.



Assim sendo o empregado produz no ano serviços em:

$365,25 \div 2 = 183,63 - 20,44 = 162,18$ dias úteis.

CALCULOS DOS DIREITOS TRABALHISTAS DAS AUSÊNCIAS:

As faltas certamente existirão apenas nos dias em que o empregado deveria estar exercendo a sua obrigação. Certamente não faltará quando em gozo de férias, ou nos dias de descanso remunerado, como feriados e domingos.

ESCALA DE SEGUNDA-FEIRA À SEXTA-FEIRA:

Férias:

$15,92 \div 223,67 = 7,12\%$.

Auxílio doença menos de 15 dias:

$5 \div 223,67 = 2,24\%$.

Auxílio doença mais de 15 dias:

$0,46 \div 223,67 = 0,20\%$.

Acidente de trabalho:

$0,16 \div 223,67 = 0,07\%$.

Auxílio paternidade:

$0,05 \div 223,67 = 0,02\%$.

Faltas legais:

$1,00 \div 223,67 = 0,45\%$.

Reciclagem:

$2 \div 223,67 = 0,89\%$.

NR 5

$2,5 \div 223,67 = 1,12\%$.

Total do Grupo B = 12,11%.

Grupo "B" CUSTO DAS AUSÊNCIAS	Percentual	Fundamentação Legal
FÉRIAS	7,12%	Artigo 142º DL 5.542/42 e Artigo 7 CF Inciso XVII
AUXÍLIO ENFERMIDADE	2,24%	Artigo 18 Lei 8.219/91 e artigo 476 CLT
AUXÍLIO DOENÇA + 15 DIAS	0,20%	Artigo 18 Lei 8.219/91 e artigo 476 CLT
LICENÇA PATERNIDADE	0,02%	Artigo 7 Inciso XIX CF/88
FALTAS LEGAIS	0,45%	Artigo 473 e 822 da CLT
ACIDENTE DE TRABALHO	0,07%	Lei 6.367/76 e Artigo 473 da CLT
RECICLAGEM	0,89%	PORTARIA 387/2006
TREINAMENTO	1,12%	IN 05 do MET e Item XXII da CF/88
Total do Grupo	12,11%	

Portanto o custo das ausências para que os serviços sejam continuados será de 12,11%. Se o contingente que trabalha na empresa é de 10 pessoas, haverá necessidade para suprir as ausências por faltas (reserva) e por férias (ferista) de se contratar mais 1,211 pessoas.

**ESCALA DE SEGUNDA-FEIRA AOS SÁBADOS:****Férias:**

$$19,09 \div 269,32 = 7,09\%$$

Auxílio doença menos de 15 dias:

$$6,00 \div 269,32 = 2,24\%$$

Auxílio doença mais de 15 dias:

$$0,55 \div 269,32 = 0,20\%$$

Acidente de trabalho:

$$0,19 \div 269,32 = 0,07\%$$

Auxílio paternidade:

$$0,06 \div 269,32 = 0,02\%$$

Faltas legais:

$$1,20 \div 269,32 = 0,45\%$$

Reciclagem:

$$2 \div 269,32 = 0,74\%$$

NR 5

$$2,5 \div 269,32 = 0,93\%$$

Total do Grupo B = 11,73%.

Grupo "B" CUSTO DAS AUSÊNCIAS	Percentual	Fundamentação Legal
FÉRIAS	7,09%	Artigo 142º DL 5.542/42 e Artigo 7 CF Inciso XVII
AUXÍLIO ENFERMIDADE	2,24%	Artigo 18 Lei 8.219/91 e artigo 476 CLT
AUXÍLIO DOENÇA + 15 DIAS	0,20%	Artigo 18 Lei 8.219/91 e artigo 476 CLT
LICENÇA PATERNIDADE	0,02%	Artigo 7 Inciso XIX CF/88
FALTAS LEGAIS	0,45%	Artigo 473 e 822 da CLT
ACIDENTE DE TRABALHO	0,07%	Lei 6.367/76 e Artigo 473 da CLT
RECICLAGEM	0,74%	PORTARIA 387/2006
TREINAMENTO	0,93%	IN 05 do MET e Item XXII da CF/88
Total do Grupo	11,73%	

Portanto o custo das ausências para que os serviços sejam continuados será de 11,73%. Se o contingente que trabalha na empresa é de 10 pessoas, haverá necessidade para suprir as ausências por faltas (reserva) e por férias (ferista) de se contratar mais 1,173 pessoas.

ESCALA 12 X 36:**Férias:**

$$11,59 \div 162,18 = 7,15\%$$

Auxílio doença menos de 15 dias:

$$3,64 \div 162,18 = 2,25\%$$

Auxílio doença mais de 15 dias:

$$0,33 \div 162,18 = 0,21\%$$

Acidente de trabalho

$$0,11 \div 162,18 = 0,07\%$$

**Auxílio paternidade:**0,03 ÷ 162,18 = **0,02%**.**Faltas legais:**0,73 ÷ 162,18 = **0,45%**.**Reciclagem:**2 ÷ 162,18 = **0,92%**.**NR 5**2,5 ÷ 162,18 = **1,54%**.**Total do Grupo B = 12,61%.**

Grupo "B" CUSTO DAS AUSÊNCIAS	Percentual	Fundamentação Legal
FÉRIAS	7,15%	Artigo 142º DL 5.542/42 e Artigo 7 CF Inciso XVII
AUXÍLIO ENFERMIDADE	2,25%	Artigo 18 Lei 8.219/91 e artigo 476 CLT
AUXÍLIO DOENÇA + 15 DIAS	0,21%	Artigo 18 Lei 8.219/91 e artigo 476 CLT
LICENÇA PATERNIDADE	0,02%	Artigo 7 Inciso XIX CF/88
FALTAS LEGAIS	0,45%	Artigo 473 e 822 da CLT
ACIDENTE DE TRABALHO	0,07%	Lei 6.367/76 e Artigo 473 da CLT
RECICLAGEM	0,92%	PORTARIA 387/2006
TREINAMENTO	1,54%	IN 05 do MET e Item XXII da CF/88
Total do Grupo	12,61%	

Portanto o custo das ausências para que os serviços sejam continuados será de 12,61%. Se o contingente que trabalha na empresa é de 10 pessoas, haverá necessidade para suprir as ausências por faltas (reserva) e por férias (ferista) de se contratar mais 1,261 pessoas.

DIREITOS TRABALHISTAS INDENIZATÓRIOS**GRUPO "C"****1/3 de férias constitucionais:**

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

CF / 88 Art. 7º - São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

I - relação de emprego protegida contra despedida arbitrária ou sem justa causa, nos termos de lei complementar, que preverá indenização compensatória, dentre outros direitos;

III - fundo de garantia do tempo de serviço;

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

VII - garantia de salário, nunca inferior ao mínimo, para os que percebem remuneração variável;

VIII - décimo terceiro salário com base na remuneração integral ou no valor da aposentadoria;



- IX** - remuneração do trabalho noturno superior à do diurno;
- X** - proteção do salário na forma da lei, constituindo crime sua retenção dolosa;
- XIII** - duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho;
- XIV** - jornada de seis horas para o trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento, salvo negociação coletiva;
- XV** - repouso semanal remunerado, preferencialmente aos domingos;
- XVI** - remuneração do serviço extraordinário superior, no mínimo, em cinquenta por cento à do normal;
- XVII** - gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal; ...

13º salário.

Lei 4090 de 13/07/1962 regulamenta e dispõe sobre a instituição do 13º salário.

“A gratificação correspondente à remuneração equivalente à do mês de dezembro, na proporção de 1/12 (um doze avos) por mês de serviço no ano respectivo, sendo que a fração, superior a 14 dias é havida como mês integral”.

Prazo para o pagamento:

a primeira parcela até 30 de novembro;

a segunda parcela até 20 de dezembro. Observar que convenções poderão estabelecer outras datas.

A primeira parcela corresponderá a 50% do valor do salário acrescido dos adicionais existentes, e medias de, horas extras e valores variáveis componentes da remuneração. A segunda parcela os 50% restantes.

Na rescisão contratual o 13º salário é devido na proporção do período da dispensa, ou seja, apenas os meses trabalhados no ano civil.

“O prazo do aviso prévio indenizado deverá ser computado no cálculo da gratificação natalina”. (Art. 13º da Instrução Normativa MT 02 /92).

