

CÍCERO DE CAMARGO CONCIANCI

**CUSTOS E FORMAÇÃO DE PREÇOS DE MERCADO
NO ESTADO DO PARANÁ
DAS ATIVIDADES DE ASSEIO E CONSERVAÇÃO**

Projeto Técnico apresentado à Universidade Federal do Paraná para obtenção de título de Especialista em Finanças Corporativas.
Orientador: Prof. Antônio Barbosa Lemes Júnior

**Curitiba
Março - 2003**

APRESENTAÇÃO

Em razão de grande número de empresas, que fazem parte da atividade de asseio e conservação no Estado do Paraná, apresentarem desconhecimentos dos reais custos que participam na formação de seus preços finais, embora esse mercado seja sabedor que muitas delas praticam preços inexecutáveis propositadamente, esse trabalho possui o objetivo de orientar os empresários desse setor dos possíveis itens que podem ser levados em consideração quando da elaboração de suas planilhas de custos e formação de preços, para os diversos tipos de tomadores de seus serviços.

Para facilitar o seu entendimento, esse trabalho foi dividido em alguns itens explicativos, tais como: Mão de Obra, Custos de Contratação, Encargos Sociais, Insumos, Administração, Benefícios e Despesas Indiretas, contendo todos eles comentários e conceitos que certamente auxiliarão na formação de preços, dentro de critérios legais e ordenados para uma melhor obtenção de resultados.

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO.....	1
2	COMENTÁRIOS DA ATIVIDADE.....	2
3	MÃO-DE-OBRA.....	5
3.1	Salário.....	5
3.2	Remuneração.....	5
3.3	Hora Normal.....	5
3.4	Hora Extra.....	5
3.5	Turno Ininterrupto.....	6
3.6	Jornada de Trabalho.....	6
3.7	Hora Noturna.....	6
3.8	Adicional Noturno.....	6
3.9	Hora Intrajornada.....	6
3.10	Adicional de Insalubridade.....	7
3.11	Adicional de Periculosidade.....	7
3.12	Adicional de Assiduidade.....	7
3.13	Descanso Semanal Remunerado.....	8
3.14	Reflexo no Descanso Semanal Remunerado.....	8
3.15	Faltas.....	9
3.16	Intervalo de jornada.....	9
4	CUSTOS DE CONTRATAÇÃO.....	10
4.1	Interrupção de Contrato de Trabalho.....	10
4.2	Suspensão do Contrato de Trabalho.....	10
4.3	Férias.....	10
4.4	1/3 Constitucional de Férias.....	11
4.5	Abono de Férias.....	11
4.6	Férias Coletivas.....	11
4.7	Férias Proporcionais.....	11
4.8	Férias Indenizadas.....	12
4.9	Férias em Dobro.....	12
4.10	13º Salário.....	12
4.11	Prazo para o Pagamento do 13º Salário.....	13
4.12	Rescisão Contratual.....	13
4.13	Causas da Rescisão.....	13
4.14	Aviso Prévio Trabalhado.....	14
4.15	Aviso Prévio Indenizado.....	14
4.16	Rescisão Contratual de Contrato de Experiência.....	15

4.17	Data Base	15
4.18	FGTS sobre Aviso Prévio Indenizado	15
4.19	Contribuição Social sobre o Aviso Prévio Indenizado	15
4.20	Reflexos do Aviso Prévio Indenizado	16
4.21	Multa do FGTS, ou Indenização Compensatória	16
4.22	Situação do Empregado com Relação ao Contrato de Trabalho.....	16
4.23	Homologação.....	17
4.24	Prazo de Pagamento das Verbas Rescisórias.....	17
4.25	Formas de Pagamento das Verbas Rescisórias	18
4.26	Período Prescricional	18
4.27	Abandono de Emprego.....	18
4.28	Motivos para a Demissão com Justa Causa	19
4.29	Quando não se Deve Demitir sem Justa Causa	19
4.30	Documentos Para a Rescisão Contratual	19
4.31	Quando o Empregado Indeniza o Aviso ao Empregador.....	20
4.32	Salário Maternidade	20
4.33	Responsabilidade Subsidiária	20
4.34	Bases de Cálculos	21
4.35	Salário de Contribuição	22
4.36	FGTS	24
4.37	Contribuição Social.....	25
4.38	Reserva Técnica.....	25
4.39	Feriados Nacionais	27
4.40	Cálculo dos Dias.....	27
5	ENCARGOS SOCIAIS.....	29
5.1	Característica da Atividade.....	29
5.2	Cálculo dos Feriados de Segunda a Sexta-feira.....	29
5.3	Dias não Trabalhados de Segunda a Sexta-feira	29
5.4	Parâmetros e Dados Estatísticos	30
6	INSUMOS	39
6.1	Vale Transporte (VT)	39
6.2	Vale Refeição (VR) ou Vale Alimentação.....	40
6.3	Uniformes	41
6.4	Equipamentos de Proteção Individual (EPI).....	41
6.5	Benefício Social e Apoio Familiar	41
6.6	Plano de Saúde	42

6.7	Treinamento e Qualificação.....	42
6.8	Fundo de Formação Profissional.....	42
6.9	Seguro de Vida.....	42
6.10	Seguro de Responsabilidade Civil.....	42
6.11	Materiais e Equipamentos.....	42
6.12	Itens de Reposição.....	45
6.13	Reserva Técnica.....	47
7	ADMINISTRAÇÃO, BENEFÍCIOS E DESPESAS INDIRETAS (BDI).....	48
7.1	Administração.....	48
7.2	Lucro.....	48
7.3	Impostos na Fonte.....	49
7.4	Impostos sobre o Faturamento.....	50
8	CONCLUSÃO.....	51
9	REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	52
10	ANEXOS.....	54
10.1	Tabela de Encargos Sociais.....	55
10.2	Parâmetros para os Cálculos dos Encargos Sociais.....	57
10.3	Possíveis Gastos com Administração.....	59
10.4	Planilha de Custos e Formação de Preços.....	61
10.5	Convenção Coletiva de Trabalho.....	63

1 INTRODUÇÃO

Atualmente encontramos no mercado, empresas que convivem com clientes cada vez mais exigentes em preços baixos e qualidade, e outras empresas que desconhecem seus próprios custos ou praticam propositadamente a desonestidade que marginalizam os processos de concorrências, com apresentações de preços inexequíveis.

Esse trabalho propõe orientar as empresas paranaenses ligadas as atividades de asseio e conservação na elaboração de suas planilhas de custos, com o objetivo de alcançar melhores resultados, de maneira ordenada e seguindo princípios legais exigidos, ou seja, estabelecer um critério de custos próximos a realidade para essa atividade na sua formação de preços, onde são colocados esclarecimentos com relação a sua mão-de-obra empregada, os encargos sociais recomendados, as participações dos diversos insumos nos custos, e ainda informações sobre a taxa de administração, lucro, impostos na fonte e incidentes sobre as faturas, para que no final, ao ofertarem seus serviços, as empresas tenham consideradas em seus preços, todas as suas obrigações e provisões necessárias, as quais participam de seu custo real.

Com a identificação dos componentes de seus custos, gera informações fundamentais para as diretrizes, e para a administração econômica-financeira e orçamentária da empresa.

2 COMENTÁRIOS DA ATIVIDADE

A atividade terceirizada não é nova, tendo adquirido forte significado a partir da década de 1970, por imposições da economia. Limitada anteriormente a serviços de limpeza, conservação, vigilância e manutenção, logo se dilatou a outras áreas.

Não se deve ignorar o elevado grau de aventura por parte das primeiras prestadoras de serviços. Foram inúmeros os casos de falta de registro e anotações de carteira de trabalho e Previdência Social, de ausência de depósitos no FGTS e de atrasos salariais por empresas reduzidas a uma ou duas salas alugadas e telefone, as quais, muitas delas, repentinamente desapareciam deixando vários desempregados e enormes passivos. Ainda hoje, em diversas partes de nosso país, podemos verificar a luta por registros em carteira, pelo pagamento de estabelecido nas convenções coletivas de trabalho.

O setor de asseio e conservação, apesar de ser grande contratante de mão-de-obra e contribuinte potencial do Estado, percebe-se que é penalizada a cada instante por inadimplências de pagamentos, reduções de contratos, além da carga tributária imposta, sendo alvo de uma verdadeira artilharia de resoluções, leis complementares, decretos leis e outros, fragilizando ainda mais essa atividade no mercado.

Infelizmente, nota-se que na atividade de asseio e conservação há concorrências acirradas e predatórias, principalmente públicas, onde empresas que cumprem com suas obrigações legais ficam seriamente prejudicadas no processo, pois concorrem com outras que ofertam preços que sequer pagam salários e encargos, as quais no final acabam ganhando. O poder público, baseado na lei do menor preço, acaba adjudicando estes contratos, causando transtornos aos trabalhadores, principalmente, com relação aos recebimentos de seus salários e dos devidos depósitos do FGTS, além de vários outros problemas que aparecem no decorrer do contrato.

Como fator positivo, destaca-se que cada vez mais empresas em geral e condomínios, estão concentrando suas energias em seus objetivos principais, terceirizando atividades-meio, como exemplo os serviços de asseio e conservação,

negócio em franca expansão no Brasil, desde meados dos anos 90. O setor cresce a taxas anuais de 5% a 10% acima do PIB. Nicho ideal para pequenas empresas, a terceirização da limpeza nos condomínios exige uma agilidade que os empresários de médio e grande porte não dispõem.

O setor de asseio e conservação possui algumas particularidades que precisam ser levadas em conta. Como os contratos geralmente são firmados por 12 meses, um dos aspectos que o empresário deve considerar é o conjunto de despesas operacionais imediatas e de médio prazo, na composição de seu preço, além de que quando não são prorrogados ou substituídos, esses contratos redundam em demissões de funcionários, com pagamentos dos respectivos direitos.

Outro detalhe importante é a necessidade de se manter reserva técnica de pessoal para cobrir eventuais faltas. Nesse ramo, a maior parte da mão-de-obra é de mulheres na faixa etária de 30 anos, o que aumenta a probabilidade de ausências por gravidez ou licença-maternidade, ressaltando também, que a rotatividade de funcionários nesse setor é alta.

O passivo de natureza trabalhista, oriundo, via de regra, de reclamações trabalhistas, no qual uma empresa ou um empregador individual sofre uma condenação judicial, tornou-se uma grande preocupação também para esse setor, onde empresas gastam muito dinheiro pagando dívidas trabalhistas reconhecidas judicialmente, muitas vezes decorrentes de decisões que não parecem tão justas, mas que são frutos de uma “má defesa” do processo, além de gastos com advogados, prepostos, peritos, autenticações de documentos e outros custos indiretos, despendidos pelos acionados para se defenderem das aludidas ações trabalhistas.

As empresas podem reduzir seu passivo trabalhista atuando de forma preventiva, por meio da adequação do seu departamento pessoal ou de recursos humanos à realidade atual das relações empregado-patrão, sintonizando-se, assim, com a sistemática da legislação trabalhista, evitando, com isso, equívocos e erros que, na maioria das vezes, podem gerar potenciais reclamações judiciais no futuro. Atualmente, um bom exemplo de conduta das empresas, visando a proteção ao risco

de contrair ou aumentar seu passivo trabalhista é a utilização das Câmaras de Conciliações Prévia, onde os empregadores, bem instruídos, podem realizar acordos vantajosos relativos aos seus débitos trabalhistas.

3 MÃO-DE-OBRA

Substanciar o empresário a fundamentação legal de cada item de custo da mão-de-obra, colocado em destaque na planilha de formação de preços.

3.1 Salário

Valor básico da remuneração, o qual é acordado por contrato de trabalho, podendo ser estipulado por hora ou mensal.

3.2 Remuneração

É a contraprestação paga pelo empregador pelos serviços prestados pelo empregado, e nela estão compreendidos, para todos os efeitos legais, além dos salários, comissões, gratificações ajustadas, diárias, ajudas de custo, horas extras, adicionais noturno, de insalubridade ou periculosidade, etc.

3.3 Hora Normal

É o valor estabelecido pela divisão do salário mensal, pelas horas contratadas. A Constituição em seu art. 7, item XIII – *“duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias, e quarenta e quatro horas semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho”*.

3.4 Hora Extra

É o valor da hora normal acrescida de percentuais variáveis (conforme estabelecido nas convenções coletivas de trabalho). O estabelecido na Constituição em seu art. 7, item XVI – *“remuneração do serviço extraordinário superior, no mínimo, em cinquenta por cento à da normal”*. No entanto este acréscimo de horas suplementares, não pode ser remunerado pela empresa se, mediante acordo ou convenção coletiva, for compensado pela correspondente diminuição em outro dia de maneira que, cumulativamente não ultrapasse o limite de dez horas diárias; não ultrapasse o limite de quarenta e quatro horas semanais.

3.5 Turno Ininterrupto

Jornada de seis horas para o trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento salvo, negociação coletiva. Artigo 7 CF/88, item XIV.

3.6 Jornada de Trabalho

É a estipulação da duração do trabalho, e devem obedecer aos limites cumulativamente de não superior a dez horas diárias e não ultrapasse as quarenta e quatro horas semanais.

3.7 Hora Noturna

Tem início às 22:00 horas e término às 05:00 horas. A hora noturna vale 52:30 minutos, ou seja, a cada 60 minutos haverá uma redução de 07:30 minutos. Se em uma jornada de trabalho o seu horário for cumprido das 22:00 horas às 05:00 horas, a quantidade de horas trabalhadas equivalem a 07 (sete) horas normais e 01 (uma) hora reduzida, fisicamente se trabalha 07 (sete) horas e recebe financeiramente 08 (oito) horas.

3.8 Adicional Noturno

Jornada de trabalho realizada dentro do período noturno, das 22:00 horas às 05:00 horas, receberá um acréscimo de no mínimo de 20%, podendo ser, este percentual, maior conforme estabelecido em convenções coletivas de trabalho.

3.9 Hora Intrajornada

Em qualquer trabalho contínuo, cuja duração exceda de 06 (seis) horas, é obrigatória a concessão de um intervalo para repouso ou alimentação, de no mínimo, 01 (uma) hora. Salvo acordo escrito ou contrato coletivo em contrário, não poderá exceder de 02 (duas) horas. Quando a profissão exige, não permitindo o afastamento para o intervalo regular da refeição e descanso, este intervalo deverá ser remunerado com o acréscimo do percentual da hora extraordinária. Muito se discute sobre o assunto, mas é necessário estabelecer na Convenção Coletiva de Trabalho – CCT a forma da remuneração deste item, evitando o pagamento em demasia.

3.10 Adicional de Insalubridade

Quando o ambiente de trabalho for insalubre, deverá ser remunerado com adicional de insalubridade. Este adicional é determinado pelo Ministério do Trabalho, através de perícia a cargo do médico ou engenheiro do trabalho. O grau de insalubridade ensejará percentuais que deverão ser calculados com base no salário mínimo. O grau máximo de percentual é de 40% (quarenta por cento), o grau médio é de 20% (vinte por cento) e o mínimo 10% (dez por cento). Algumas convenções coletivas de trabalho determinam o salário da categoria ou o salário nominal como base para a aplicação do percentual a título de insalubridade. Este adicional integra a remuneração para todos os efeitos legais, ressalvando que é devido apenas enquanto estiverem insalubres. Compõem a base para 13 salário, férias, descanso semanal remunerado, entre outros.

3.11 Adicional de Periculosidade

Quando o ambiente de trabalho for perigoso haverá uma remuneração adicional denominada de “Adicional de Periculosidade”. Deverá também ser determinada pelo Ministério do Trabalho o seu grau de perigo. Normalmente locais em que os empregados fiquem expostos a riscos com inflamáveis, explosivos ou radiações ionizantes, substâncias radiativas deverão ser contemplados com este adicional. O percentual é de 30% (trinta por cento) do valor da remuneração, ou seja, sobre o salário, hora extra, ou outra remuneração adicional. Este adicional integra a remuneração para todos os efeitos legais, mas ressalvado que é devido apenas enquanto estiverem perigosos. Compõem a base para 13 salário, férias, descanso semanal remunerado, entre outros.

3.12 Adicional de Assiduidade

Especificamente na área de asseio e conservação em função do baixo nível de escolaridade e de particularidades sujeitas às condições de oportunidades, normalmente constatamos ausências por inúmeros motivos. Em cidades balneárias, no verão, as ausências se dão para aumentar o rendimento da família com venda nas

praias. Em outras é o serviço de diarista, o qual é pago a vista e tem valor mais substancial que o normalmente lhe é oferecido, através do salário da categoria. Diante destes exemplos alguns Estados, criaram em suas convenções a figura do adicional de assiduidade, pagando uma bonificação, condicional, em percentuais que possam fazer regredir o número constante de faltas. É importante que, se a bonificação não constar como regra, as ausências nos serviços terceirizados apresentariam uma necessidade de reposição bastante acentuada, com um estoque de mão de obra significativo. As convenções coletivas determinam o percentual, e a forma de pagamento desta bonificação.

3.13 Descanso Semanal Remunerado

O descanso semanal de vinte e quatro horas consecutivas deve ser preferencialmente gozado aos domingos e nos limites das exigências técnicas das empresas, nos feriados civis e religiosos. Sábados, dias de feriado bancário, pontos facultativos e dias ponte, não são considerados DSR's. Portanto, deverá observar, quando da proposição e havendo necessidade de serviço nestes dias, estes deverão constar nas propostas de preços. O empregado perde o direito ao DSR, quando não cumprir integralmente o seu horário de trabalho da semana anterior, sem motivo justificado.

3.14 Reflexo no Descanso Semanal Remunerado

O art. 7o da Lei 605/49 com alterações sofridas pela lei 7.415/85 determina: "A remuneração do repouso semanal corresponderá:

a) *Para os que trabalham por dia, semana, quinzena ou mês, à de um dia de serviço, computadas as horas extraordinárias habitualmente prestadas;*

b) *Para os que trabalham por hora, à sua jornada normal de trabalho, computadas as horas extraordinárias habitualmente prestadas; "*

O reflexo no DSR será calculado pelos valores correspondentes às horas extras, comissões auferidas ou outros direitos não integrantes do salário base. O procedimento será dividir pelos dias úteis do mês, e multiplicado pelo número de

domingos e feriados do mês, poderão as convenções coletivas de trabalho estabelecer alguma verba social ou de benefício mútuo, e que não integram a base para o cálculo de reflexo, mas devem ser expressas na sua cláusula da convenção.

3.15 Faltas

Faltas não justificadas devem ser descontadas com titulação própria. Devem ser deduzidas da base do cálculo de adicional de insalubridade e periculosidade. Enseja o desconto do D.S.R, e reflete em uma tabela própria, no direito aquisitivo de férias, não esquecer o desconto físico do vale transporte e vale refeição, se houver.

3.16 Intervalo de jornada

É necessário para o intervalo, entre um dia de trabalho e outro, um período mínimo de 11 horas consecutivas. Se não observado este limite, todas as horas do intervalo entre uma jornada e outra serão consideradas como extraordinárias. Muitas vezes o cliente exige jornada de trabalho que encerra às 22:00 hs de Sexta-feira e no Sábado para a sua complementação o início às 8:00 hs, como consequência, não haverá o intervalo de 11 horas consecutivas entre um dia de trabalho e outro.

4 CUSTOS DE CONTRATAÇÃO

Procurar dar ao formulador de propostas todos os meios com a devida fundamentação legal as quais compõem os custos a serem realizados. Estabelece uma relação legal com o encargo a ser desembolsado com base na composição da mão-de-obra.

4.1 Interrupção de Contrato de Trabalho

Além do contrato em si, é garantida ao empregado outra vantagem como remuneração, FGTS, etc. Como exemplo cita-se a os primeiros 15 dias da licença por acidente de trabalho, art. 6o. Lei 605/49 a licença paternidade, licença maternidade, licença em caso de falecimento, casamento, doação voluntária de sangue, alistamento eleitoral, apresentação do "dia do reservista", prestação de provas vestibulares, testemunha de processos judiciais, afastamento como jurado, dias parados em greve quando declarada lícita e procedente e outros afastamentos legais, Art. 473 da CLT.

4.2 Suspensão do Contrato de Trabalho

Só será garantido o contrato em si, isto é, após o período de suspensão o empregado terá apenas o direito do retorno ao serviço. Exemplos, tratamento de saúde após o 15o dia, afastamento para cargo eletivo, etc.

4.3 Férias

Férias anuais ou férias gozadas. O art. 130 da CLT determina o tempo de férias, sem prejuízo da remuneração, que todo empregado tem direito a gozar após cada período de 12 meses de vigência do contrato (e não do efetivo serviço). O período de férias é contado como tempo de serviço para todos os efeitos legais, não podendo o empregador, descontar das férias as faltas do empregado ao serviço." (art. 130 parágrafos primeiro e segundo CLT).

Direitos:

- 30 dias corridos, quando tiver até 5 faltas injustificadas ao serviço no seu período aquisitivo;

- 24 dias corridos, quando tiver de 6 a 14 faltas ao serviço;
- 18 dias corridos, quando tiver de 15 a 23 faltas ao serviço;
- 12 dias corridos, quando tiver de 24 a 32 faltas ao serviço;
- Perda total do direito após 32 faltas ao serviço.

4.4 1/3 Constitucional de Férias

"A remuneração de férias, por força constitucional, deve ser paga com pelo menos 1/3 (um terço) a mais que o salário normal".(art. 7o XVII, CF88).

4.5 Abono de Férias

O empregado poderá optar pelo não gozo do período integral de férias. Este período que está limitado a 10 (dez) dias, recebe o título de "Abono de férias".

4.6 Férias Coletivas

São férias fornecidas em conjunto a todos os empregados no mesmo período. Não podem ter duração inferior a 10 (dez) dias. E quando existir esta modalidade, um empregado admitido dentro do exercício, ao gozar as férias coletivas alterará o seu período aquisitivo de férias, em função deste fato. Exemplificando, o funcionário foi admitido em 15 de maio, e as férias coletivas foram dadas a partir de 18 de dezembro, com 15 dias de duração. O empregado em questão, ainda não teria direito ao gozo de férias neste período, mas como já possui 7/12 de férias pelo prazo de vigência do contrato, que correspondem a $(30/12 \times 7) = 17,5$ dias. Por ser férias coletivas, o funcionário goza os 15 dias e altera a data para exercer o seu direito de férias, conseqüentemente, para 18 de dezembro.

4.7 Férias Proporcionais

Pela CLT somente terá direito a remuneração de férias proporcionais na sua rescisão contratual, o empregado que trabalha na empresa há mais de um ano. Hoje, as convenções coletivas de trabalho estabelecem em suas cláusulas, que terão direito à indenização de férias proporcionais todos os empregados que trabalhem mais de 15

dias, já determinam uma remuneração mínima de 1/12. As férias determinam o tempo de contrato e não em meses trabalhados, portanto se um empregado for admitido no dia 16 de janeiro e demitido no dia 15 de Fevereiro a sua indenização de férias será 1/12.

4.8 Férias Indenizadas

São as férias já vencidas e não gozadas, quando da dispensa do empregado. Nas férias proporcionais ou indenizadas pagas na rescisão, terão o acréscimo constitucional de 1/3.

4.9 Férias em Dobro

O empregador tem até 12 meses após o vencimento das férias para que o empregado possa gozá-las. O direito de dar as férias é do empregador. Se isto não for proporcionado, durante a vigência do contrato de trabalho, no prazo de 12 meses após vencidas, haverá uma dobra na remuneração das férias. Art. 137 CLT. É necessário ressaltar que o gozo de férias é considerado como tempo de serviço. Portanto ao proporcionar as férias no décimo primeiro mês deverá observar que este período não ultrapasse, em seu gozo, o prazo máximo aqui referido. O valor dobrado não tem a incidência do adicional de 1/3, e é reconhecido como verba indenizatória.

O prazo do aviso prévio indenizado deverá ser computado no cálculo das férias indenizáveis."(Art. 13 da Instrução Normativa MT 02/92)". Neste caso se houver aviso prévio indenizado no 23º mês de permanência do empregado e o mesmo ainda não gozou suas férias, este aviso irá proporcionar o pagamento em dobro das férias indenizadas.

4.10 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".

Exemplificando devemos observar que o cálculo de 13o salário será por mês trabalhado ou fração superior a 14 dias, se um funcionário for contratado no dia 16 de janeiro e demitido no dia 15 de fevereiro, ele trabalhou na empresa 30 dias e receberá de 13o salário indenizado 2/12. O prazo do aviso prévio trabalhado deverá ser computado no cálculo do 13o salário pago na rescisão.

4.11 Prazo para o Pagamento do 13º Salário

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.

4.12 Rescisão Contratual

Constituição Federal prevê: art. 7o. *"São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: relação de emprego protegida contra despedida arbitrária ou sem justa causa, nos termos de Lei complementar, que preverá indenização compensatória, dentre outros direitos; Fundo de garantia de tempo de serviço. "*

XXI Aviso prévio proporcional ao tempo de serviço, sendo no mínimo de trinta dias, nos termos da Lei. Artigos 7o e 487o CLT.

4.13 Causas da Rescisão

As causas para a rescisão podem ser:

- a) Por parte da empresa por justa causa;
- b) Por parte da empresa sem justa causa;

- c) Por parte do empregado por justa causa;
- d) Por parte do empregado sem justa causa;
- e) Por término do contrato;
- f) Por transferência dentro da empresa;
- g) Aposentadoria;
- h) Morte;
- i) Outros.

4.14 Aviso Prévio Trabalhado

É o período em que o empregado está à disposição, e trabalhando na empresa, mas já informado do seu desligamento compulsório no prazo de 30 (trinta) dias. Aviso prévio, trabalhado ou não, está sujeito à Contribuição para o FGTS. Quando o aviso prévio é dado ao empregado, sem prejuízo do salário integral, caberá ao empregado optar pela redução de duas horas diárias na jornada normal de trabalho, ou pela falta ao serviço por sete dias corridos.

4.15 Aviso Prévio Indenizado

É o valor eqüivalente ao período compulsório de, no mínimo, 30 (trinta) dias, pagos na rescisão. Algumas convenções estabelecem outros limites de dias, vinculando à idade ou tempo de permanência no emprego.

CLT art. 477 – “É assegurado a todo empregado, não existindo prazo estipulado para o término do respectivo contrato, e quando não haja ele dado motivo para cessação das relações do trabalho, o direito de haver do empregador uma indenização, paga na base da maior remuneração que tenha recebido na mesma empresa”.

CLT art. 479 – “Extinguindo-se a empresa, sem a ocorrência de motivo de força maior, ao empregado estável despedido é garantida a indenização por rescisão do contrato por prazo indeterminado, paga em dobro”.

4.16 Rescisão Contratual de Contrato de Experiência

Quando da demissão de empregado com contrato por prazo indeterminado, mas dentro do período de experiência, este terá como indenização o valor correspondente a 50% do período do término do contrato. Exemplo: Empregado demitido 20 dias antes do vencimento da experiência, a indenização corresponderá a 10 dias de salário, que são os 50% correspondentes.

4.17 Data Base

Entende-se como data base o mês eleito de comum acordo, entre os representantes empregadores e empregados, para a celebração da convenção coletiva de trabalho, a qual terá prazo de vigência por dois anos, no máximo.

Art. 9o da Lei 7238/84 – *“O empregado dispensado, sem justa causa, nos 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 da indenização adicional do art. 9o da Lei 6708/79”*.

Exemplificando: Data base março. Dispensa sem justa causa informada no dia 15 de janeiro. O aviso prévio indenizado ou trabalhado correspondente de 30 dias, terá o término no dia 14 de fevereiro. Portanto é devida a indenização do art. 9o.