Cálculo:

Escala de segunda-feira à sexta-feira:

1/3 de férias constitucionais:

Toma-se o percentual de férias e o divide por três.

$$7,12\% \div 3 = 2,37\%$$

13º salário:

$$20,90 \div 223,67 = 9,34\%$$

Aviso prévio trabalhado:

$$1,01 \div 223,67 = 45\%$$

Esta verba é rateada pelo tempo de permanência no emprego:

$$0,45\% \div 25,16 \times 12 = 0,21\%$$

$$\text{Total dos direitos trabalhistas deste Grupo "C"} = 11,92\%$$



GRUPO "C" –CUSTO DAS NDEZIZAÇÕES	Percentual	Fundamentação Legal
1/3 CONSTITUCIONAIS DE FÉRIAS	2,37%	Artigo 7, Inciso XVII CF/88
13º SALÁRIO	9,34%	Lei 4.060/62, Lei 7.787/89 e Inciso VII Artigo 7 CF/88
AVISO PRÉVIO TRABALHADO	0,21%	Artigo 487 CLT e Artigo 7 Inciso XXI da CF/88
Total do Grupo	11,92%	

Escala de segunda-feira aos sábados:**1/3 de férias constitucionais:**

Toma-se o percentual de férias e o divide por três.

$$7,09\% \div 3 = 2,36\%$$

13º salário:

$$25,08 \div 269,32 = 9,31\%$$

Aviso prévio trabalhado:

$$1,21 \div 269,32 = 0,45\%$$

Esta verba é rateada pelo tempo de permanência no emprego:

$$0,45\% \div 25,16 \times 12 = 0,21\%$$

Total dos direitos trabalhistas deste Grupo "C" = **11,88%**.

GRUPO "C" –CUSTO DAS NDEZIZAÇÕES	Percentual	Fundamentação Legal
1/3 CONSTITUCIONAIS DE FÉRIAS	2,36%	Artigo 7, Inciso XVII CF/88
13º SALÁRIO	9,31%	Lei 4.060/62, Lei 7.787/89 e Inciso VII Artigo 7 CF/88
AVISO PRÉVIO TRABALHADO	0,21%	Artigo 487 CLT e Artigo 7 Inciso XXI da CF/88
Total do Grupo	11,88%	

Escala 12 x 36:**1/3 de férias constitucionais:**

Toma-se o percentual de férias e o divide por três.

$$7,15\% \div 3 = 2,38\%$$

13º salário:

$$15,22 \div 162,18 = 9,38\%$$

Aviso prévio trabalhado:

$$0,73 \div 162,18 = 0,45\%$$

Esta verba é rateada pelo tempo de permanência no emprego:

$$0,45\% \div 25,16 \times 12 = 0,21\%$$

Total dos direitos trabalhistas deste Grupo "C" = **11,97%**.

GRUPO "C" –CUSTO DAS NDEZIZAÇÕES	Percentual	Fundamentação Legal
1/3 CONSTITUCIONAIS DE FÉRIAS	2,38%	Artigo 7, Inciso XVII CF/88
13º SALÁRIO	9,38%	Lei 4.060/62, Lei 7.787/89 e Inciso VII Artigo 7 CF/88
AVISO PRÉVIO TRABALHADO	0,21%	Artigo 487 CLT e Artigo 7 Inciso XXI da CF/88
Total do Grupo	11,97%	

DIREITOS TRABALHISTAS - RESCISÕES.



GRUPO “D”

As principais características da atividade de prestação de serviços de forma continuada são: a demissão de todos os empregados lotados nos postos de serviços 100% e a substituição imperativa quando da ausência do titular no posto de serviço.

Aviso prévio. CLT (Consolidação das Leis do Trabalho).

Art. 477 - É assegurado a todo empregado, não existindo prazo estipulado para a terminação do respectivo contrato, e quando não haja ele dado motivo para cessação das relações de trabalho, o direito de haver do empregador uma indenização, paga na base da maior remuneração que tenha percebido na mesma empresa.

Art. 488 - O horário normal de trabalho do empregado, durante o prazo do aviso, e se a rescisão tiver sido promovida pelo empregador, será reduzido de 2 (duas) horas diárias, sem prejuízo do salário integral.

Parágrafo único - É facultado ao empregado trabalhar sem a redução das 2 (duas) horas diárias previstas neste artigo, caso em que poderá faltar ao serviço, sem prejuízo do salário integral, por 1 (um) dia, na hipótese do inciso I, e por 7 (sete) dias corridos, na hipótese do inciso II do art. 487 desta Consolidação.

Operacionalmente é impraticável a substituição diária dos empregados em função da redução de duas horas. Havendo contratação de empregados para efeito de cobertura das duas horas poderá um empregado substituir até quatro titulares no contrato, mas se o contrato estabelecer números impróprios para esta equação? Para efeito do cálculo deste item deve ser considerado apenas o aviso prévio indenizado, pois quando há opção do empregado este fato independe da vontade das partes contratantes (TOMADOR e PRESTADOR), mas sim do trabalhador.

“Um dos princípios norteadores do Direito do Trabalho, que lhe dão caráter de ramo autônomo da Ciência Jurídica, é o da aplicação da norma mais favorável ao trabalhador, mediante a quebra da hierarquia das fontes, que estrutura a pirâmide jurídica kelseniana”. Transcrição do acórdão RXOFROAR Número 804376 -Ano: 2001. PROC. Nº TST-RXOFROAR-804376/01.4.

Assim sendo, o aviso prévio a ser reconhecido seria apenas o indenizado.

O aviso prévio conforme o artigo 477 da CLT corresponderá a uma remuneração, ou seja, a 30 dias de trabalho. Existem convenções coletivas que no sentido de proteção ao trabalhador estabelecem outros prazos maiores em função do tempo de serviço ou da idade. Mas independente do prazo do aviso este será dimensionado pelo tempo que perdurar o contrato entre o tomador e o prestado, com relação ao trabalhador. Se o tomador não substituir o trabalhador durante a execução do contrato o aviso prévio indenizado será dimensionado até o final do contrato, 12 meses, 24 ou 60 meses. Para que haja uma regra básica que venha a dimensionar este critério o mínimo de custo proporcionado pela indenização do aviso prévio será o tempo de duração do contrato.

Cálculo.

Na hipótese do trabalhador receber uma remuneração de R\$ 480,00 (quatrocentos e oitenta reais). O prazo de duração do contrato sendo de um ano o custo mensal da rescisão será de R\$ 40,00 (quarenta reais), 8,33%(oito por cento e trinta e três pontos percentuais). Se o prazo for de dois anos o custo será proporcional a este tempo, ou seja, R\$ 20,00 (vinte reais) ou 4,17%.



No Rio Grande do Sul o tempo médio de permanência no emprego dos trabalhadores foi de 25,16 (RAIS 2008) meses.

Escala de segunda-feira à sexta-feira:

$20,90$ (dias úteis de aviso) \div $223,67 = 9,34\%$ (salientamos que ao encerrar o contrato serão demitidos todos os envolvidos no mesmo, os titulares e seus substitutos para faltas $4,99\%$ e mais os feristas, ou seja, os funcionários que serão contratados para cobrir o período de ausência dos titulares em gozo de férias $7,12\%$).

$9,34\% \div 25,16$ (tempo de permanência) $\times 12$ para estimar o custo mensal = $4,45\%$.

Como a estimativa foi contemplada pelo volume de demissões sem justa causa que atingiu o total de $69,73\%$ (CAGED 2009) das ocorrências. Este dado é histórico e necessariamente quando do término do contrato todos serão demitidos, o custo final será de:

$100\% - 21\%$ (aviso prévio trabalhado) = 79% demitidos sem justa causa com aviso prévio indenizado.

$4,45\% \times 79\% = 3,52\%$.

Escala de segunda-feira aos sábados:

$25,08$ (dias úteis de aviso) \div $269,32 = 9,31\%$ (salientamos que ao encerrar o contrato serão demitidos todos os envolvidos no mesmo, os titulares e seus substitutos para faltas $4,64\%$ e mais os feristas, ou seja, os funcionários que serão contratados para cobrir o período de ausência dos titulares em gozo de férias $7,09\%$).

$9,31 \div 25,16$ (tempo de permanência) $\times 12$ para estimar o custo mensal = $4,44\%$.

Como a estimativa foi contemplada pelo volume de demissões sem justa causa que atingiu o total de $69,73\%$ (CAGED 2009) das ocorrências. Este dado é histórico e necessariamente quando do término do contrato todos serão demitidos, o custo final será de:

$100\% - 21\%$ (aviso prévio trabalhado) = 79% demitidos sem justa causa com aviso prévio indenizado.

$4,44\% \times 79\% = 3,51\%$.

Escala 12 x 36:

$15,22$ (dias úteis de aviso) \div $162,18 = 9,38\%$ (salientamos que ao encerrar o contrato serão demitidos todos os envolvidos no mesmo, os titulares e seus substitutos para faltas $5,46\%$ e mais os feristas, ou seja, os funcionários que serão contratados para cobrir o período de ausência dos titulares em gozo de férias $7,15\%$).

$9,38\% \div 25,16$ (tempo de permanência) $\times 12$ para estimar o custo mensal = $4,47\%$.

Como a estimativa foi contemplada pelo volume de demissões sem justa causa que atingiu o total de $69,73\%$ (CAGED 2009) das ocorrências. Este dado é histórico e necessariamente quando do término do contrato todos serão demitidos, o custo final será de:

$100\% - 21\%$ (aviso prévio trabalhado) = 79% demitidos sem justa causa com aviso prévio indenizado.

$4,47\% \times 79\% = 3,54\%$.

Reflexos sobre o aviso prévio indenizado.

O prazo do aviso prévio indenizado deverá ser computado no cálculo da gratificação natalina. "(Art. 13º da Instrução Normativa MT 02/92)".

Esta IN (MT) determina o reconhecimento dos reflexos sobre o aviso prévio indenizado, assim sendo, sobre os valores devidos a título de aviso prévio indenizado deverão ser reconhecidos mais os reflexos sobre eles decorrentes, o 13º salário, as férias e mais 1/3 constitucionais de férias.



SUMULA 182 30.10.1979.

O tempo do aviso prévio, mesmo indenizado, conta-se para efeito da indenização adicional prevista no art. 9º da Lei n. 6.708, de 30.10.1979. *(Súmula aprovada pela Resolução n. 5, DJU 09.11.1983)*

Cálculo.

O percentual determinado do aviso prévio indenizado deverá ser acrescido de 1/12 a título de férias, mais 1/3 constitucionais proporcionais e mais 1/12 a título de 13º salário.

Os percentuais serão:

Escala de segunda-feira à sexta-feira:

$3,52\% \div 12 = 0,29\%$ (férias).

$3,52\% \div 12 = 0,29\%$ (13º salário).

$3,52\% \div 12 \div 3 = 0,10\%$ (1/3 de férias constitucionais), totalizando em **0,68%**.

Escala de segunda-feira aos sábados:

$3,51\% \div 12 = 0,29\%$ (férias).

$3,51\% \div 12 = 0,29\%$ (13º salário).

$3,51\% \div 12 \div 3 = 0,10\%$ (1/3 de férias constitucionais), totalizando em **0,68%**.

Escala 12 x 36:

$3,54\% \div 12 = 0,30\%$ (férias).

$3,54\% \div 12 = 0,29\%$ (13º salário).

$3,54\% \div 12 \div 3 = 0,10\%$ (1/3 de férias constitucionais), totalizando em **0,69%**.

Indenização compensatória: Disposições transitórias da CF/88.

Art. 10 - Até que seja promulgada a lei complementar a que se refere o art. 7º, I, da Constituição:

I - fica limitada a proteção nele referida ao aumento, para quatro vezes, da porcentagem prevista no art. 6º, caput e § 1º, da Lei nº 5.107, de 13 de setembro de 1966;

II - fica vedada a dispensa arbitrária ou sem justa causa:

a) do empregado eleito para cargo de direção de comissões internas de prevenção de acidentes, desde o registro de sua candidatura até um ano após o final de seu mandato;

b) da empregada gestante, desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto.

Sobre todos os depósitos vinculados na conta do FGTS haverá a incidência do percentual de 40% a título de indenização compensatória.

A origem do valor dos depósitos vinculados nasce na Lei 8036/90 e Decreto 99684/90 que versam atualmente sobre as regras relativas ao FGTS.

Todos os empregadores são obrigados a depositar o FGTS, até o dia 7 de cada mês, em conta bancária vinculada, o valor equivalente a 8% (oito por cento) da remuneração paga ou devida no mês anterior a cada trabalhador.

Art. 15º da Lei 8036/90 parágrafo segundo:



“Considera-se trabalhador toda pessoa física que prestar serviços a empregador, a locador ou tomador de mão-de-obra, excluídos os eventuais, os autônomos e os servidores civis e militares sujeitos a regime jurídico próprio”.

A base de cálculo é a mesma base do salário de contribuição para o cálculo do INSS. A exceção será o aviso prévio indenizado. O depósito do FGTS continua sendo obrigatório nos casos de interrupção do contrato de trabalho, quando o trabalhador se afasta do serviço, por força de lei ou acordo entre as partes, mas continua percebendo remuneração ou considerando o tempo de afastamento como serviço efetivo, tais como:

- a) Serviço militar obrigatório;
- b) Quinze primeiros dias de licença para tratamento de saúde;
- c) Licença por acidente de trabalho, inclusive após o 15º dia;
- d) Licença maternidade e paternidade;
- e) Gozo de férias;
- f) Exercício de cargo de confiança imediata (diretor ou gerente);
- g) Demais casos de ausências remuneradas.

Cálculo:

Desta forma todo valor que gerar depósito ao FGTS deverá ser considerado para os efeitos da indenização compensatória: Salários mensais, 13º salário, ausências pelos motivos justificados, auxílio enfermidade, acidente de trabalho, férias gozadas e seu respectivo 1/3 constitucionais e aviso prévio indenizado. $40\% \times 8\% = 3,2\%$ sobre todos os pagamentos acima enumerados, desta forma o custo será:

$3,2\% + 3,2\%$ (sobre a soma percentual do Grupo B e do Grupo C) + $3,2\%$ (sobre o percentual do aviso prévio indenizado) + $3,2\%$ (sobre o 13º indenizado do aviso prévio) para os demitidos sem justa causa, com aviso prévio cumprido trabalhando ou indenizado cuja soma atinge 69,73% (CAGED 2009), como ao final do contrato todos serão demitidos, com aviso prévio indenizado ou trabalhado:

Escala de segunda-feira à sexta-feira:

$$3,2\% + \{3,2\% \times [12,11\% + 11,92\% + 3,52\% + (3,52\% \div 12)] \times 100\% \} = \mathbf{4,09\%}.$$

Escala de segunda-feira aos sábados:

$$3,2\% + \{3,2\% \times [11,73\% + 11,88\% + 3,51\% + (3,51\% \div 12)] \times 100\% \} = \mathbf{4,08\%}.$$

Escala 12 x 36:

$$3,2\% + \{3,2\% \times [12,61\% + 11,97\% + 3,54\% + (3,54\% \div 12)] \times 100\% \} = \mathbf{4,11\%}.$$

Contribuição Social:

Lei Complementar 110 de 29 de junho de 2.001.

Artigo 1º: Fica instituída contribuição social devida pelos empregadores em caso de despedida sem justa causa, à alíquota de dez por cento sobre o montante de todos os depósitos devidos, referentes ao FGTS, durante a vigência do contrato de trabalho, acrescido das remunerações aplicáveis às contas vinculadas.

Cálculo:

Assim como no comentário sobre a forma de calcular o percentual que irá determinar o custo do pagamento desta contribuição a base de cálculo será a mesma para a indenização compensatória. $10\% \times 8\% = 0,80\%$.

**Escala de segunda-feira à sexta-feira:**

$$0,80\% + \{0,80\% \times [12,11\% + 11,92\% + 3,52\% + (3,52\% \div 12)] \times 100\% \} = 1,02\%.$$

Escala de segunda-feira aos sábados:

$$0,80\% + \{0,80\% \times [11,73\% + 11,88\% + 3,51\% + (3,51\% \div 12)] \times 100\% \} = 1,02\%.$$

Escala 12 x 36:

$$0,80\% + \{0,80\% \times [12,61\% + 11,97\% + 3,54\% + (3,54\% \div 12)] \times 100\% \} = 1,03\%.$$

Art. 9º da Lei 7238/84.

“O empregado dispensado, sem justa causa, no período dos trinta dias que antecedem à sua data base, terá direito a uma indenização adicional equivalente a um salário mensal”.

Súmula 182 do TST “O tempo do aviso prévio, mesmo indenizado, conta-se para efeito de indenização adicional do art. 9º da Lei 7238/84”.