4.18 FGTS sobre Aviso Prévio Indenizado

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

4.19 Contribuição Social sobre o Aviso Prévio Indenizado

Contribuição social instituída pelo artigo 2º da Lei Complementar 110/01. Em função do artigo 3o da mesma Lei o qual torna as bases e as interpretações para o reconhecimento das duas contribuições ora criadas idênticas, será devido o percentual de (0,5%) meio por cento.

4.20 Reflexos do Aviso Prévio Indenizado

"O prazo do aviso prévio indenizado deverá ser computado no cálculo das férias indenizáveis." (Art. 13 da Instrução Normativa MT 02/92), abrangendo também os encargos do 13o salário proporcional, e 1/3 constitucional. Portanto é devido 1/12 de férias e 1/3 constitucional, bem como 1/12 de 13o salário em função do prazo do aviso prévio.

4.21 Multa do FGTS, ou Indenização Compensatória

A Constituição Federal prevê: art. 7o. "*São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: relação de emprego protegida contra despedida arbitrária ou sem justa causa, nos termos de Lei complementar, que preverá indenização compensatória, dentre outros direitos; fundo de garantia de tempo de serviço.*"

No ato das Disposições Constitucionais Transitórias da CF. de 1988: art. 10 - Até que seja promulgada a lei complementar a que se refere o artigo 7o. I, da Constituição: "*Fica limitada a proteção nele referida ao aumento, para quatro vezes a percentagem prevista no artigo 6o, caput e parágrafo primeiro da Lei 5107, de 13 de setembro de 1966.*" (Ou seja, 40% do FGTS depositado, acrescido de juros e correção monetária).

XXI Aviso prévio proporcional ao tempo de serviço, sendo no mínimo de trinta dias, nos termos da Lei. Artigos 7o e 487o CLT.

4.22 Situação do Empregado com Relação ao Contrato de Trabalho

A situação do empregado em relação à empresa poderá ser:

- Ativo: o funcionário com o seu contrato normal;
- Afastado com Remuneração: situação para sindicalista que não desempenha suas funções na empresa, mas recebe a remuneração;
- Afastado sem Remuneração: "contrato suspenso" sindicalista sem remuneração, ou quando o empregado está desaparecido ou faltante. Ocorrendo esta

hipótese, providenciar a comunicação através de correspondência com "AR" solicitando o seu imediato comparecimento ao serviço, enviar cópia da correspondência ao sindicato laboral, persistindo a ausência após decorridos os 30 dias, elaborar a rescisão contratual por justa causa. Alertamos que muitas vezes por ignorância do empregado, o mesmo pode estar afastado por outros motivos justos e não informados:

- Afastado em Auxílio Doença: situação em que o empregado tem direito aos 15 dias de salário, iniciais do afastamento;

- Afastado por Acidente de Trabalho: situação em que o empregado tem tratamento idêntico ao afastado por doença, mas continua recebendo o depósito do FGTS mensalmente;

- Afastado por Serviço Militar: reserva-se somente o direito ao depósito do FGTS;

- Afastado por Maternidade: tem o direito ao salário integral, desde o momento em que for afastada, apenas alterando a denominação para salário maternidade, cessa este direito quando ocorrer o seu retorno;

- Em Demissão: quando está no processo demissional dentro da empresa;

- Demitido: já extinto o seu contrato de trabalho.

4.23 Homologação

Na rescisão contratual, o pagamento dos valores constantes na rescisão deve ser assistido pelo sindicato da categoria, e na falta deste, pelo Ministério do Trabalho, esta assistência chama-se homologação. Sua obrigatoriedade nasce após o contrato de trabalho completar um ano, ou prazo menor se constar em convenção coletiva.

4.24 Prazo de Pagamento das Verbas Rescisórias

- a) até o primeiro dia útil imediato ao término do contrato de trabalho. Exemplo: término do contrato com aviso prévio trabalhado, extinção normal do contrato por prazo determinado;

b) até o décimo dia, contado da data da notificação da demissão, quando da ausência do aviso prévio, indenização do mesmo ou dispensa do seu cumprimento.

Nos contratos de trabalho temporário o prazo após o término do prazo do contrato é até o primeiro dia útil imediato, se antes do prazo de encerramento do contrato até o 10 dia.

4.25 Formas de Pagamento das Verbas Rescisórias

O pagamento das verbas salariais indenizatórias constantes do Termo de Rescisão será efetuado no ato preferencialmente em moeda corrente ou cheque visado, ou mediante comprovação de depósito bancário em conta corrente do empregado, ordem de pagamento ou ordem bancária de crédito desde que o banco esteja situado na mesma cidade do local de trabalho. Tratando-se de menor ou analfabeto, o pagamento somente poderá ser feito em dinheiro.

4.26 Período Prescricional

Quanto aos possíveis créditos resultantes das relações de trabalho:

a) Cinco anos para o trabalhador urbano, até o limite de dois anos após a extinção do contrato;

b) Até dois anos após a extinção do contrato, para o trabalhador rural. *
Alterado por emenda constitucional.

4.27 Abandono de Emprego

Presumido na 31ª falta ao serviço, quando o empregado está em lugar incerto e não sabido.

Tácito quando se conhece o endereço, mas solicitado a comparecer ao serviço nega-se.

Expresso quando manda avisar ou diz pessoalmente que não quer mais trabalhar no serviço.

4.28 Motivos para a Demissão com Justa Causa

Ato de impropriedade (atos desonestos; incontinência de conduta imoral). Concorrência com a empresa sendo prejudicial ao serviço. Negligência, preguiça ou desleixo. Ofensas físicas ou morais, contra colegas, superiores hierárquicos e patrões. Práticas de jogos de azar.

4.29 Quando não se Deve Demitir sem Justa Causa

- a) Gestantes, desde a confirmação da gravidez até o quinto mês após o parto;
- b) Desde o registro da candidatura para cargo de direção de CIPA, até, se eleito, um ano após o final do mandato;
- c) Desde o registro da candidatura para o cargo de direção ou representação sindical e, se eleito, ainda que suplente, até um ano após o final do mandato;
- d) A garantia de emprego decorrente de Lei, acordo, Convenção Coletiva ou sentença normativa; e.
- e) Suspensão contratual.

4.30 Documentos Para a Rescisão Contratual

Os documentos da rescisão contratual assistida são:

- Termo de Rescisão Contratual em 4 (quatro vias);
- Carteira profissional com anotações atualizadas;
- Registro do empregado, em livro, ficha, ou cópia dos dados obrigatórios do registro de empregados;
- Comprovante do aviso prévio, se o mesmo houver sido dado, ou do pedido de demissão;
- Cópia do acordo ou convenção coletiva, ou sentença normativa;
- Duas últimas guias de recolhimento do FGTS ou extrato bimestral atualizado da conta vinculada;

- Comunicação da dispensa CD, para fins de habilitação ao seguro desemprego, somente quando for demitido sem justa causa;
- Requerimento do seguro desemprego, somente quando demitido sem justa causa.

Obs. Em hipótese alguma poderá haver pagamento de verba para proventos ou descontos sem titulação própria, tais como, outros descontos, outras remunerações, diferenças diversas, pagamentos diversos, etc. Esta norma serve tanto para o pagamento mensal, como para o termo de rescisão contratual.

4.31 Quando o Empregado Indeniza o Aviso ao Empregador

Quando ele solicita a interrupção do contrato de trabalho sem o cumprimento do aviso-prévio devido.

4.32 Salário Maternidade

Quando gestante a mulher tem o direito de afastamento por um período de 120 dias. O seu afastamento poderá dar-se a qualquer tempo a partir do 8o mês de gestação, com 28 dias antes, e término 91 dias após o parto. O valor do salário maternidade consiste numa renda mensal igual à sua remuneração integral. É devido o 13o salário proporcional ao período de duração do benefício, inclusive, o qual também será pago pela previdência social. O tempo de afastamento é considerado para o período aquisitivo de férias. Os encargos sociais incidentes sobre o salário maternidade, 13o proporcional, bem como o período aquisitivo de férias, são custos da empresa.

4.33 Responsabilidade Subsidiária

Esta particularidade está implícita na parte abstrata do contrato, regulada pela farta legislação trabalhista, decorre da exaustão dos recursos na justiça do trabalho, para a cobertura dos valores necessários ao pagamento das verbas salariais e rescisórias, do pessoal diretamente locado ao contrato.

Normalmente ocorre quando há falência do prestador, ou o "desaparecimento" do mesmo. Existindo a garantia no Edital, explicitamente desta figura jurídica, através de uma modalidade de seguro, que possa respaldar todos os empregados envolvidos dentro do contrato, poderá esta, custear os gastos ora comentados, eliminando definitivamente a responsabilidade subsidiária. A caução bancária, o depósito judicial ou a retenção dos valores da fatura, havendo a falência do prestador, consubstanciará uma ação indenizatória dos demais empregados do prestador e não somente do pessoal empregado diretamente no contrato. cremos que em face dos acontecimentos existentes hoje no mercado, são necessários adequações da responsabilidade contratuais. A fiança bancária ou o depósito judicial, garante a execução de um contrato (obra, ou compra de algo), mas não respaldam a responsabilidade subsidiária.

4.34 Bases de Cálculos

Existe na confecção da folha de pagamento, e nas rescisões, a figura, base de cálculo, a qual é determinada pela exigibilidade compulsória em virtude da frequência e habitualidade do pagamento de determinadas verbas. O fator determinante está na obrigatoriedade de incorporar estas verbas aos encargos sociais.

a) Base de cálculo do 13º salário

No adiantamento e na complementação, do 13º salário a composição da base de cálculo será o valor do salário nominal, mais a média de horas extras, de adicionais noturnos, e dos valores variáveis da remuneração tais como comissões, ajudas de custo, outras vantagens variáveis. Serão considerados ainda: a média de insalubridade, ou periculosidade, e ou assiduidade, por mês trabalhado nestas condições.

A base de cálculo é composta então da parte fixa, salário nominal, e da parte variável, que são as médias acima evidenciadas.

As horas extras, com 50%, 70% , 100% , ou outro percentual deverão ser calculadas pela média das horas efetuadas. Exemplo: Durante o ano o empregado trabalhou os 12 meses e fez:

100 horas com 50% que correspondem a 150,00 horas normais,

100 horas com 70% que correspondem a 170,00 horas normais,

50 horas com 100% que correspondem a 100,00 horas normais.

Totalizando 420,00 horas normais no ano. A média será obtida pela divisão de 420,00 horas por 12 meses resultando em 35 horas normais, as quais serão pagas com título de "Média de horas extras no 13o salário".

Os adicionais de insalubridade, periculosidade ou assiduidade, deverão ser pagos proporcionais aos meses trabalhados insalubres, perigosos, ou assíduos.

As demais vantagens variáveis pela média dos valores auferidos durante o período. Exemplificando, o empregado recebeu durante o ano R\$1.200,00 de valores variáveis a título de comissão, basta dividir este valor pelos meses trabalhados no ano.

b) Base de cálculo de férias

Deverá estabelecer o mesmo critério para o cálculo da base do 13o salário. A diferença está em que a base do 13o salário será levantada no período correspondente ao ano civil e a base de férias, durante o período aquisitivo das mesmas.

c) Base de cálculo para aviso prévio indenizado

A base de cálculo do aviso prévio indenizado será a maior remuneração recebida durante o último período. Ou seja, a partir da data do aviso prévio retroagir um ano atrás, e comprovar a maior remuneração recebida.

4.35 Salário de Contribuição

Entende-se por salário de contribuição a remuneração efetivamente recebida ou creditada a qualquer título, durante o mês, em uma ou mais empresas, inclusive ganhos habituais sob a forma de utilidades.

a) O salário maternidade é considerado salário de contribuição.

b) O 13o salário integra o salário de contribuição.

c) O valor das diárias para viagens, quando excedentes a cinquenta por cento (50%) da remuneração mensal do empregado, integra o salário de contribuição pelo seu valor total.

d) O valor das férias gozadas e a remuneração adicional de férias (1/3) integra o salário de contribuição.

Não integram o salário contribuição:

a) A cota de salário família;

b) Parcela In natura recebida de acordo com o PAT (Programa de Alimentação ao Trabalhador), aprovado pelo Ministério do Trabalho;

c) O abono de férias;

d) O aviso prévio indenizado, férias indenizadas, um terço destas, indenização por tempo de serviço e indenização do art. 9º da Lei 7238;

e) Parcela recebida a título de vale transporte;

f) Ajuda de custo em decorrência de mudança de local de trabalho;

g) Diárias para viagens, desde que não ultrapassem a 50% da remuneração mensal do empregado;

h) O adiantamento do 13º salário, mas quando do pagamento complementar serão consideradas e tributadas as duas parcelas;

i) Parcela do 13º salário correspondente ao período do aviso prévio indenizado, paga na rescisão contratual; e

j) Adicional das férias paga em dobro.

Destacamos que sobre o aviso prévio indenizado, o qual não faz parte do salário contribuição, incide o FGTS. Sobre a primeira parcela do 13º salário incide o FGTS e deverá ser recolhido junto com o FGTS do mês normal.

4.36 FGTS

A Lei 8036/90 e Decreto regulamentador 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. 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, excluído, 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.

Destacamos algumas remunerações que não têm a incidência do FGTS:

- a) Férias indenizadas;
- b) Indenização por tempo de serviço, indenização do art. 9o da Lei 7238 (dispensa 30 dias antes da data base).

- c) Salário família;
- d) Valor correspondente à dobra da remuneração das férias;
- e) Valor do vale transporte;
- f) Valor do vale refeição (credenciado pelo MT - através do PAT);
- g) Abono de férias: e
- h) Todos os abonos e valores desvinculados de salários.

Atualmente, o valor correspondente ao FGTS e à multa dos 40% devidas na rescisão sem justa causa, devem ser depositadas no dia posterior ao encerramento do contrato de trabalho, em guia especial de recolhimento.