Demissões Sem Justa causa		Percentual
Dezembro	556	6,45%
Novembro	1.022	11,86%
Outubro	691	8,02%
Setembro	753	8,74%
Agosto	665	7,72%
Julho	847	9,83%
Junho	625	7,25%
Mai	780	9,05%
Abril	690	8,01%
Março	656	7,61%
Fevereiro	622	7,22%
Janeiro	708	8,22%
Total	8.615	100,00%

7,22% (CAGED 2009) dos demitidos sem justa causa o foram no mês de Fevereiro, portanto com efeitos do aviso prévio indenizado, 30 dias antes da data base gerando o seguinte benefício:

Se o contrato estabelecido entre as partes permitir que a rescisão venha a coincidir com direitos estabelecidos por esta Lei, todos os empregados neste contrato obterão o direito de receber esta indenização adicional. Assim como qualquer rescisão contratual tempestiva que possa ser efetivada por determinação do contratante gerará o custo desta indenização.

Cálculo:**Escala de segunda-feira à sexta-feira:**

$$20,90 \text{ (dias úteis de aviso)} \div 223,67 = 9,34\%.$$

$$\text{O contingente de demitidos é de } 7,22\% \times 9,34 = 0,67\% \div 25,16 \text{ meses} \times 12 = 0,32\%.$$

Escala de segunda-feira aos sábados:

$$25,08 \text{ (dias úteis de aviso)} \div 269,32 = 9,31\%.$$

$$\text{O contingente de demitidos é de } 7,22\% \times 9,31\% = 0,67\% \div 25,16 \text{ meses} \times 12 = 0,32\%.$$

Escala 12 x 36:

$$15,22 \text{ (dias úteis de aviso)} \div 162,18 = 9,38\%.$$

$$\text{O contingente de demitidos é de } 7,22\% \times 9,38\% = 0,68\% \div 25,16 \text{ meses} \times 12 = 0,32\%.$$



Para que o contrato venha a ser executado sem interrupção, é necessário estabelecer todos os custos de substituição que existirão em função das Leis e Regulamentações estabelecidas. Portanto os percentuais que serão gerados para integrar todos os custos de demissões deverão abranger o contingente de empregados que estão à disposição no contrato, Assim sendo os titulares e os eventuais substitutos, (reservas e feristas) deverão ser abrangidos nos cálculos rescisórios aqui comentados.

FÉRIAS INDENIZADAS

16% dos trabalhadores recebem férias indenizadas ou férias proporcionais indenizadas, portanto devemos reconhecer este fato dentro dos direitos trabalhistas. **Cálculo:**

ESCALA DE SEGUNDA-FEIRA À SEXTA-FEIRA:

$$3,30 \text{ (dias úteis de férias indenizadas)} \div 223,67 = 1,47\%$$

ESCALA DE SEGUNDA-FEIRA AOS SÁBADOS:

$$3,95 \text{ (dias úteis de férias indenizadas)} \div 269,32 = 1,47\%$$

ESCALA 12 X 36:

$$2,40 \text{ (dias úteis de férias indenizadas)} \div 162,18 = 1,48\%$$

1/3 CONSTITUCIONAIS DE FÉRIAS INDENIZADAS

Guardando a proporcionalidade de férias indenizadas ou férias proporcionais indenizadas, portanto devemos reconhecer este fato dentro dos direitos trabalhistas. **Cálculo:**

ESCALA DE SEGUNDA-FEIRA À SEXTA-FEIRA:

$$1,47\% \div 3 = 0,49\%$$

ESCALA DE SEGUNDA-FEIRA AOS SÁBADOS:

$$1,47\% \div 3 = 0,49\%$$

ESCALA 12 X 36:

$$1,48\% \div 3 = 0,49\%$$

Total do Grupo “D” (Direitos Trabalhistas) e encargos sociais:

Escala de segunda-feira à sexta-feira:

Grupo “D”	Percentual	Fundamentação Legal
AVISO PRÉVIO INDENIZADO	3,52%	Artigo 487 CLT e Inciso XXI do Artigo 7º CF/88
REFLEXOS 13º SAL. E FÉRIAS	0,68%	Artigo 487 CLT
INDENIZAÇÃO COMPENSATÓRIA	4,09%	Artigo 487CLT e Art. 10 Inc I Disp.Trans.CF/88
CONTRIBUIÇÃO SOCIAL	1,02%	Artigo 1º Lei complementar 110/01
INDENIZAÇÃO ADICIONAL	0,32%	Artigo 9º 7.238/84 e 18º da Lei 8.036/90
FÉRIAS INDENIZADAS	1,47%	Artigo 146 e 147 CLT
1/3 CONST DE FÉRIAS INDENIZ.	0,49%	Artigo 7, Inciso XVII CF/88
Total do Grupo	11,59%	

**Escala de segunda-feira aos sábados:**

Grupo "D"	Percentual	Fundamentação Legal
AVISO PRÉVIO INDENIZADO	3,51%	Artigo 487 CLT e Inciso XXI do Artigo 7º CF/88
REFLEXOS 13º SAL. E FÉRIAS	0,68%	Artigo 487 CLT
INDENIZAÇÃO COMPENSATÓRIA	4,08%	Artigo 487CLT e Art. 10 Inc I Disp.Trans.CF/88
CONTRIBUIÇÃO SOCIAL	1,02%	Artigo 1º Lei complementar 110/01
INDENIZAÇÃO ADICIONAL	0,32%	Artigo 9º 7.238/84 e 18º da Lei 8.036/90
FÉRIAS INDENIZADAS	1,47%	Artigo 146 e 147 CLT
1/3 CONST DE FÉRIAS INDENIZ.	0,49%	Artigo 7, Inciso XVII CF/88
Total do Grupo	11,57%	

Escala 12 x 36:

Grupo "D"	Percentual	Fundamentação Legal
AVISO PRÉVIO INDENIZADO	3,54%	Artigo 487 CLT e Inciso XXI do Artigo 7º CF/88
REFLEXOS 13º SAL. E FÉRIAS	0,69%	Artigo 487 CLT
INDENIZAÇÃO COMPENSATÓRIA	4,11%	Artigo 487CLT e Art. 10 Inc I Disp.Trans.CF/88
CONTRIBUIÇÃO SOCIAL	1,03%	Artigo 1º Lei complementar 110/01
INDENIZAÇÃO ADICIONAL	0,32%	Artigo 9º 7.238/84 e 18º da Lei 8.036/90
FÉRIAS INDENIZADAS	1,48%	Artigo 146 e 147 CLT
1/3 CONST DE FÉRIAS INDENIZ.	0,49%	Artigo 7, Inciso XVII CF/88
Total do Grupo	11,66%	

**DIREITOS TRABALHISTAS – COMPLEMENTO DE FÉRIAS - DENOMINADO
“GRUPO “E” CUSTOS COMPLEMENTARES DE FÉRIAS:****ABONO PECUNIÁRIO E 1/3 CONSTITUCIONAIS:**

Segue o mesmo mecanismo de mensuração para estabelecer os seus percentuais;

Escala de segunda-feira à sexta-feira:

$$20,60 - 15,92 - 3,51 = 1,38 \text{ dias úteis de abono} \div 223,67 = \mathbf{0,62\%}.$$

$$1/3 \text{ constitucionais } 0,62\% \div 3 = \mathbf{0,21\%}.$$

$$\mathbf{\text{Total do Grupo “E”} = 0,83\%}.$$

Grupo "E" COMPLEMENTO CUSTO DE FÉRIAS	Percentual	Fundamentação Legal
ABONO PECUNIÁRIO	0,62%	Artigo 143 CLT
1/3 CONSTITUCIONAIS DO ABONO PECUNIÁRIO	0,21%	Artigo 7, Inciso XVII CF/88
TOTAL DO GRUPO	0,83%	

Escala de segunda-feira aos sábados:

$$24,71 - 19,09 - 3,95 = 1,67 \text{ dias úteis de abono} \div 269,32 = \mathbf{0,62\%}.$$

 $1/3 \text{ constitucionais } 0,62\% \div 3$ **= 0,21%.****Total do Grupo “E”****= 0,83%.**

Grupo “E” COMPLEMENTO CUSTO DE FÉRIAS	Percentual	Fundamentação Legal
ABONO PECUNIÁRIO	0,62%	Artigo 143 CLT
1/3 CONSTITUCIONAIS DO ABONO PECUNIÁRIO	0,21%	Artigo 7, Inciso XVII CF/88
TOTAL DO GRUPO	0,83%	

Escala 12 x 36: $15 - 11,59 - 2,40 = 1,01 \text{ dias úteis de abono } \div 162,18$ **= 0,62%.** $1/3 \text{ constitucionais } 0,62\% \div 3$ **= 0,21%.****Total do Grupo “E”****= 0,83%.**

Grupo “E” COMPLEMENTO CUSTO DE FÉRIAS	Percentual	Fundamentação Legal
ABONO PECUNIÁRIO	0,62%	Artigo 143 CLT
1/3 CONSTITUCIONAIS DO ABONO PECUNIÁRIO	0,21%	Artigo 7, Inciso XVII CF/88
TOTAL DO GRUPO	0,83%	

MÓDULO III - INCIDÊNCIAS:**GRUPO “F”**

Sobre o aviso prévio ainda devemos analisar as seguintes observações.

Súmula 305/TST “O pagamento relativo ao período de aviso prévio, trabalhado ou não, está sujeito à contribuição para o FGTS”.

A Lei 8036/90 e Decreto 99684/90 versam atualmente sobre as regras relativas ao FGTS.

“Todos os empregadores são obrigados a depositar o FGTS, até o dia 7 de cada mês, em conta bancária vinculada, o valor equivalente a 8% (oito por cento) da remuneração paga ou devida no mês anterior a cada trabalhador.”

Cálculo.

Portanto sobre o percentual de aviso prévio indenizado previsto e determinado pelo prazo de duração do contrato haverá a incidência do FGTS e da Contribuição Social acima.

Desta forma na hipótese do contrato ter duração de 12 meses o valor destes encargos será:

Escala de segunda-feira à sexta-feira: $3,52\% \times 8\%$ **= 0,28%.****Escala de segunda-feira aos sábados:** $3,51\% \times 8\%$ **= 0,28%.****Escala 12 x 36:** $3,54\% \times 8\%$ **= 0,28%.****ENCARGOS PREVIDENCIÁRIOS SOBRE AVISO PRÉVIO INDENIZADO:**



O decreto 6.727 de 2009 instituiu os encargos previdenciários sobre o aviso prévio indenizado, com isto o custo de tal verba é assim determinado:

	Escala de segunda-feira à sexta feira:	
3,52% x 28,80%		= 1,01%.
	Escala de segunda-feira aos sábados:	
3,51% x 28,80%		= 1,01%.
	Escala 12 x 36:	
3,54% x 28,80%		= 1,02%.

Das Bases de Cálculo das Contribuições da Empresa IN 71 E 80 DO INSS.

Art. 55 - As bases de cálculo das contribuições previdenciárias da empresa são as seguintes:

I - o total das remunerações pagas, devidas ou creditadas, a qualquer título, durante o mês, destinadas a retribuir o trabalho, qualquer que seja a sua forma, inclusive as gorjetas, os ganhos habituais sob a forma de utilidades e os adiantamentos decorrentes de reajuste salarial, quer pelos serviços efetivamente prestados, quer pelo tempo à disposição do empregador ou do tomador de serviços, nos termos da Lei ou do contrato ou, ainda, de convenção ou de acordo coletivo de trabalho ou de sentença normativa, em relação aos segurados empregados e trabalhadores avulsos que prestem serviços a empresa;

Seção VIII

Das Parcelas Não Integrantes da Base de Cálculo

Art. 56 - Não integram a base de cálculo para incidência de contribuições:

I - os benefícios da Previdência Social, nos termos e limites legais, salvo o salário-maternidade;

II - as ajudas de custo e o adicional mensal percebidos pelo aeronauta, nos termos da Lei nº 5.929, de 30 de outubro de 1973;

III - a parcela "in natura" recebida de acordo com os programas de alimentação aprovados pelo Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), nos termos da Lei nº 6.321, de 14 de abril de 1976;

IV - as importâncias recebidas a título de férias indenizadas e respectivo adicional constitucional, inclusive o valor correspondente à dobra da remuneração de férias de que trata o art. 137 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT);

V - as importâncias recebidas a título de:

a) indenização compensatória de 40% (quarenta por cento) do montante depositado no Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS), como proteção à relação de emprego contra despedida arbitrária ou sem justa causa, conforme disposto no inciso I do art. 10 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias;

b) indenização por tempo de serviço, anterior a 5 de outubro de 1988, do empregado não-optante pelo FGTS;

c) indenização por dispensa sem justa causa de empregado nos contratos por prazo determinado, conforme estabelecido no art. 479 da CLT;

d) indenização do tempo de serviço do safrista, quando da expiração normal do contrato, conforme disposto no art. 14 da Lei nº 5.889, de 8 de junho de 1973;

e) incentivo à demissão;

f) aviso prévio indenizado; **Revogado pelo Decreto 6.727.**



- g) indenização por dispensa sem justa causa, no período de 30 (trinta) dias que antecede à correção salarial a que se refere o art. 9º da Lei nº 7.238, de 29 de outubro de 1984;
- h) indenizações previstas nos artigos 496 e 497 da CLT;
- i) abono de férias na forma dos artigos 143 e 144 da CLT;
- j) ganhos eventuais e abonos expressamente desvinculados do salário por força de lei;
- l) licença-prêmio indenizada;
- m) outras indenizações, desde que expressamente previstas em lei;
- VI - a parcela recebida a título de vale-transporte na forma de legislação própria;
- VII - a ajuda de custo, em parcela única, recebida exclusivamente em decorrência de mudança de local de trabalho do empregado, na forma do art. 470 da CLT;
- VIII - as diárias para viagens, desde que não excedam a 50% (cinquenta por cento) da remuneração mensal do empregado;
- IX - a importância recebida a título de bolsa de complementação educacional de estagiário, quando paga nos termos da Lei nº 6.494, de 1977;
- X - a participação nos lucros ou resultados da empresa, quando paga ou creditada de acordo com lei específica;
- XI - o abono do Programa de Integração Social (PIS) ou o do Programa de Assistência ao Servidor Público (PASEP);
- XII - os valores correspondentes ao transporte, à alimentação e à habitação fornecidos pela empresa ao empregado contratado para trabalhar em localidade distante de sua residência, em canteiro de obras ou em local que, por força da atividade, exija deslocamento e estada, observadas as normas de proteção estabelecidas pelo MTE;
- XIII - a importância paga ao empregado a título de complementação ao valor do auxílio doença, desde que esse direito seja extensivo à totalidade dos empregados da empresa;
- XIV - as parcelas destinadas à assistência ao trabalhador da agroindústria canavieira de que trata o art. 36 da Lei nº 4.870, de 1º de dezembro de 1965;
- XV - o valor das contribuições efetivamente pago pela pessoa jurídica relativo à programa de previdência complementar privada, aberta ou fechada, desde que disponível à totalidade de seus empregados e dirigentes, observados, no que couber, os artigos 9º e 468 da CLT;
- XVI - o valor relativo à assistência prestada por serviço médico ou odontológico, próprio da empresa ou daquele a ela conveniado, inclusive o reembolso de despesas médico-hospitalares ou com medicamentos, óculos, aparelhos ortopédicos e outras similares, desde que a cobertura abranja a totalidade dos empregados e dirigentes da empresa;
- XVII - o valor correspondente a vestuário, a equipamentos e a outros acessórios fornecidos ao empregado e utilizados no local de trabalho para a prestação dos respectivos serviços;
- XVIII - o ressarcimento de despesas pelo uso de veículo do empregado, quando devidamente comprovadas;
- XIX - o valor relativo a plano educacional que vise à educação básica, nos termos do art. 21 da Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996, e a cursos de capacitação e de qualificação profissionais vinculados às atividades desenvolvidas pela empresa, desde que não seja utilizado em substituição de parcela salarial e desde que todos empregados e dirigentes tenham acesso a esse valor;
- XX - os valores recebidos em decorrência da cessão de direitos autorais;
- XXI - o valor da multa paga ao empregado em decorrência da mora no pagamento das parcelas constantes do instrumento de rescisão do contrato de trabalho, conforme previsto no § 8º do art. 477 da CLT;



XXII - o reembolso creche pago em conformidade com a legislação trabalhista, observado o limite máximo de 6 (seis) anos da criança, quando devidamente comprovadas as despesas;
XXIII - o reembolso babá, limitado ao menor salário-de-contribuição mensal conforme Tabela Social publicada periodicamente pelo MPAS e condicionado à comprovação do registro na CTPS da empregada do pagamento da remuneração e do recolhimento da contribuição previdenciária, pago em conformidade com a legislação trabalhista, observado o limite máximo de 6 (seis) anos da criança;
XXIV - o valor das contribuições efetivamente pagas pela pessoa jurídica relativo a prêmio de seguro de vida em grupo, desde que previsto em acordo ou convenção coletiva de trabalho e disponível à totalidade de seus empregados e dirigentes, observados, no que couber, os artigos 9º e 468 da CLT.