Na rescisão, a base de cálculo do FGTS será a soma das seguintes verbas: Saldo de salário, aviso prévio indenizado, 13o proporcional, horas extras e adicionais incidentes, e outras verbas que estejam sujeitas à incidência do FGTS.

4.37 Contribuição Social

LEI 110 de 29 de junho de 2.001

- Artigo 2º: *“Fica instituída contribuição social devida pelos empregadores, à alíquota de cinco décimos por cento sobre a remuneração devida no mês anterior, a cada trabalhador, incluídas as parcelas de que trata o art. 15 da Lei 8.036, de 11 de maio de 1990. (até setembro de 2.006)”*.

- 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. (tempo indeterminado)”*.

4.38 Reserva Técnica

Na atividade de serviços terceirizados os encargos sociais têm como fundamento o repasse dos custos existentes para o desenvolvimento da atividade, pois

eles não podem ser considerados como encargo do prestador e sim custo do tomador. Como por inúmeras vezes enfatizamos a principal característica das atividades de serviços terceirizados, que são as necessárias reposições, quando das ausências. Evidencia-se, então, abordar o aspecto mais relevante da atividade que é a dimensão da "Reserva Técnica".

Reserva Técnica - É o efetivo utilizado com o objetivo de suprir os postos de serviços durante a ausência do titular pelos atrasos previstos em CLT, faltas justificadas e não provisionadas na tabela de encargos sociais, faltas injustificadas de pessoal, acompanhamento para futura substituição (treinamento para assumir o futuro posto), substituições solicitadas pelo cliente. A disponibilidade ociosa do funcionário enquanto ele não está sendo utilizado para eventuais coberturas de faltas, pois estas não obedecem a um cronograma de ausências e, também, a substituição para horário de almoço (exigibilidade contratual, ou imposta pela legislação).

Alguns aspectos que devem ser comentados para uma melhor orientação da necessidade de destacar o seu custo. Ela representa um acréscimo do contingente de pessoal à disposição do contratante. Existe em alguns Estados a sazonalidade de ausências por inúmeros motivos na orla marítima o acréscimo de ausências decorre da facilidade, no verão, de serviços extras. Em São Paulo e Brasília ao final do ano, ausências acentuadas por viagens em visita a parentes em outros estados entre outros. Este acréscimo que gera a necessidade de um maior número de substitutos não são previstos em encargos ou outra forma de compensação financeira.

Este item deve ser mensurado dentro do padrão de ausências que a empresa mantém, inclusive o percentual de disponibilidade ociosa deste quadro funcional específico.

Se existir substituição para o horário de refeição este custo não deve fazer parte desta reserva, e sim ser demonstrado nos custos de mão de obra. Exemplificando um funcionário de 8 horas constante (posto de serviço sem interrupção) para a cobertura do posto será necessário gastar 1/8 (um oitavo), ou seja, 12,5% (doze e meio por cento) na contratação de um substituto somente para atender esta

situação. O percentual ideal para custear este item, situa-se na faixa de 1,5% (um e meio por cento) até 6% (seis por cento). É evidente, que está estreitamente vinculado à grande necessidade de substituição exigida pelo contratante, pelo controle de qualidade entre outros.

4.39 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 6802 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.

4.40 Cálculo dos Dias

Para efetivarmos uma proposta de custos os dias trabalhados no ano e no mês, são dados fundamentais, pois eles servem de base para alguns cálculos de itens componentes dos nossos custos.

O ano tem trezentos e sessenta e cinco dias e 6 horas, é representado numericamente 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 que incorporamos em nossos cálculos são em número de 13,5 dias, que os projetando para um período de 20 anos constatamos os seguintes números (fonte Ministério do Planejamento - Secretaria de Logística):

- Se o trabalho for desenvolvido de segunda-feira à sexta-feira eliminando os dias de feriados coincidentes com os sábados e domingos, teremos em dias úteis 10,14 dias feriados ano.

- Se for de segunda-feira à sábado a quantidade de feriados no ano serão 12,17 dias feriados ano.

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

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

De segunda-feira ao sábado $365,25 - 52,18 - 12,17 = 300,90$ no ano e 25,08 dias no mês.

5 ENCARGOS SOCIAIS

Analisar com metodologia apropriada o complexo custo dos encargos sociais que são os principais formadores de dúvidas quanto ao seu dimensionamento. Nesse item busca-se entender cada componente dos custos deste grupo.

5.1 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.

5.2 Cálculo dos Feriados de Segunda a Sexta-feira

Para adotarmos a metodologia dos dias efetivamente trabalhados devemos fazer com que os feriados sejam reconhecidos efetivamente nos dias úteis. De acordo com o estudo efetuado pela Secretaria de Logística do Ministério do Orçamento e Gestão, os feriados no ano representam 10,14 dias úteis no ano, este estudo projetou por 20 anos as datas dos feriados, com dia fixo.

5.3 Dias não Trabalhados de Segunda a Sexta-feira

Existem no ano 52,18 Sábados e 52,18 Domingos = $365,25 / 7$.

Somamos 4,348 semanas no mês e como consequência existem 4,348 sábados e 4,348 domingos no mês.

O empregado falta ao serviço pelos mais variados motivos, como:

- a) Auxílio doença;
- b) Acidente de trabalho;
- c) Auxílio paternidade;
- d) Auxílio maternidade;
- e) Em demissão para procurar emprego (2 horas), ou 7(sete) dias;

f) Para qualificação;

g) Pelos diversos motivos justificados:

g.1) Testemunha;

g.2) Doação de sangue;

g.3) Matrimônio;

g.4) Falecimentos de parentes (limitados aos graus de parentesco);

g.5) Vestibular;

g.6) Cumprimento de obrigações militares;

g.7) Cumprimento de obrigações eleitorais.

Além destas ausências do empregado que devem ser cobertas por outros funcionários, existe a ausência para o gozo de férias. Portanto para realizar os serviços de limpeza, especificamente, devemos contar com um contingente efetivo e outro de substitutos.

5.4 Parâmetros e Dados Estatísticos

Auxílio doença

São faltas que existem para os mais variados motivos de doenças, e devem ser mensuradas estas ausências apenas perante os dias úteis, pois o funcionário não apresenta atestado para o dia em que ele não estaria trabalhando. A média no segmento são 7 (sete) dias úteis, pesquisa realizada pela FEBRAC – Federação Nacional das Empresas de Asseio e Conservação - Consultoria estatística contratada para tal.

Acidente de trabalho

São mensuradas pela incidência de ocorrências 0,813% de fatos, e que têm duração normal de 15 dias, que transformados estes, em dias úteis, representam 10,30 dias úteis, portanto: $10,30 \times 0,813\% = 0,08$ dia. (O percentual de 0,813% tem como fonte o Ministério da Previdência).

Auxílio paternidade

São 5 dias de ausência, quando do nascimento do filho. Como medir esta ausência? Destes dias 4 são úteis, 2,3% é a taxa de natalidade nacional, e 36,23% são homens, portanto dimensionando-se em dias teremos: $4 \times 2,3\% \times 36,23\%$ (fonte M.T.E.-RAIS 99) = 0,03 dia.

Auxílio maternidade

São 120 dias de ausência quando do nascimento do filho. Para dimensioná-las devemos transformar em dias úteis, que correspondem a $120 - (120 \times 52,18) / 365,25 - (120 \times 52,18) / 365,25 - (120 \times 10,14) / 365,25 = 82,37$ dias, os quais devem ser mensurados pela taxa de natalidade, 2,3%, e o restante do contingente feminino corresponde a 63,77% (fonte M.T.E. -RAIS00) e que 60% das mulheres estão em idade de procriação. Portanto a expressão matemática é: $82,37 \times 63,77\% \times 2,3\% \times 60\% = 0,72$ dia.

Em demissão

Neste aspecto nem todos os funcionários são demitidos. Uma parcela solicita a demissão, outra é demitida com justa causa, outros são aposentados e existem os óbitos. Dos demitidos sem justa causa, que no ramo representam 79,64% (fonte M.T.E.- CAGED) do motivo demissional, 7,01% cumprem o aviso prévio trabalhando. À opção do funcionário ele pode ausentar-se por duas horas diárias ou a complementação de 7 dias, para esta opção nós denominamos aviso prévio trabalhado, e gera a seguinte expressão: Dias úteis dos 7 dias acima, representam $4,80$ dias úteis $\times 7,01\%$ dos empregados demitidos = 0,34 dia. (Estes percentuais aqui demonstrados são abrangentes no Brasil, cada estado possui o seu próprio percentual).

Faltas justificadas

Pelos diversos motivos acima expostos é reconhecida a ausência de 1,1 dias por ano (dados levantados pela Consultoria estatística - FEBRAC).

Ausências para a representação sindical

Nos Estados são previstos na Convenções Coletivas de Trabalho, conforme cláusulas específicas, a ausência de diretores e conselheiros do Sindicato Laboral 1 (um) dia por mês. O corpo de diretores e conselheiros, dos sindicatos laborais é composto de 40 membros (titulares e suplentes). Assim sendo, temos no item de ausências para a representação sindical o seguinte peso:

$$(40 \times 12) / 16.401 = 0,03 \text{ dia.}$$

Férias

O gozo de férias dos empregados é dimensionado em 30 dias, mas para expressar em dias úteis apenas, a expressão é: 30 dias - [(30 dias x (52,18 domingos no ano + 52,18 sábados no ano)/365,25] - (30 x 10,14 feriados no período) / 365,25) = 20,60 dias.

Ausência para treinamento e qualificação

Todos as empresas que detenham conceituação de excelência em serviços terá obrigatoriamente a necessidade de estabelecer o cronograma de treinamento que poderá ser dimensionado em 1,5 dias ou 12 horas de aula para a sua qualificação, tendo em vista a necessidade de introduzir novos equipamentos e produtos que constantemente estão sendo apresentados no mercado, 1,5 dias.

Dias efetivamente trabalhados

Para uma análise do custo que estas ausências representam temos a somatória de 7 + 0,08 + 0,03 + 0,72 + 0,34 + 1,1 + 0,03 + 20,60 + 1,50 = 31,41 dias úteis.

O empregado trabalha 365,25 dias do ano - 52,18 sábados - 52,18 domingos - 10,14 feriados - 31,41 dias de ausências = 219,34 dias, no ano e 18,28 dias no mês.

Dias trabalhados no posto de serviço

O posto de serviço precisa de um funcionário trabalhando 5 dias por semana x 4,348 semanas = 21,74 dias no mês, ou 260,89 dias no ano, mas os feriados não

devem ser considerados, portanto $260,89 - 10,14 = 250,75$, resultando em 20,90 dias efetivamente trabalhados no mês.

O percentual de acréscimo pelas substituições representa $31,41 / 219,34 = 14,32\%$. Portanto ao dimensionarmos nosso contingente devemos acrescentar ao contrato este percentual. Um contrato que preveja 100 pessoas terá um contingente efetivo (mínimo) para a sua execução 114,32 pessoas.

Diferença mensal para elaboração dos serviços = 20,90 dias do posto - 18,23 dias efetivamente trabalhado pelo empregado = 2,67 dias, que deverão ser supridas mensalmente para restabelecer o desempenho dos serviços.

Porcentagem dos demitidos

No estudo em questão temos os seguintes números:

- Sem justa causa: 79,64%;
- Com justa causa: 1,14%;
- A pedido do empregado sem justa causa: 18,68%;
- A pedido do empregado com justa causa: 0,06%;
- Aposentadoria: 0,04%;
- Morte: 0,17%;
- Transferência: 0,27%.

Tempo médio de permanência

15,07 meses.

Fórmulas e Cálculos

Fundamentação do Grupo "A"

Denominação Percentual Fundamentação Legal

- INSS: 20%. Artigo 22 Inciso I Lei 8.212/91
- FGTS: 8%. Artigo 15 Lei 8030/90 e Art. 7º Inciso III CF/88

- SESC: 1,5%. Artigo 3º Lei 8.036/90
- SENAC: 1,0%. Decreto 2.318/86
- SEBRAE: 0,6%. Artigo 8º Lei 8029/90 e Lei 8154 de 28/12/90
- INCRA: 0,2%. Lei 7787 de 30/06/89 e DL 1146/70
- Salário Educação: 2,5%. Artigo 3º Inciso I Decreto 87.042/82
- Seguro AC. Trabalho: 2%. Artigo 22 Inciso II Lei 8.212/91, anexo ativ. 74.70-5
- Contribuição Social: 0,5%. Artigo 2º Lei Complementar 110/01

Total do Grupo A 36,3%

Férias

20,60 dias úteis = $20,60 / 219,34 = 9,39\%$

Faltas justificadas

7 dias úteis = $7 / 219,34 = 3,19\%$

Acidente de trabalho

0,08 dia útil = $0,08 / 219,34 = 0,04\%$

Auxílio paternidade

0,03 dia útil = $0,3 / 219,34 = 0,02\%$

Faltas legais ou faltas justificadas

1,1 dias úteis = $1,1 / 219,34 = 0,50\%$

Representação sindical

0,03 dia útil = $0,03 / 219,34 = 0,01\%$

Aviso prévio trabalhado

0,34 dia útil = $0,34 / 219,34 = 0,15\%$

Obs. Esta verba ela deve ser rateada durante o tempo de permanência que os funcionários ficam na empresa, portanto o seu custo deve ser absorvido pela expressão $0,15\% / 15,07 \times 12 = 0,12\%$.

O tempo médio de permanência de um funcionário nas empresas é de 15,07 meses.