Sobre o salário maternidade devem ser reconhecidos os percentuais do Grupo “A”, pois esta remuneração faz parte da base de cálculo das contribuições previdenciárias. Quando afastada por auxílio maternidade, durante os 120 dias não interrompem o período aquisitivo para férias, 1/3 constitucionais e 13º salário, proporcionais. Portanto é necessário reconhecer ainda os 4/12 referentes a cada um dos três itens aqui citados. O salário maternidade referente ao 13º salário (4/12) poderá ser deduzido na guia de recolhimento do valor a ser pago para a Previdência oportunamente, portanto será custo da empresa apenas o grupo “A” dos encargos sociais. Mas o período gerado de 4/12 de férias mais 1/3 constitucionais, não são permitidas as suas deduções dos seus valores. Desta forma deverá ser reconhecido o valor do benefício acrescido de todo o grupo “A”.

Escala de segunda-feira à sexta-feira:

0,09 dias de “SALÁRIO MATERNIDADE”.

$$0,09 \div 223,67 = 0,040\%$$

Sobre este percentual incide o Grupo “A” – Encargos sociais.

$$0,040\% \times 36,8\% = \mathbf{0,015\%}$$
 custo para a empresa.

13º proporcional de salário maternidade:

$$0,040 \div 12 \times 4 = 0,013\%$$

Sobre este percentual incide o Grupo “A” – Encargos sociais

$$0,013\% \times 36,8\% = \mathbf{0,004\%}.$$

Férias e 1/3 constitucionais de férias:

$$(0,040 \times 12 \times 4) + (0,040 \div 12 \times 4) \div 3 \times 136,8\% = 0,024.$$

$$\mathbf{Total\ deste\ custo\ 0,015\% + 0,004\% + 0,024\% = 0,04\%}.$$

Escala de segunda-feira aos sábados:

0,11 dias de “SALÁRIO MATERNIDADE”.

$$0,11 \div 269,32 = 0,040\%$$

Sobre este percentual incide o Grupo “A” – Encargos sociais.

$$0,040\% \times 36,8\% = \mathbf{0,015\%}$$
 custo para a empresa.

13º proporcional de salário maternidade:

$$0,040\% \div 12 \times 4 = 0,013\%$$

Sobre este percentual incide o Grupo “A” – Encargos sociais

$$0,013\% \times 36,8\% = \mathbf{0,004\%}.$$

Férias e 1/3 constitucionais de férias:

$$(0,040\% \div 12 \times 4) + (0,040\% \div 12 \times 4) \div 3 \times 136,8\% = 0,024\%.$$



Total deste custo 0,015% + 0,004% + 0,024% = 0,04%.

Escala 12 x 36:

0,07 dias de “SALÁRIO MATERNIDADE”.

$0,07 \div 162,18 = 0,040\%$

Sobre este percentual incide o Grupo “A” – Encargos sociais.

$0,040\% \times 36,8\% = 0,015\%$ custo para a empresa.

13º proporcional de salário maternidade:

$0,040\% \div 12 \times 4 = 0,013\%$

Sobre este percentual incide o Grupo “A” – Encargos sociais

$0,013\% \times 36,8\% = 0,004\%$.

Férias e 1/3 constitucionais de férias:

$(0,040\% \div 12 \times 4) + (0,040\% \div 12 \times 4) \div 3 \times 136,8\% = 0,024\%$.

Total deste custo 0,015% + 0,004% + 0,024% = 0,04%.

Sobre o aviso prévio foi contemplado o direito trabalhista do 13º salário indenizado, sobre este é exigência do gestor do FGTS o depósito correspondente:

Escala de segunda-feira à sexta-feira:

$3,52\% \div 12 = 0,29\% \times 8\%$ (FGTS) = **0,02%.**

Escala de segunda-feira aos sábados:

$3,51\% \div 12 = 0,29\% \times 8\%$ (FGTS) = **0,02%.**

Escala 12 x 36:

$3,54\% \div 12 = 0,29\% \times 8\%$ (FGTS) = **0,02%.**

INCIDÊNCIA DO GRUPO “A” SOBRE OS GRUPOS “B” e “C”.

Diante das determinações legais haverá a incidência dos percentuais estabelecidos pela legislação sobre todos os valores componentes da remuneração, inclusive os direitos trabalhistas, tais como ausências justificadas, as ausências dos primeiros 15 dias em acidente de trabalho ou auxílio doença, paternidade, maternidade, treinamentos, ausências do aviso prévio trabalhado e representatividade sindical. Sobre as férias gozadas, mais 1/3 constitucionais e 13º salário.

Diante dos fatos os encargos sociais componentes do grupo “A” serão integrais sobre o grupo “B” mais o grupo “C” (Direitos trabalhistas).

Calculo:

$36,8\% \times$ (total do Grupo B e do Grupo C).

Escala de segunda-feira à sexta-feira:

$36,8\% \times (12,11\% + 11,92\%) = 7,97\%$.

Total do Grupo “E” – Incidências = 9,32%.

Grupo “F” CUSTO DAS INCIDÊNCIAS	Percentual	Fundamentação Legal
FGTS S/ AVISO PRÉVIO INDENIZADO	0,28%	Sumula 305 TST
ENCARGOS DO GRUPO A SOBRE AVISO PREVIO IND.	1,01%	Decreto 6.727/2009
INCIDÊNCIAS S/SALÁRIO MATERNIDADE	0,04%	Artigo 56 DA IN 80 PREV. Soc.
FGTS SOBRE 1/12 13º SALÁRIO INDENIZADO	0,02%	Sumula 305 TST
INCIDÊNCIA DO GRUPO “A” SOBRE O GRUPO “B” E “C”	7,97%	Artigo 28º Lei 8.212/91
TOTAL DO GRUPO	9,32%	

54

**Escala de segunda-feira aos sábados:**

36,8% x (11,73% + 11,88%)

= 7,82%.

Total do Grupo "E" – Incidências

= 9,17%.

Grupo "F" CUSTO DAS INCIDÊNCIAS	Percentual	Fundamentação Legal
FGTS S/ AVISO PRÉVIO INDENIZADO	0,28%	Sumula 305 TST
ENCARGOS DO GRUPO A SOBRE AVISO PREVIO IND.	1,01%	Decreto 6.727/2009
INCIDÊNCIAS S/SALÁRIO MATERNIDADE	0,04%	Artigo 56 DA IN 80 PREV. Soc.
FGTS SOBRE 1/12 13º SALÁRIO INDENIZADO	0,02%	Sumula 305 TST
INCIDÊNCIA DO GRUPO "A" SOBRE O GRUPO "B" E "C"	7,82%	Artigo 28º Lei 8.212/91
TOTAL DO GRUPO	9,17%	

Escala 12 x 36:

36,8% x (12,61% + 11,97%)

= 8,17%.

Total do Grupo "E" – Incidências

= 9,53%.

Grupo "F" CUSTO DAS INCIDÊNCIAS	Percentual	Fundamentação Legal
FGTS S/ AVISO PRÉVIO INDENIZADO	0,28%	Sumula 305 TST
ENCARGOS DO GRUPO A SOBRE AVISO PREVIO IND.	1,02%	Decreto 6.727/2009
INCIDÊNCIAS S/SALÁRIO MATERNIDADE	0,04%	Artigo 56 DA IN 80 PREV. Soc.
FGTS SOBRE 1/12 13º SALÁRIO INDENIZADO	0,02%	Sumula 305 TST
INCIDÊNCIA DO GRUPO "A" SOBRE O GRUPO "B" E "C"	8,17%	Artigo 28º Lei 8.212/91
TOTAL DO GRUPO	9,53%	

A planilha anexa contendo todas as fórmulas nos indicará os custos referentes aos direitos trabalhistas e aos encargos sociais.

**ENCARGOS SOCIAIS PARA RIO GRANDE DO SUL**

ENCARGOS SOCIAIS	Segunda a sexta	Segunda a sábado	12 X 36
GRUPO "A"	36,80%	36,80%	36,80%
INSS	20,00%	20,00%	20,00%
FGTS	8,00%	8,00%	8,00%
SAT	3,00%	3,00%	3,00%
SALÁRIO EDUCAÇÃO	2,50%	2,50%	2,50%
SESC SESI	1,50%	1,50%	1,50%
SENAC / SENAI	1,00%	1,00%	1,00%
SEBRAE	0,60%	0,60%	0,60%
INCRA	0,20%	0,20%	0,20%
GRUPO "B"	12,11%	11,73%	12,61%
FÉRIAS	7,12%	7,09%	7,15%
AUXILIO DOENÇA MENOS DE 15 DIAS	2,24%	2,23%	2,25%
AUXILIO DOENÇA MAIS DE 15 DIAS	0,20%	0,20%	0,21%
ACIDENTE DE TRABALHO	0,07%	0,07%	0,07%
AUXILIO PATERNIDADE	0,02%	0,02%	0,02%
FALTAS LEGAIS	0,45%	0,45%	0,45%
RECICLAGEM ART. 91 DECRETO 992MJ	0,89%	0,74%	0,92%
TREINAMENTO NR 5	1,12%	0,93%	1,54%
GRUPO "C"	11,92%	11,88%	11,97%
1/3 FÉRIAS CONSTITUCIONAL	2,37%	2,36%	2,38%
13o. SALÁRIO	9,34%	9,31%	9,38%
AVISO PRÉVIO TRABALHADO	0,21%	0,21%	0,21%
GRUPO "D"	11,59%	11,57%	11,66%
AVISO PRÉVIO INDENIZADO	3,52%	3,51%	3,54%
REFLEXOS NO AVISO PRÉVIO INDENIZADO	0,68%	0,68%	0,69%
MULTA DO FGTS	4,09%	4,08%	4,11%
CONTRIBUIÇÃO SOCIAL ARTIGO 1o Lei 110/91	1,02%	1,02%	1,03%
INDENIZAÇÃO ADICIONAL	0,32%	0,32%	0,32%
FÉRIAS INDENIZADAS	1,47%	1,47%	1,48%
1/3 CONSTITUCIONAIS DE FÉRIAS INDENIZADAS	0,49%	0,49%	0,49%
GRUPO "E"	0,83%	0,83%	0,83%
ABONO PECUNIÁRIO	0,62%	0,62%	0,62%
1/3 CONSTITUCIONAIS DO ABONO PECUNIÁRIO	0,21%	0,21%	0,21%
GRUPO "F"	9,32%	9,17%	9,53%
FGTS S/ AVISO PRÉVIO	0,28%	0,28%	0,28%
INSS e SAT S/ AVISO PRÉVIO	1,01%	1,01%	1,02%
INCIDÊNCIAS SOBRE O SAL. MATERNIDADE	0,04%	0,04%	0,04%
INCIDÊNCIAS SOBRE O 13o SALÁRIO AV.PREVIO	0,02%	0,02%	0,02%
INCIDÊNCIA DO GRUPO "A" S/ O GRUPO "B" mais "C"	7,97%	7,82%	8,17%
TOTAL DOS ENCARGOS	82,57%	81,98%	83,40%



DESPESAS ADMINISTRATIVAS.

Qual o conceito econômico na realização de serviços terceirizados? Como estabelecer custo direto ou indireto em serviços? Existe correlação na contabilização de custos de serviços terceirizados com um processo fabril?

Em serviços terceirizados o processo de realização, em especial Vigilância, está estreitamente vinculado ao objeto da contratação. Sendo este definido, tudo aquilo que envolve o processo na realização do serviço será considerado como custo direto, assim sendo a mão-de-obra, os encargos sociais, os equipamentos e os demais insumos necessários para a realização dos serviços. As perguntas se tornam necessárias. O vale transporte nesta atividade é preponderante para a sua realização? – Evidente que sim, pois o serviço só se realiza com a presença física do trabalhador, e para que ele esteja presente é necessário o deslocamento custeado pelo vale transporte no caso. O uniforme é insumo? – Sim, pois além de necessário, a legislação determina o seu uso, os editais exigem que a presença física do pessoal vinculado ao contrato se apresente uniformizado. O principal fator para a realização do serviço terceirizado (a máquina) é o trabalhador que executa as tarefas, ele que motiva o processo econômico, independentemente de utilizar ou não equipamentos. Estas atividades particularmente não utilizam instalações para a realização do serviço. Os equipamentos podem ser mais simples possíveis, lanternas, pilhas, cassetetes, armas assim como os mais sofisticados. Sua relação econômica de peso no processo é muitas vezes a de menor valia.

Particularmente nos processos em que o tomador é o governo, os serviços de vigilância não necessitam de grandes investimentos para a sua realização.

As planilhas que idealizam a formação do preço de serviços de Vigilância dispõem a sua distribuição plenamente definida em Montantes. O Montante A absorve todos os custos da remuneração e os reflexos que esta sofre em consequência das legislações trabalhistas, sociais e previdenciárias.

O Montante B disponibiliza sua visão por todos os outros insumos decorrentes de utilidades que os trabalhadores, diretamente envolvidos no processo, consomem ou gastam durante o período. Assim sendo os gastos com vale transporte, vale refeição, uniforme, ganhos sociais constituídos pelas convenções coletivas tais como, seguro de vida em grupo, plano de saúde, reciclagem, benefício social familiar, auxílio funeral, auxílio creche, cesta básica, ente outros, são todos custos diretos. Também são diretos os custos com pagamento salarial, exames admissionais periódicos e demissionais, treinamento, entre outros. São diretos com certeza os gastos com depreciação dos equipamentos, assim como outras cláusulas impostas, tais como seguro de responsabilidade civil, custo da garantia de contrato, entre outros.

Tornam-se indiretos os demais custos necessários para a execução dos serviços, constituindo-se daí nas despesas administrativas ou taxa de administração. Na execução dos serviços são necessárias a supervisão indireta e não integral e as despesas de manutenção da administração das empresas.

Esse item corresponde ao rateio das despesas relativas aos gastos com energia elétrica, água, esgoto, telefonia, aluguéis, viagens, seguros, publicidade/divulgação, correios, mão de obra indireta e seus respectivos encargos, depreciação de máquinas e equipamentos, de móveis, utensílios, manutenção predial, impostos e tributos administrativos, manutenção predial, de equipamentos, comunicação fixa, móveis e portáteis, materiais de expediente, despesas em geral administrativas, com veículos, sindicatos, associações, reclamações trabalhistas, serviços de consultoria entre outros, com relação ao volume de trabalhadores lotados na empresa.



As dúvidas estão em estabelecer o critério para adequação do custo da administração aos novos contratos. A empresa, por exemplo, que gasta a importância mensal de R\$ 100.000,00 (cem mil reais) com os gastos acima enumerados e possua um contingente de 1.000 (um mil) colaboradores, o custo por colaborador será de $R\$ 100.000,00 \div 1.000 = R\$ 100,00$. Caso esta empresa obtenha a expansão de mais 150 trabalhadores, não significará afirmar que os gastos administrativos crescerão 15%, conservando a proporcionalidade do crescimento físico. Muitos itens de despesas não guardam nenhuma proporção ao aumento físico operacional. Os gastos fixos, portanto não assumem a proporcionalidade, inclusive havendo redução do contingente por perdas contratuais não haverá a proporcionalidade no mesmo volume. Assim, os gastos indiretos que variam na relação proporcional ao físico são aqueles que se vinculam aos trabalhadores. Entre tantos devemos também analisar os custos do crescimento físico da empresa alterando como consequência a classificação da empresa nas exigências da segurança e medicina do trabalho.

Adiante demonstramos o corpo necessário para gerenciar uma empresa com 259,44 empregados (média levantada junto a RAIS 2008).

Resumindo, as despesas podem ser fixas ou variáveis. Na concepção da margem de contribuição, fica bem evidente que os valores despendidos para o contrato deverão ser explicitados na planilha e entram no processo de custos e da formação dos preços. Os desembolsos relativos às despesas fixas compõem a taxa de administração.

Portanto adiante analisaremos as duas proposições de alterações nos conceitos das planilhas de custo e formação de preços para os serviços de Vigilância.