Treinamento ou qualificação profissional

$1,5 \text{ dias úteis} = 1,5 / 219,34 = 0,68\%$

Fundamentação Legal do Grupo "B"

Grupo "B" Fundamentação Legal

- Férias: Artigo 142º DL 5.542/42 e Artigo 7 CF Inciso XVII
- Auxílio Enfermidade: Artigo 18 Lei 8.219/91 e artigo 476 CLT
- Licença Paternidade: Artigo 7 Inciso XIX CF/88
- Faltas Legais: Artigo 473 e 822 da CLT
- Acidente de Trabalho: Lei 6.367/76 e Artigo 473 da CLT
- Aviso Prévio Trabalhado: Artigo 487 CLT e Artigo 7 Inciso XXI da CF/88
- Representação Sindical: Artigo 7º Inciso XXVI CF/88 Cláusula da CCT

1/3 constitucional de férias

$20,60 \text{ dias de férias} / 3 = 6,8666 \text{ dias} = 6,8666 / 219,34 = 3,13\%$

13º salário

Este item corresponde a uma remuneração mensal, pois dele não poderá ser descontada qualquer ausência justificada, ou não, inclusive ausência de férias, portanto o seu volume em dias é de 20,90 dias.

$= 20,90 / 219,34 = 9,53\%$

Fundamentação Legal do Subgrupo "B" - verbas indenizatórias

Subgrupo "B" Fundamentação Legal

- Adicional de 1/3 de Férias: Artigo 7, Inciso XVII CF/88.

- 13º Salário: Lei 4.060/62, Lei 7.787/89 e Inciso VII Artigo 7 CF/88.

Aviso prévio indenizado

Sete virgula um por cento (7,01%) do contingente de trabalhadores recebem o aviso prévio trabalhando e 72,63% recebem o aviso prévio indenizado, que corresponde a uma remuneração mensal.

O aviso prévio do empregado é de 30 dias, eliminando-se os sábados, domingos e feriados, 20,60 dias, sua produtividade sem as ausências.

$$20,60 / 219,34 = 9,39\%$$

Este custo deve ser absorvido apenas por 72,63% que realmente recebem este custo.

$$9,39\% \times 72,63\% = 6,82\%$$

Este custo deve ser rateado pelo tempo de permanência no emprego, ou seja, ele deve ser demonstrado em um ano.

$$6,82\% / 15,07(\text{tempo médio de permanência}) \times 12(\text{meses}) = 5,43\%$$

Incidem sobre o custo do aviso prévio indenizado os seguintes agregados:

FGTS sobre o Aviso prévio indenizado

$$\text{FGTS } 8\% \times 5,43\% = 0,43\%$$

Contribuição social artigo 2o da Lei Complementar 110/2.001

$$0,5\% \times 5,43\% = 0,03\%$$

Reflexos sobre o aviso prévio de 13o salário, férias e 1/3 de férias constitucional

$$5,43\% / 12 = 0,45\% + \text{FGTS} = 0,49\% - 13o \text{ salário proporcional indenizado.}$$

$5,43\% / 12 + 5,43\% / 12 / 3 = 0,60\%$ que corresponde às férias e ao 1/3 constitucional.

Multa de 40% sobre os depósitos do FGTS ou Indenização compensatória

A multa do FGTS deveria estar vinculada no Grupo "A". O único impedimento é de que nem todos os funcionários receberão os valores referentes à multa. Entretanto é uma multa que se reflete apenas aos funcionários demitidos, excluídos os que solicitam sua demissão, os que venham a falecer, a aposentar, aos demitidos por justa causa e os transferidos sem ônus para a empresa.

A indenização abrange todos os funcionários demitidos sem justa causa, 7,01% sete virgula um por cento, trabalhado mais 72,63% indenizados. Esta indenização independe do tempo médio de permanência, pois a mesma será paga ao término do contrato e não é um valor fixo para ser rateado. A expressão matemática que a calcula é:

$$\{8\% \times 40\% + (8\% \times 40\% \times (13,96\% + 12,66\%)) + [8\% \times 40\% \times (5,43\% + 0,45\%)]\} \times 79,64\% = 3,38\%$$

Contribuição social

Instituída pelo Artigo 1º da Lei Complementar 110 de 29 de junho de 2.001.

$$\{8\% \times 10\% + (8\% \times 10\% \times (13,96\% + 12,66\%)) + [8\% \times 10\% \times (5,43\% + 0,45\%)]\} \times 78,64\% = 0,84\%$$

Indenização adicional

Pela dispensa sem justa causa, ou seja, ao demitir 7,01% com aviso prévio trabalhado e 72,63% com aviso prévio indenizado, destes 2,73% são demitidos com a antecedência de 30 dias antes da data base, como já comentado anteriormente, os contratos que têm prazo de encerramento com data coincidente, ou demissão a pedido por parte do cliente, ocasionam este custo. Assim como nas indenizações anteriores deve ser calculado adotando-se o mesmo critério.

$$20,60 / 219,34 = 9,39\%$$

$$(9,39\% \times (7,01\% + 72,63\%)) \times 2,73\% / 15,07 \times 12 = 0,16\%$$

Fundamentação Legal do Grupo "C"

Grupo "C" Fundamentação Legal

- Aviso Prévio Indenizado: Artigo 487 CLT e Inciso XXI do Artigo 7º CF/88
 - FGTS s/ Aviso Prévio Indenizado: Sumula 305 TST
- Contribuição Social Aviso Prévio: Sumula 305 TST artigo 2º Lei complementar 110/01
 - Reflexos 13º Salário e Férias A P: Artigo 487 CLT
- Indenização Compensatória: Artigo 487 CLT e Artigo 10 Inciso I Disp. Trans. CF/88
 - Contribuição Social: Artigo 1º Lei complementar 110/01
 - Indenização Adicional: Artigo 18º Lei 8.036/90

Incidência do grupo "A" sobre o grupo "B"

$$36,3\% \times (14,47\% + 12,71\%) = 9,87\%$$

Encargos sociais sobre o salário maternidade

$$a) 0,72 / 219,34 = 0,33\% \times 36,3\% = 0,12\% +$$

$$b) 0,72 / 219,34 / 12 \times 4 \times 36,3\% = 0,04\% +$$

$$c) [(0,72 / 219,34 / 12 \times 4) + (0,72 / 219,34 / 12 \times 4 / 3) \times 136,3\% = 0,20$$

A soma deste encargo gera um custo de = 0,36%

O salário maternidade não é custo da empresa, apenas os encargos do Grupo "A" são de sua atribuição, bem como os custos advindos dos 4/12 de 13º salário, que absorve apenas o Grupo "A" dos encargos. Mas o item c) que determina o custo dos 4/12 de férias os quais não há pagamento por parte da previdência, assim como o 1/3 constitucional, proporcional, bem como todos os encargos do Grupo "A".

Fundamentação Legal do Grupo "D"

Grupo "D" Fundamentação Legal

- Incidência do Grupo "A" sobre o grupo "B": Artigo 28º Lei 8.212/91
- Incidência sobre Salário Maternidade: Artigo 28º Lei 8.212/91

6 INSUMOS

Interpretações da legislação e das convenções coletivas que introduzem ganhos sociais e que devem ser dimensionados em seu real valor preservando os custos de contratação, é recomendado que a planilha de custos e formação de preços demonstre em cada item a sua fundamentação legal, neutralizando qualquer dúvida que possa existir quanto à sua origem legal de determinado item de custo. A preocupação quanto ao ideal dimensionamento dos custos dos materiais de higiene e de copa que muitas vezes vem sendo exigidos o seus fornecimentos via contratado.

A proposta de preços a deve, como já frisamos, anteriormente, constituir todos os custos necessários para a sua realização. Portanto deve-se verificar toda a legislação para que se possa determinar nos itens de insumos os custos de cada item componente.

6.1 Vale Transporte (VT)

Lei 7.418/85 e Decreto 95.247/87.

Fica instituído o Vale Transporte que o empregador pessoa física ou jurídica antecipará ao empregado para utilização efetiva em despesas de deslocamento residência trabalho e vice-versa, através do sistema de transporte coletivo. Será permitido o desconto de até 6% (seis por cento) do salário nominal para o ressarcimento da parte do empregado, limitado, é claro, ao valor integral do vale transporte cedido.

É permitido, quando não há condições de antecipar a entrega do vale transporte, o mesmo ser pago em espécie. O funcionário que não utiliza o vale transporte deverá preencher um documento onde o mesmo declara que não o utilizará. Para o exercício do direito ao recebimento do vale transporte, o empregado informará ao empregador por escrito: 1)- seu endereço residencial; 2) os serviços e meios de transportes mais adequados ao seu deslocamento residência trabalho e vice-versa. Se um empregado prestar informações indevidas ou a incorreta utilização do vale transporte, enseja a rescisão contratual por justa causa.

O vale transporte não tem natureza salarial e nem se incorpora à remuneração para quaisquer efeitos. Existem convenções coletivas que modificaram o limite de desconto de 6%, reduzindo-os.

A Lei não estipula o limite de fornecimento do vale transporte, apenas menciona que deve ser fornecido para o acesso ao serviço e o retorno ao domicílio.

OBSERVAÇÃO: Quando fornecidos os Vales Transportes para os dias trabalhados, eles devem ser somente utilizados para o dia em que o funcionário trabalhar, liberando o desconto físico referentes aos dias que eles ausentarem-se por qualquer motivo justificado ou não, inclusive quando apresentado atestado médico e outros.

6.2 Vale Refeição (VR) ou Vale Alimentação

Portaria 1156/93 art. 6º parágrafo único: *"Nos casos em que a empresa participante do Programa de Alimentação do Trabalhador opte por convênios com terceiros deverá certificar-se de que estes se encontram registrados no PAT."*

Art. 7º: *"Quando a empresa participante fornecer aos seus trabalhadores cupões ou tickets que permitam a aquisição de refeições em estabelecimentos comerciais, o valor destes deverá ser suficiente para atender às exigências nutricionais do Programa"*.

Parágrafo único. A empresa participante deverá orientar seus empregados sobre a correta utilização dos instrumentos citados neste artigo.

Art. 4º: *"A participação do empregado fica limitada a 20% do custo direto da refeição"*.

A convenção coletiva de trabalho (CCT), estabeleceu que os funcionários terão um VR de R\$ 4,00 (quatro reais) por 25 dias ou de R\$ 4,55 (quatro reais e cinquenta e cinco centavos) por 22 dias.

Na CCT, foi estabelecido que a parte do empregado será de até 15% (quinze por cento), portanto o custo para a empresa, sem considerar o custo financeiro pela

antecipação mínima de 30 (trinta) dias será de R\$ 100,00 - R\$ 15,00 = 85,00 (oitenta e cinco reais).

OBSERVAÇÃO: Caso os VR sejam, conforme convenção coletiva, fornecidos para os dias trabalhados, eles devem ser somente utilizados para o dia em que o funcionário trabalhar, a empresa pode exercer o desconto físico referentes aos dias que eles ausentarem-se por qualquer motivo justificado ou não, inclusive quando apresentado atestado médico e outros.

6.3 Uniformes

Levantado junto ao cliente que o uniforme a ser utilizado pelos funcionários é o normal adotado pela empresa, levantar a necessidade de reposição, normalmente a cada 6 (seis) meses, dependendo do desgaste natural que é sobre ele exercido, fazer a apropriação deste item de custo e rateá-lo durante o prazo de 12 (doze) meses. Observamos a necessidade de estabelecer um custo adicional para eventuais perdas motivadas pela natural demissão de funcionários em períodos de experiência, e que na maioria dos casos ao retomar o uniforme ele já não tem nenhuma utilidade em função do péssimo estado que foi devolvido. Neste caso a experiência nos recomenda um percentual de 8% (oito por cento), o qual deve ser acrescido em seu custo a título de perdas eventuais. Outra lembrança refere-se ao custo financeiro o qual não o cobramos diretamente, pela antecipação média até o retorno deste investimento.

6.4 Equipamentos de Proteção Individual (EPI)

Assim como o uniforme deverá ser levantado o custo para a apropriação deste item componente dos insumos o qual em diversos tipos de serviços são mais caros que o uniforme e os equipamentos convencionais de limpeza. Portanto ao realizar o projeto para a prestação dos serviços, considerar este item com muito cuidado, pois a sua presença é constante.

6.5 Benefício Social e Apoio Familiar

Uma modalidade de plano de benefícios, podendo ser previsto na CCT e que tem um custo individual por funcionário, este item é componente dos insumos e deve

ser calculado. Atualmente na CCT determina o pagamento pelas empresas à Federação dos Empregados em Empresas de Asseio e Conservação do Estado do Paraná, o valor de R\$ 3,00 (três reais), mensalmente, por empregado que possua.

6.6 Plano de Saúde

Se prevista em CCT é estabelecido um custo individual por funcionário e é um item componente dos insumos. Atualmente pela CCT as empresas pagarão ao sindicato profissional respectivo o valor de R\$ 11,50 (onze reais e cinquenta centavos), por empregado.

6.7 Treinamento e Qualificação

Prevista em CCT ou não deve ser considerado o custo de transporte, de refeição e o custo do curso para que o empregado venha a desempenhar com melhor qualidade os serviços em nossa clientela. É um custo integrante dos insumos e devemos considerá-lo e valorizá-lo.

6.8 Fundo de Formação Profissional

Prevista na CCT deve ser considerado o seu custo integrante dos insumos. Atualmente as empresas contribuirão mensalmente, em favor do sindicato profissional, com o valor de R\$ 0,50 (cinquenta centavos de reais), por empregado.

6.9 Seguro de Vida

Prevista na CCT deve ser considerado o seu custo integrante dos insumos.

6.10 Seguro de Responsabilidade Civil

Se o cliente exigir a responsabilidade, deverá ser efetuado um valor máximo para que seja possível a contratação no mercado de tal exigência.

6.11 Materiais e Equipamentos

Elaborar detalhadamente uma relação de itens a ser utilizados com quantidades e materiais que serão necessários para a realização dos serviços.

Descrevemos abaixo algumas considerações e procedimentos para a execução da limpeza e da conservação.

a) Revestimento cerâmico de paredes para fachada

Para limpeza poderá ser utilizado jato (hidrojato) de água e/ou rodo ou vassoura com pano limpo molhado com uma mistura de água e detergente neutro, devendo ser preservadas as instalações elétricas (tomadas, interruptores, fiação, etc.).

Caso ocorram derramamentos de qualquer natureza, a mancha deverá ser removida imediatamente com pano umedecido com água e sabão neutro, evitando-se que o revestimento fique manchado. (manutenção)

Durante a limpeza das paredes externas com utilização de escadas, deverão ser tomadas medidas de segurança, tais como utilizar corda de segurança para fixar a escada e o servente, etc. O cuidado para não molhar a parte elétrica e a sinalização externa, que terá sua limpeza e manutenção a cargo da empresa mantenedora das instalações prediais, também é necessário.

Entretanto, caso isso não aconteça, são recomendados produtos específicos, de acordo com o tipo de mancha que venha a se manifestar na superfície do produto.

Procedimento mensal.

Estimativa dos materiais e equipamentos utilizados:

Escada, cordas, lava jato, rodo, vassoura, baldes, panos, solvente, detergente, sabão neutro, álcool e água sanitária.

Valores e tempo estimados:

b) Piso cimentado com pintura impermeabilizante

Para limpeza varrer para remoção da poeira.

Procedimento diário: lavar com água e sabão neutro, com cuidados necessários para se evitar danos à pintura do piso, no caso do uso de algum equipamento (hidrojato, etc.). Não permita o esguicho de água abundante.

Estimativa dos materiais e equipamentos utilizados: vassouras, baldes, panos ou mopyy, lava jato, rodo sabão neutro e detergente.

Valores e tempo estimados:

c) Capachos de fibra sintética, internos

Limpar com aspirador de pó.

Lavar, semanalmente, com jato, água e sabão neutro. Colocar para escorrer o excesso de água. Em época de chuvas este cuidado deve ser aplicado com maior frequência. Aconselha-se a efetuar esta lavagem antes de finais de semana ou feriados.

d) Persianas confeccionadas em lâminas

Espanar diariamente para remoção da poeira.

Passar pano levemente umedecido com água e sabão neutro.

e) Persianas confeccionadas em tecidos

Espanar diariamente para remoção da poeira.

Remover para lavagem por processo a seco, o qual deve ser evitado danos a pigmentação, recomendamos o tratamento de proteção ao tecido pelo sistema teflon ou scotchgard.

f) Livros e pastas

Espanar para remoção da poeira.

g) Computadores, terminais, impressoras, etc.

Recomenda-se o máximo treinamento para este tipo de serviço, o qual deve ser efetuado com limpeza através de pano seco para a remoção da poeira. As telas dos monitores devem ser limpas com pano levemente umedecido em água. Os teclados aspirados por mini aspirador apropriado para limpeza desta natureza. Somente devem ser efetuadas estas limpezas com os equipamentos desligados,

sempre quem deve efetuar o desligamento será o responsável indicado pela empresa tomadora dos serviços.

h) Quadros pintados em tela, sem vidro

Somente com um espanador de penas macias e completamente secas. Não utilizar qualquer outro material.

i) Quadros em acrílico

Limpar com pano seco macio ou um espanador com penas macias e secas. Não utilizar água, álcool, detergente ou qualquer outro produto de limpeza.

j) Quadros com proteção em vidro

Utilizar pano macio umedecido com álcool e secar com pano limpo (seco). Não utilizar detergentes de nenhuma espécie, solventes ou outro material, inclusive jornais, tecidos com fibras artificiais.

k) Esculturas de bronze, latão, cobre, alumínio ou aço

Limpar com pano seco macio ou espanador com penas macias e secas.

Quando a obra apresentar sinais de envelhecimento, de acordo com o objetivo do contratante deverá ser modificado este aspecto, mas recomenda-se que os sinais de envelhecimento dignificam a característica histórica da obra.

Nunca limpar com água, detergente ou qualquer tipo de solvente.

6.12 Itens de Reposição

Quando existe a reposição de material de higiene com abastecimento de papel toalha, papel higiênico, sabonete líquido, e outros, deve ser elaborado um levantamento físico por sexo do pessoal que efetivamente utiliza os sanitários. Normalmente a pessoa utiliza o sanitário de 2 a 3 vezes pela manhã, logo após a refeição e até o final do expediente à tarde mais 2 vezes. Com isto nós teremos uma frequência diária de 5 (cinco) vezes por dia por funcionário.

Desta forma elaboramos abaixo um mapa onde demonstramos os valores aproximados de cada item, bem como o total por utilização dos referidos materiais, pesquisar flutuação de pessoal por algumas atividades sazonais.

Materiais de higiene

Material	Qde	Unid.	Gasto/Dia	Qde. Dias/Mês	
Cálculo por Funcionário				20,90	25,19
Papel Higiênico Homem	2,50	Metro	0,048	0,999	1,207
Papel Higiênico Mulher	6,20	Metro	0,119	2,476	2,993
Papel Toalha	20	Unid	0,118	2,468	2,974
Sabonete Líquido	0,042	Gramas	0,001	0,016	0,019
Total R\$ por Funcionário Masculino				3,48	4,20
Total R\$ por Funcionário Feminino				4,96	5,98

Material de copa

Deve obedecer aos critérios de levantamento do quantitativo de funcionários que estão lotados naquele ambiente de serviço, pesquisar a flutuação provável de pessoal que pode ocorrer:

Material Copa	Qde.	Unid.	Gasto/Dia	Qde. Dias/Mês	
				20,90	25,19
Café	9,000	Gramas	0,041	0,853	1,032
Açúcar	38,00	Gramas	0,032	0,657	0,794
Água	0,200	Litro	0,025	0,521	0,630
Leite	0,080	Litro	0,005	0,012	0,135
Copo Descartável Café	4,200	Unidade	0,006	0,131	0,159
Copo Descartável Água	3,300	Unidade	0,015	0,304	0,368
Chá	0,20	Gramas	0,003	0,054	0,065
Total R\$ por Funcionário				2,63	3,18

6.13 Reserva Técnica

Os elementos componentes da reserva técnica deverão receber VT, VR, uniformes, planos de saúde, e demais itens a eles correspondentes, portanto o percentual determinado no contingente de pessoal, deverá também abranger os custos de parte dos itens de insumos, com exceção aos materiais e equipamentos.

7 ADMINISTRAÇÃO, BENEFÍCIOS E DESPESAS INDIRETAS (BDI)

Comentários da taxa de administração que está sustentada pela planilha de despesas administrativas, assim como sobre os impostos na fonte, lucros e impostos incidentes sobre a fatura.

7.1 Administração

Ao propor um serviço devemos determinar também os mesmos cuidados na previsão do custo administrativo. Evitar previsões com percentuais fixos com intenção apenas de reduzir sua proposta. Se este custo for elevado é neste item que o empresário deve trabalhar com mais afinco para a sua redução e tornar-se competitivo no mercado, pois em poucos itens, dos nossos serviços podemos obter ganhos e diferenças substanciais. Anexo, é apresentado uma sugestão com os elementos que compõem os custos administrativos de uma empresa, a qual poderá ser analisada e dimensionada dentro de cada realidade. Observamos que para uma avaliação correta destes custos, os mesmos devem ser absorvidos por funcionário, ou seja, o total do custo despendido, deverá ser rateado (dividido) pelo número de funcionários que estejam diretamente lotados nos contratos. Independentemente do percentual deste custo obtido na planilha de formação de preços, o mesmo deve ser considerado para a sua real absorção, evidentemente que este custo não é estático, variando em função do crescimento físico do pessoal operativo, não na mesma proporção deste crescimento.

7.2 Lucro

O objetivo da empresa é a obtenção do lucro. Evidentemente não é somente este item a ser alcançado, existem outros de ordem social e econômica, mas o preponderante é a lucratividade. Com o mercado bastante competitivo, onde algumas empresas não provisionam todos os custos envolvidos, a taxa de lucro tende a ser a menor possível. Considerações que devem ser feitas ao estipular a taxa do lucro: qual o tempo despendido na empresa em trabalho por parte dos sócios proprietários; qual o volume do investimento inicial; quantos sacrifícios impostos pela emoção gerada em determinados momentos; o abandono aos familiares; a incerteza que a política gera; as

interferências causadas por planos econômicos; as turbulências do mercado, enfim as inúmeras incertezas que ocorreram e que virão a ocorrer têm um preço a ser avaliado, o qual deve ser mensurado na mais legítima inteligência. O lucro zero é proibido por Lei e o próximo a isto é a aberração do nosso próprio sentimento, além de que este lucro definido sofrerá as reduções do imposto de renda e da contribuição social.

7.3 Impostos na Fonte

IRF - Para empresas prestadoras de serviço de asseio e conservação o IRF será de 1% (um por cento) do valor total da fatura. Esta retenção não é custo da empresa, mas sim uma antecipação do devido, apenas custa a sua antecipação financeira.

IN 24/98 - Determina que os serviços prestados para órgãos públicos da administração federal direta ou indireta deverão reter na fonte como antecipação, 4,8% a título de IRPJ, quando os serviços prestados não sejam executados com materiais, mais 1,0% a título de CSLL, 3% a título de COFINS e 0,65% a título de PIS. Estas retenções não têm naturezas de custos, mas sim de antecipação, podendo ser compensadas quando do recolhimento dos impostos no prazo oportuno. Custam sim, as despesas financeiras desta antecipação, pois não é devido este custo quando a opção for feita pelo lucro real.

LEI 7.911- Seguridade social - Determina que haja retenção na fonte em percentual de 11% (onze por cento) sobre o valor dos serviços prestados, a título de antecipação para a seguridade social. Existe um custo financeiro quando é exigido da apresentação da fatura somente no mês seguinte aos serviços prestados, pois você antecipa o recolhimento da seguridade social, e sofre o desconto na fatura. Com a recente publicação no Diário Oficial da IN 71 de 10 de maio de 2.002, é permitido o desconto da base de cálculo para a retenção do percentual de 11% (onze por cento), os valores dos materiais, equipamentos e vale refeição se expressos no contrato. Caso não haja o destaque de valores no contrato, o cálculo da retenção não poderá ser inferior a 80% da base de cálculo da nota fiscal em serviços de limpeza comum, e até 65% em limpeza hospitalar.

7.4 Impostos sobre o Faturamento

Os impostos da atividade, considerados como custos são: o ISS, o PIS, a COFINS e a CPMF. O Imposto de Renda Pessoa Jurídica com o percentual de 4,8%, será considerado como custo quando a empresa faz a opção pelo lucro presumido, assim como, a contribuição social sobre o lucro líquido de 1,08%.

Se a opção for pelo lucro real, a cobrança do imposto de renda está embutida no lucro, que denominamos de lucro líquido antes do imposto de renda.

Cálculo:

A forma de calcular os impostos incidentes sobre a fatura deve ser assim demonstrado: como os impostos incidem sobre eles mesmos, é necessário calculá-los com esta exclusão. Portanto devemos primeiro somar todos os percentuais que são, 5% de ISS, 3% de Cofins, 0,65% do PIS e 0,38 da CPMF, cujo montante atinge 9,03%.

Vamos considerar um subtotal de R\$ 100,00 (cem reais), antes dos impostos. Ou seja, este valor neste momento representa 90,97% (100% - 9,03%). Para obtermos o custo total da fatura, basta aplicarmos a regra de três:

$$90,97\% = \text{R\$ } 100,00$$

100% representará (x) reais?

aplicando a formula $(\text{R\$ } 100,00 \times 100\%) / 90,97\% = \text{R\$ } 109,93$ (centro e nove reais e noventa e três centavos), onde:

$$\text{ISS } 5\% \quad \times 109,93 = 5,50$$

$$\text{COFINS } 3\% \quad \times 109,93 = 3,30$$

$$\text{PIS } 0,65\% \quad \times 109,93 = 0,71$$

$$\text{CPMF } 0,38\% \quad \times 109,93 = \underline{0,42}$$

$$\text{Total dos impostos} \quad = \quad \mathbf{9,93}$$

8 CONCLUSÃO

Para o setor de asseio e conservação crescer, há necessidade dos contratantes estarem se dedicando á atividade-fim de suas empresas, deixando a cargo das terceirizadas as atividades específicas. A limpeza está na ordem do dia. Em tempos de grande competitividade entre empresas, o bem-estar do cliente ganha status de grande diferencial. Do chão às vidraças, um ambiente impecável faz com que o retorno aos estabelecimentos seja maior. Além de garantir uma melhor imagem da empresa, a limpeza do ambiente é uma das responsáveis pelo impacto positivo direto em seus clientes.

Atualmente percebe-se que o mercado possui um perfil de um cliente exigente em preço baixo e qualidade, e por outro lado, empresas inconscientes de seus reais custos ou até mesmo desonestas, as quais, geralmente, comprometem a legalidade e a seriedade de muitas outras.

Não se pode fazer restrições á concorrência de mercado, pois ela se faz necessário. O importante que essa concorrência seja justa e leal, onde todos os participantes tenham pleno conhecimento dos reais custos e saibam incorporá-los em seus preços finais ofertados, caso contrário, esse segmento continuará constatando a sua marginalização, com preços inexequíveis colocados abusivamente para os diversos tomadores de serviços.