1 - DESPESAS FIXAS:

SALÁRIO DA ADMINISTRAÇÃO	R\$	Média de 259 empregados (RAIS 2008)
Recursos humanos		
Encarregado	R\$ 2.268,40	Encarregado, preposto e executivo da área de RH
Auxiliar	R\$ 1.134,20	Digitador, distribuidor de VT., VR., cartões ponto, etc.
Seleção e Treinamento	R\$ -	Psicóloga
Assessoria pessoal	R\$ 3.108,00	Assessoria terceirizada para confecção folha
Segurança e medicina do trabalho		
Comercial		
Sócio Gerente	R\$ -	
Auxiliar	R\$ 1.134,20	Digitador, arquivista, representante em concorrências
Secretária	R\$ 1.361,04	Única atende à diretoria e demais departamentos
Financeiro		
Encarregado	R\$ 2.268,40	Encarregado
Auxiliar	R\$ 1.134,20	Faturista, contas a pagar a receber, cheques, NF, etc.
Administração		
Sócio Gerente	R\$ -	Compras, organização do operacional, etc.
Contador (terceirizado)**	R\$ 530,00	Serviços terceirizados
Assessoria jurídica **	R\$ 1.750,00	Terceirizado fiscal, tributária, civil, adm. Trabalhista
Telefonista/repcionista	R\$ 1.134,20	
Office boy	R\$ 520,00	
Copeira/servente	R\$ 550,00	
Almoxarife	R\$ 1.814,72	
Posto de 24 horas		
4 vigilantes	R\$ 4.579,04	Portaria 387



Adicional noturno		
Intrajornada		
Reflexos	R\$	-
Operacional Posto de 24 horas		
4 Supervisores fixos na empresa	R\$	4.579,04
Portaria 387		
Adicional noturno		
Intrajornada		
Reflexos	R\$	-
TOTAL DA REMUNERAÇÃO	R\$	22.477,43
ENCARGOS SOCIAIS	R\$	14.110,75
Somente do pessoal próprio		
PROLABORE	R\$	7.650,00
2 sócios gerentes		
ENCARGOS PREVIDENCIÁRIOS**	R\$	2.607,60
20% sobre o prólabore e mais os serviços terceirizados		
ACORDOS EM RECLAMAÇÕES TRABALHISTAS	R\$	256,25
2.500,00 em acordos anual + 23% INSS.		
TOTAL MENSAL	R\$	47.102,03
IMPOSTOS TAXAS E CONTRIBUIÇÕES		
IPTU	R\$	58,33
R\$ 700,00 rateado por um ano		
DENTEL	R\$	141,67
Taxa anual para o uso de rádio - Portaria 387		
RENOVAÇÃO POL. FEDERAL	R\$	127,69
Taxa anual para a atividade		
RENOVAÇÃO ALVARÁ MUNICIPAL	R\$	118,67
Taxa anual para qualquer atividade		
CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS	R\$	166,67
Imposto sindical e contribuições sindicais obrigatórias		
IPVA	R\$	133,33
Imposto para licenciamento de veículos - 2 veículos		
TOTAL MENSAL	R\$	47.848,39



DESPESAS GERAIS	R\$	
Energia elétrica	R\$ 1.350,00	
Telefone	R\$ 3.250,00	
Água	R\$ 300,00	
Aluguel	R\$ 2.900,00	
Impressos	R\$ 400,00	Cartões/ publicações / Notas fiscais
Jornais, revistas e assinaturas	R\$ 150,00	
Mensalidade sindical	R\$ 480,00	
VT da administração	R\$ 564,12	
VR da administração	R\$ 2.059,90	
Materiais de expediente	R\$ 225,00	Papel, lápis, canetas, etc.
Despesas com manutenção predial	R\$ 200,00	Pinturas, consertos e reparos de elétrica e hidráulica,
Depreciação	R\$ 883,33	R\$10.000,00 equipamentos, moveis e utensilios
Emolumentos cartoriais	R\$ 280,00	Despesas reconhecimento de firmas, xerox, etc.
Seguro de responsabilidade civil e de imóveis	R\$ 102,50	
Materiais de copa e limpeza	R\$ 239,00	
Despesas com viagens	R\$ 450,00	
Despesas com representação	R\$ 720,00	Almoços comerciais, brindes
Lanches	R\$ 150,00	
Despesas com manutenção de equipamentos	R\$ 1.050,00	Torres de rádio, equipamentos eletrônicos , etc.
Aluguel de equipamentos	R\$ 280,00	Rádios, computadores ou outro qualquer
Despesas com software	R\$ 350,00	Manutenção e aquisição de software
Despesas com garantia de concorrência	R\$ 111,50	Gastos com fianças bancárias em concorrências
Despesas com concorrências	R\$ 100,00	Levantamentos físicos
Serviços de terceiros	R\$ 200,00	Em geral
Despesas com correios	R\$ 187,00	
TOTAL MENSAL	R\$ 16.982,36	
DESPESAS FINANCEIRAS		
Despesas de antecipações	R\$ 2.246,10	Antecipação uniformes, VT VR, etc.
Despesas bancárias	R\$ 258,00	Manutenção da conta, cheques, etc.
TOTAL MENSAL	R\$ 2.504,10	
TOTAL DAS DESPESAS ADMINISTRATIVAS	R\$ 67.334,85	
CUSTO POR FUNCIONÁRIO	R\$ 259,98	Média de 259 funcionários
Percentual dos custos administrativos	7,37%	
Faturamento projetado ideal	R\$ 913.411,43	
DEMONSTRATIVO DOS JUROS		
Juros pagos		
V.T. (antecipação de 45 dias)	R\$ 155,40	
VR (antecipação de 15 dias)	R\$ 124,32	
Uniformes	R\$ 104,38	

O custo mensal por trabalhador em uma empresa do porte aqui analisada é de R\$ 258,00 (duzentos e cinquenta e nove reais e noventa e oito centavos). O valor ideal de faturamento desta análise seria mensal de R\$ 913.411,43. O custo mensal das despesas fixas ou administrativas atinge em média R\$ 67.334,85. O percentual do custo mensal seria $R\$ 913.411,43 \div R\$ 67.334,85 = 6,24\%$.



Adiante transcrevemos algumas das normas estabelecidas para a contratação de serviços de vigilância pela IN 2/3/4/5 do Ministério do Planejamento Orçamento e Gestão.

ANEXO VI

METODOLOGIA DE REFERÊNCIA DOS SERVIÇOS DE VIGILÂNCIA

1. DESCRIÇÃO DOS SERVIÇOS

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

1.1.1. Comunicar imediatamente à Administração, bem como ao responsável pelo Posto, qualquer

anormalidade verificada, inclusive de ordem funcional, para que sejam adotadas as providências de regularização necessárias;

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

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

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

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

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

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

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

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



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

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

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

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

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

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

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

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

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

2. RESPONSABILIDADE DA CONTRATADA.

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

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

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

Calça

Camisa de mangas compridas e curtas



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

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

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

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

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

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

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

2.9. Efetuar a reposição da mão-de-obra nos Postos, em caráter imediato, em eventual ausência, não sendo permitida a prorrogação da jornada de trabalho (dobra);

2.10. Manter disponibilidade de efetivo dentro dos padrões desejados, para atender eventuais acréscimos solicitados pela Administração, bem como impedir que a mão-de-obra que cometer falta disciplinar, qualificada como de natureza grave, seja mantida ou retorne às instalações da mesma;

2.11. Atender de imediato às solicitações quanto a substituições da mão-de-obra, qualificada ou entendida como inadequada para a prestação dos serviços;



- 2.12. Instruir ao seu preposto quanto à necessidade de acatar as orientações da Administração, inclusive quanto ao cumprimento das Normas Internas e de Segurança e Medicina do Trabalho;
- 2.13. Relatar à Administração toda e qualquer irregularidade observada nos Postos das instalações onde houver prestação dos serviços;
- 2.14. Os supervisores da contratada deverão, obrigatoriamente, inspecionar os Postos no mínimo 01 (uma) vez por semana, em dias e períodos (diurno 07h/15h e noturno 15h/23h) alternados;
- 2.15. A arma deverá ser utilizada somente em legítima defesa, própria ou de terceiros, e na salvaguarda do patrimônio da Administração, após esgotados todos os outros meios para a solução de eventual problema.

Vilson Trevisan Consultoria

O presente estudo é uma adaptação e complementação dos trabalhos da FGV sobre Custo Unitário Básico e Estudo dos Encargos Sociais.