9 REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

CONSTITUIÇÃO FEDERAL – CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO – LEGISLAÇÃO PREVIDENCIÁRIA. Organizador: Nelson Mannrich. 2. Ed. rev., atual. e ampl. São Paulo : RT, 2001

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO. Organizador : SIEMACO – Sindicato dos Empregados em Empresas de Asseio e Conservação / SICOP – Sindicato das Empresas de Asseio e Conservação no Estado do Paraná. Curitiba : 2003

FEBRAC – FEDERAÇÃO NACIONAL DAS EMPRESAS DE ASSEIO E CONSERVAÇÃO / GESTÃO 2001 – 2004 / MANUAL DE ORIENTAÇÃO PARA CONTROLE DE CUSTOS. Organizador: Vilson Trevisan Consultoria. Brasília

FEBRAC – FEDERAÇÃO NACIONAL DAS EMPRESAS DE ASSEIO E CONSERVAÇÃO. REVISTA LIMPEZA PLUS. Publicação oficial do segmento de asseio e conservação, serviços e preservação ambiental. Ano 2 – número 11. Brasília : 2002

FEBRAC – FEDERAÇÃO NACIONAL DAS EMPRESAS DE ASSEIO E CONSERVAÇÃO. REVISTA LIMPEZA PLUS. Publicação oficial do segmento de asseio e conservação, serviços e preservação ambiental. Ano 2 – número 12. Brasília : 2002

FEBRAC – FEDERAÇÃO NACIONAL DAS EMPRESAS DE ASSEIO E CONSERVAÇÃO. REVISTA LIMPEZA PLUS. Publicação oficial do segmento de asseio e conservação, serviços e preservação ambiental. Ano 3 – número 14. Brasília : 2002

FEBRAC – FEDERAÇÃO NACIONAL DAS EMPRESAS DE ASSEIO E CONSERVAÇÃO. REVISTA LIMPEZA PLUS. Publicação oficial do segmento de asseio e conservação, serviços e preservação ambiental. Ano 3 – número 15. Brasília : 2002

LEMES JUNIOR, Antônio Barbosa. Administração financeira: princípios, fundamentos e práticas brasileiras / Antônio Barbosa Lemes Junior, Ana Paula Cherobim, Cláudio Miessa Rigo. – Rio de Janeiro : Campus, 2002.

UFPR - CURSO DE ESPECIALIZAÇÃO EM FINANÇAS CORPORATIVAS - GESTÃO DE CUSTOS E POLÍTICAS DE PREÇOS. Organizador: Professor Antônio Barbosa Lemes Júnior. Curitiba : 2002

10 ANEXOS

10.1 Tabela de Encargos Sociais

ENCARGOS SOCIAIS	FUNDAMENTAÇÃO LEGAL	seg a sexta	seg a sab
GRUPO "A"		36,30%	36,30%
INSS	Lei 8212/91 Artigo 22 Inciso I	20,00%	20,00%
FGTS	Lei 8030 Artigo 15 e 7 Inciso III CF/88	8,00%	8,00%
SAT	Lei 8212/91 Artigo 22 Inciso II	2,00%	2,00%
SALÁRIO EDUCAÇÃO	Decreto 87043/82 Artigo 3	2,50%	2,50%
SESC SESI	Lei 8036/90 Artigo 30	1,50%	1,50%
SENAC / SENAI	Decreto 2318/86	1,00%	1,00%
SEBRAE	Lei 8029 de 12/04/90 e Lei 8154 de 28/12/90	0,60%	0,60%
INCRA	Decreto Lei 1146/70	0,20%	0,20%
CONTRIBUIÇÃO SOCIAL	Lei Complementar 110/01 Artigo 2	0,50%	0,50%
GRUPO "B"		26,60%	26,47%
Este subgrupo trata das ausências			
FÉRIAS	Artigo 130 CLT	9,38%	9,38%
AUXILIO DOENÇA	Artigo 131 CLT	3,19%	3,19%
ACIDENTE DE TRABALHO	Artigo 131 CLT	0,04%	0,04%
AUXILIO PATERNIDADE	Artigo 7 item XIX CF/88 e Artigo 10 Disp. Trans	0,02%	0,02%
FALTAS LEGAIS	Artigo 473 CLT	0,50%	0,50%
AVISO PRÉVIO TRABALHADO	Artigo 488 CLT	0,12%	0,12%
REPRESENTAÇÃO SINDICAL	Artigo 7 Inciso XXVI CF/88 Cláusula da CCT	0,01%	0,01%
TREINAMENTO	Artigo 7 Inciso XXVI CF/88 Cláusula da CCT	0,68%	0,57%
Este subgrupo trata das indenizações			
1/3 FÉRIAS CONSTITUCIONAL	Artigo 7 item XVII CF/88	3,13%	3,13%
13o. SALÁRIO	Leis 4090/62 e 7787/89	9,52%	9,52%
GRUPO "C"		11,36%	11,36%
AVISO PRÉVIO INDENIZADO	Artigo 477 CLT	5,43%	5,43%
FGTS S/ AVISO PRÉVIO	Sumula 305 TST	0,43%	0,43%
CONTRIBUIÇÃO SOCIAL S/AV.PREVIO	Lei Complementar 110 de 29/06/01 Artigo 2	0,03%	0,03%
REFLEXOS NO AVISO PRÉVIO INDENIZADO	Sumula 182 TST	1,09%	1,09%
MULTA DO FGTS	Artigo 10 Disposições Transitórias CF/88	3,37%	3,37%
CONTRIBUIÇÃO SOCIAL	Lei Complementar 110 de 29/06/01 Artigo 1	0,84%	0,84%
INDENIZAÇÃO ADICIONAL	Lei 7238/84 Artigo 9	0,16%	0,16%
GRUPO "D"		9,91%	9,97%
INCIDÊNCIA DO GRUPO "A" S/ O GRUPO "B"	Lei 8212/91 Artigo 28	9,66%	9,61%
INCIDÊNCIAS SOBRE O SAL. MATERNIDADE	Lei 8212/91 Artigo 28	0,25%	0,36%
TOTAL DOS ENCARGOS		84,17%	84,09%

10.2 Parâmetros para os Cálculos dos Encargos Sociais

Parâmetros	seg a sex.	seg a sab	Observação
Dias do ano	365,25	365,25	
Dias do posto média mês	20,90	25,08	
Domingos no ano	52,18	52,18	
Sábados no ano	52,18	-	
Feriados no ano	10,14	12,17	
Faltas legais	1,10	1,32	Dias afast. por faltas legais
Auxílio doença	7,00	8,40	Dias afast. por auxílio doença
Acidente de trabalho 0,813%	0,08	0,10	
Auxílio paternidade	0,05	0,04	
Aviso prévio trabalhado	0,34	0,40	
Auxílio maternidade	0,51	0,87	
Representação sindical	0,03	0,03	
Treinamento	1,50	1,50	Dias afast. por treinamento
Dias de férias gozadas	20,60	24,72	
Dias úteis trabalhados no ano	219,54	263,52	
Média de dias trabalhados/mês	18,29	21,96	
Dias para cálculo de 13 salário	20,90	25,08	
Dias para cálculo do aviso prévio	20,60	24,72	
Total de dias em ausências	10,61	12,67	
Aviso prévio indenizado	72,63%	72,63%	
Aviso prévio trabalhado	7,01%	7,01%	Percutual Estatíst. Sindicato
Demitidos sem justa causa no ano	79,64%	79,64%	Percutual Estatíst. Min. Trab.
Demitidos com justa causa	2,56%	2,56%	Percutual Estatíst. Min. Trab.
Solicitações de demissões	17,80%	17,80%	
Demitidos com 30 dias da data base	2,73%	2,73%	Estatíst. Min. Trab.- RAIS 99/00
Tempo médio de permanência (meses)	15,07	15,07	Estatíst. Min. Trab.- RAIS 99/00
Percutual de mulheres	45,00%	63,77%	Estatíst. Min. Trab.- RAIS 99/00
Percutual de homens	55,00%	36,23%	
Total de funcionários	16.401	16.401	Estatíst. Min. Trab.- RAIS 99/00

10.3 Possíveis Gastos com Administração

Recursos humanos	
Encarregado	Encarregado, preposto da área de recursos humanos e psicólogo
Auxiliar	Digitador, distribuidor de V.T., V.R., anotador de cartões ponto e arquivista
Seleção e Treinamento	Psicóloga
Assessoria jurídica	Assessoria terceirizada, este custo tem encargos previdenciários
Segurança e medicina do trabalho	Segurança do trabalho e Médico do Trabalho
Comercial	
Gerente (sócio)	Encarregado, representante, procurador e executivo das funções inerentes
Auxiliar	Digitador, arquivista, representante em concorrências
Secretária	Única atende à diretoria e demais departamentos
Financelro	
Encarregado	Encarregado
Auxiliar	Faturista, pagamentos, recebimentos, emissão de cheques, notas fiscais, etc.
Administração	
Gerente (sócio)	Compras, organização do operacional, etc.
Contador (terceirizado)	Serviços terceirizados, somente encargos previdenciários
Assessoria jurídica	Terceirizado para as áreas, fiscal, tributária, civil, administrativa
Telefonista / recepcionista	
Office boy	
Cozeira/servente	
Operacional	
Almoxarife	Organização dos pedidos e entrega de material, bem como consertos equipam.
Supervisores	Quantidades de supervisoras para o contingente de empregados
ENCARGOS SOCIAIS	Somente do pessoal próprio (os terceirizados não estão incluídos)
PROLABORE	Sócios gerentes
ENCARGOS PREVIDENCIÁRIOS	20% sobre o prólabore e mais os serviços terceirizados
ACORDOS EM RECLAMAÇÕES TRABALHISTAS	Valor mensal estimado em acordos + 23% encargos previdenciários.
IMPOSTOS TAXAS E CONTRIBUIÇÕES	
IPTU	Valor rateado por um ano
RENOVAÇÃO ALVARÁ MUNICIPAL	Taxa anual para qualquer atividade
CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS	Imposto sindical e contribuições sindicais obrigatórias
IPVA	Imposto para licenciamento de veículos
DESPESAS GERAIS	
Energia elétrica	
Telefone	
Água	
Aluguel	
Impressos	Cartões / publicações / Notas fiscais
Jornais, revistas e assinaturas	
Mensalidade sindical	
Convênio médico	Para exames admissionais, periódicos e demissionais
Materiais de expediente	Papel, lápis, canetas, etc.
Despesas com manutenção predial	Pinturas, consertos e reparos de elétrica e hidráulica, etc.
Depreciação	veículo, equipamentos, moveis, etc.
Emolumentos cartoriais	Despesas com reconhecimento de firmas, xerox, etc.
Seguro de responsabilidade civil e de imóveis	
Materiais de copa e limpeza	
Despesas com viagens	
Vale transporte da administração	
Vale alimentação da administração	
Despesas com representação	Almoços comerciais, brindes
Lanches	
Despesas com manutenção de equipamentos	Equipamentos eletrônicos, da atividade, etc.
Aluguel de equipamentos	Computadores ou outro equipamento
Despesas com software	Manutenção e aquisição de software
Despesas com garantia de concorrência	Gastos com fianças bancárias para participação em concorrências
Despesas com concorrências	Levantamentos físicos e materiais utilizados
Serviços de terceiros	Em geral
Despesas com veículos	Pneus, oficina mecânica, óleos e lubrificantes, seguro obrigatório
Combustíveis	km / mês dos veículos
Seguro de veículos	Por veículo ao ano
Despesas com correios	
DESPESAS FINANCEIRAS	
Juros pagos	Antecipação da compra de uniformes, vale transporte, vale ref. Etc.
Despesas bancárias	Somente a cobrança do pagamento através do cartão eletrônico dos funcion.
TOTAL DAS DESPESAS ADMINISTRATIVAS	Somatória de todos os gastos ocorridos
CUSTO POR FUNCIONÁRIO	Total Gastos dividido pelo número (média) de funcionários
DEMONSTRATIVO DOS JUROS	
Juros pagos	
Vale Transporte (antecipação de 30 dias)	Valor médio diário x 24 dias mês (média) x empregados x % juros
Vale refeição (antecipação de 30 dias)	Valor mensal CCT x empregados x % juros
Pela antecipação do material e pequenos equipamentos	Média de gasto de material por funcionário
Uniformes	Valor anual gasto x funcionários x % divididos por 12 meses

10.4 Planilha de Custos e Formação de Preços

I - DISCRIMINAÇÃO DOS SERVIÇOS			
A Proposta elaborada com base no Salário Normativo de		R\$.....	
II - MÃO DE OBRA			
Categoria Servente	Quantidade	Valor - R\$	Total - R\$
Piso	-		-
Horas Extras	-		-
Adicional Noturno	-		-
Insalubridade	-		-
Periculosidade	-		-
Hora Intra-Jornada	-		-
Assiduidade	-		-
Valor Total da Remuneração			-
Valor da Reserva Técnica			-
III - ENCARGOS SOCIAIS		 %
VALOR TOTAL DA MÃO-DE-OBRA (Remuneração + Reserva Técnica + Encargos Sociais)			-
IV - INSUMOS			
01 - Uniforme			-
02 - Materiais Limpeza e Higiêne			-
03 - Vale Alimentação			-
04 - Vale Transporte			-
05 - Manutenção e Depreciação de Equipamentos			-
06 - Treinamento e/ou Reciclagem de Pessoal			-
07 - Seguro de Vida em Grupo			-
08 - Plano de Saúde			-
09 - Benefício Social e Apoio Familiar			-
10 - Fundo de Formação Profissional			-
Valor Total dos Insumos			-
V - DEMAIS COMPONENTES			
01 - Despesas Administrativas / Operacionais	 %	-
02 - Parcela do Lucro	 %	-
Valor Total dos Demais Componentes (01 + 02)			-
VI - TRIBUTOS (ISSQN + COFINS + PIS + CPMF + OUTROS)			
a) Tributos (%) / 100 = T0		0,00%	
b) Mão-de-Obra + Insumos + Demais Componentes = P0		0,00%	
c) $P0 / (1-T0) = P1$		0,00%	
Valor Total dos Tributos (P1 - P0)			-
VII - PREÇO MENSAL DO POSTO (mão-de-obra + insumos + demais componentes + tributos)			-

10.5 Convenção Coletiva de Trabalho

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO - 2003

Pelo presente instrumento, os SINDICATOS DOS EMPREGADOS EM EMPRESAS DE ASSEIO E CONSERVAÇÃO DO ESTADO DO PARANÁ, SINDICATO DOS EMPREGADOS EM EMPRESAS DE ASSEIO E CONSERVAÇÃO DE CASCAVEL, SINDICATO DOS EMPREGADOS EM EMPRESAS DE ASSEIO E CONSERVAÇÃO DE LONDRINA, SINDICATO DOS EMPREGADOS EM EMPRESAS DE ASSEIO E CONSERVAÇÃO DE MARINGÁ, SINDICATO DOS EMPREGADOS EM EMPRESAS DE ASSEIO E CONSERVAÇÃO DE PONTA GROSSA, SINDICATO DOS EMPREGADOS EM EMPRESAS DE ASSEIO E CONSERVAÇÃO DE FOZ DO IGUAÇU e SINDICATO DOS EMPREGADOS EM EMPRESAS DE ASSEIO E CONSERVAÇÃO DE FRANCISCO BELTRÃO E DOIS VIZINHOS, como representantes da categoria profissional, e o SINDICATO DAS EMPRESAS DE ASSEIO E CONSERVAÇÃO DO ESTADO DO PARANÁ, como representante da categoria econômica, todos devidamente autorizados pelas respectivas Assembléias, celebram a presente **CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO**, estabelecendo as condições contidas nas cláusulas que seguem:

01 - ABRANGÊNCIA E VIGÊNCIA

A presente Convenção abrange todos os empregados em Empresas de Asseio e Conservação, inclusive em limpeza pública, excetuados os diferenciados e os que prestem serviços onde exista sindicato profissional com base territorial própria, e todas as empresas de Asseio e Conservação do Estado do Paraná.

A vigência desta Convenção é estipulada de 01 de fevereiro de 2003 a 31 de janeiro de 2005, ressalvado o viger anual, de 1º de fevereiro de 2003 a 31 de janeiro de 2004, às cláusulas 02 (correção salarial), 03 (pisos salariais), 05 (assiduidade), 12 (plano de saúde), 16 (décimo terceiro salário), 25 (plano de benefícios), 29 (tiquete-refeição), 31 (contribuição dos empregados), 32 (taxa assistencial) e 33 (fundo de formação profissional).

02 - CORREÇÃO SALARIAL

À face da data-base da categoria profissional e no exercício do direito constitucional da livre negociação (art. 7º incisos V, VI e XXVI, da C.F.), fica estipulado que, na data-base de 01.02.2003, as empresas concederão, nos pisos salariais descritos na cláusula terceira, em seus itens 3.01 a 03.10, o reajuste salarial de 14,34% (catorze virgula trinta e quatro por cento).

PARÁGRAFO PRIMEIRO – Aos demais empregados fica assegurado, inclusive àqueles dos itens 03.11 a

03.13, o reajuste salarial de 12,43% (doze virgula quarenta e três por cento), sobre os salários praticados em 01/02/2002, limitada tal incidência ao montante de oito salários mínimos. Aos admitidos após 01/02/02 o reajuste será proporcional aos meses trabalhados.

PARÁGRAFO SEGUNDO – Fica autorizada a dedução de todos e quaisquer reajustes concedidos no período de 01.02.02 a 31.01.03, exceto aqueles vedados pela IN nº 01/TST.

03- PISOS SALARIAIS

03.01- Excetuados os empregados que trabalhem na administração das empresas, representadas pelo sindicato patronal, fica assegurado como salário de ingresso a todos os integrantes da categoria profissional, inclusive aos varredores, coletores, lavadores, auxiliar de serviços gerais e carregadores, o valor de R\$ 301,40 (trezentos e um reais de quarenta centavos) mensais;

03.02 - COPEIROS

Aos empregados que trabalhem exclusivamente em serviços de copa, como tal registrados em CTPS, fica assegurado um salário de ingresso no valor de R\$ 310,27 (trezentos e dois reais e vinte e sete centavos) mensais;

03.03 - ENCARREGADOS

Aos encarregados, assim entendidos os empregados que têm sob sua orientação ou responsabilidade três ou mais empregados, fica assegurado um salário de ingresso, conforme o número de empregados a eles subordinados, assim:

a) de 03 a 20 empregados - salário de ingresso equivalente a R\$ 347,00 (trezentos e quarenta e sete reais) mensais;

b) acima de 20 empregados - salário de ingresso equivalente a R\$ 376,13 (trezentos e setenta e seis reais e treze centavos) mensais;

03.04 - SUPERVISORES

Aos supervisores, assim entendidos os empregados que têm sob sua orientação e responsabilidade dois ou mais setores de trabalho, fica assegurado um salário de ingresso equivalente a R\$ 452,10 (quatrocentos e cinquenta e dois reais e dois centavos) mensais.

03.05 - JARDINEIROS

Aos jardineiros, assim entendidos os empregados que trabalhem na implantação, manutenção ou conservação de jardins, fica assegurado um salário de ingresso equivalente a R\$ 331,81 (trezentos e trinta e um centavos e oitenta e um centavos) mensais;



Handwritten signatures and initials, including 'APP', 'F. A.', and 'Prof. H. J.', are present in the bottom right corner of the document.

03.06 - ASCENSORISTAS

Aos empregados que trabalhem na condução ou controle de elevadores, fica assegurado um salário de ingresso equivalente a R\$ 329,30 (trezentos vinte e nove reais e trinta centavos) mensais;

03.07 - TELEFONISTAS

Aos telefonistas, assim entendidos os empregados que por profissão e com especificidade transmitem e recebem telefonemas, fica assegurado um salário de ingresso equivalente a R\$ 329,30 (trezentos vinte e nove reais e trinta centavos) mensais;

03.08 - PORTEIROS

Aos porteiros, assim entendidos os empregados que trabalhem em portarias, fica assegurado um salário de ingresso equivalente a R\$ 497,79 (quatrocentos e noventa e sete reais e setenta e nove centavos) mensais;

03.09 - GARAGISTAS, RECEPCIONISTAS E MONITORES DE EQUIPAMENTOS

Aos garagistas, assim entendidos os empregados que trabalhem como recepcionistas de veículos em garagens ou estacionamentos, aos recepcionistas, assim entendidos os empregados que trabalhem nas recepções de empresas, atendendo clientes e empregados e aos monitores de equipamentos, fica assegurado um salário de ingresso equivalente a R\$ 353,31 (trezentos e cinquenta e três reais e trinta e um centavos) mensais;

03.10 - OPERADORES DE MÁQUINA COSTAL/ROÇADEIRA E TRATORISTA

Aos operadores de máquina costal /roçadeira, e tratoristas fica assegurado um salário de ingresso equivalente a R\$ 392,60 (trezentos e noventa e dois reais e sessenta centavos) mensais;

03.11 - ADMINISTRAÇÃO

Aos empregados que trabalhem em serviços administrativos e que não possuam salário de ingresso específico fica assegurado um salário de ingresso equivalente a R\$ 268,98 (duzentos e sessenta e oito reais e noventa e oito centavos) mensais;

03.12 - CONTÍNUOS

Aos empregados que trabalhem como contínuos ("office-boy) fica assegurado um salário de ingresso equivalente a R\$ 245,00 (duzentos e quarenta e cinco reais) mensais;

03.13 - DESINSETIZADOR E CONTROLADOR DE VETORES

Aos empregados que trabalhem exclusivamente como desinsetizadores ou controladores de vetores fica assegurado um salário de ingresso equivalente

a R\$ 377,32 (trezentos e setenta e sete reais e trinta e dois centavos) mensais;

03.14 - PROFISSIONAIS

Aos profissionais, assim entendidos os empregados que possuem qualificação profissional, a exemplo de pedreiros, carpinteiros, marceneiros e cozinheiros, etc, para efeito de salário de ingresso será observado o valor fixado como piso da categoria de origem, não podendo, entretanto, ser inferior ao piso estabelecido na cláusula 03.01 desta convenção.

PARÁGRAFO PRIMEIRO - Os valores ora estabelecidos como salários de ingresso serão reajustados de acordo com os índices que vierem a ser fixados pela política salarial do Governo, para reajustes dos salários, considerada a quitação de índices até 31.01.2003, ou entré as partes, na data-base;

PARÁGRAFO SEGUNDO - Os pisos salariais, fixados e referidos no presente instrumento, referem-se à contraprestação mínima aquele que cumpra jornada integral legalmente definida, sendo que o valor hora será obtido pela divisão do seu valor pelo divisor legal correspondente e expressada em até quatro casas decimais.

PARÁGRAFO TERCEIRO - Assegura-se o valor equivalente a meio piso salarial, indicado no item 03.01, da presente cláusula, àquele que labore no mínimo 02h30min diárias ou 12h30min semanais.

PARÁGRAFO QUARTO - Assegura-se aos varredores, coletores e desinsetizadores o adicional de insalubridade na forma e modo legais.

PARÁGRAFO QUINTO - assegura-se a percepção do adicional de periculosidade, na proporção do tempo de exposição em área de risco, àquele que legalmente faça jus à parcela, se a condição for estipulada mediante acordo coletivo de trabalho.

04 - NEGOCIAÇÃO

Fica estipulado que, na ocorrência de alteração da conjuntura econômica, bem como no caso de elevação dos índices mensuradores de eventual inflação, a partir de 01.02.2003; acumulando patamar superior a 10% as partes retornarão às negociações, procedendo a avaliação da quadra econômica e das medidas possíveis de serem adotadas, objetivando, se for o caso, à celebração de eventual termo aditivo;

05 - ASSIDUIDADE

Com base no contido nos incisos VI e XXVI da Constituição Federal, fica estabelecido o adicional de assiduidade nos valores mensais adiante indicados.



para os empregados que não tenham falta no mês e exerçam as funções inerentes aos serviços de: (a) servente, varredor, coletor, carregador e auxiliar de serviços gerais - R\$ 24,60; (b) copeira - R\$ 25,33; (c) encarregado de 03 até 20 empregados - R\$ 28,32; (d) encarregado acima de 20 empregados - R\$ 30,70; (e) supervisores - R\$ 36,90; (f) jardineiro - R\$ 27,09; (g) ascensorista e telefonista - R\$ 26,88; (h) porteiro - R\$ 40,63; (i) garagista e recepcionista - R\$ 28,84; (j) operador de máquina costal/roçadeira, monitor, vigia e tratorista - R\$ 32,04.

PARÁGRAFO ÚNICO - Quando devido o adicional de assiduidade, àquele que não cumpra a carga horária semanal cogitada no parágrafo segundo da cláusula 3ª, será o mesmo pago de forma proporcional considerada a carga horária contratada.

06 - SALÁRIO DO SUBSTITUTO

Ao empregado admitido para a função de outro dispensado, sem justa causa, será garantido salário igual ao do empregado de menor salário na função, sem considerar as vantagens pessoais;

07 - HORAS EXTRAS

As duas primeiras horas extras diárias serão pagas com o adicional de 50%(cinquenta por cento) e as demais com o adicional de 100%(cem por cento);

08 - COMPROVANTES DE PAGAMENTO

As empresas fornecerão comprovantes de pagamento de salários, discriminando as importâncias pagas, os descontos e o valor correspondente ao FGTS;

09 - CARTEIRA DE TRABALHO

As empresas anotarão, na CTPS, a real função exercida pelo empregado;

10 - RESCISÃO CONTRATUAL

Na rescisão contratual, ficam as empresas obrigadas a dar baixa na CTPS do empregado e proceder ao pagamento das verbas rescisórias, nos prazos legais.

PARÁGRAFO PRIMEIRO - As empresas, que inobservarem o disposto na presente cláusula, deverão pagar em favor do empregado prejudicado, independentemente das multas fixadas em Lei, uma multa progressiva da seguinte forma:

- 20%(vinte por cento) do salário do empregado para o atraso de até 10(dez) dias;
- Progressivamente, mais 20%(vinte por cento) do salário do empregado, por atraso a cada 10 dias,

até o limite máximo equivalente a 1 (um) salário do empregado;

PARÁGRAFO SEGUNDO - A multa aqui estipulada deverá ser liquidada quando do pagamento das verbas rescisórias;

PARÁGRAFO TERCEIRO - No caso de não comparecimento do empregado, a empresa dará conhecimento do fato, por escrito, ao Sindicato profissional, comprovando o atendimento do disposto parágrafo único da cláusula 17ª do presente instrumento, o que a desobrigará do disposto no parágrafo primeiro;

PARÁGRAFO QUARTO - Na ocorrência de rescisão contratual, o valor da indenização a ser paga pela empresa, referente ao FGTS, será de 40% (quarenta por cento) sobre o montante de depósitos, correção monetária e juros, inclusive sobre os valores pagos na rescisão e valor sacado;

11- ALTERAÇÃO DE EMPRESAS

Na ocorrência de rescisão de contrato entre a empresa prestadora e a tomadora de serviços, as empresas prestadoras se obrigam a, caso não demita o empregado daquele setor, informar ao mesmo, com pelo menos 30 dias de antecedência, o setor no qual o mesmo irá prestar seus serviços, após a referida rescisão, para que possa, caso não tenha interesse na alteração do setor, solicitar demissão e cumprir o aviso prévio.

A empresa que não efetuar a comunicação do novo setor de trabalho com antecedência supra, não poderá cobrar do empregado que solicitar demissão, o aviso prévio, mesmo na forma de indenização.

12 - PLANO DE SAÚDE

As empresas contribuirão, para manutenção em favor de seus empregados, associados ou não, para os sindicatos profissionais que manterão um plano básico de assistência médica, na forma dos parágrafos seguintes:

PARÁGRAFO PRIMEIRO - As empresas pagarão ao sindicato profissional respectivo o valor de R\$ 11,50 (onze reais e cinquenta centavos), por empregado, responsabilizando-se o sindicato a prestar ao mesmo a assistência constituída por consultas médicas, seja por seu departamento médico, seja por convênio;

PARÁGRAFO SEGUNDO - os recolhimentos dos valores estabelecidos nesta cláusula deverão ser efetuados até o dia 10 de cada mês, com o primeiro recolhimento sendo efetuado até o dia 10.03.03, passando os empregados, cuja relação deverá ser



encaminhada ao sindicato profissional juntamente com a cópia da guia de recolhimento, a ter direito ao benefício a partir do dia seguinte após a entrega ao sindicato das mencionadas guias e relação de empregados;

PARÁGRAFO TERCEIRO - A presente estipulação não tem natureza salarial, desservindo para quaisquer fins, diretos ou indiretos, da relação de emprego;

PARÁGRAFO QUARTO - A presente cláusula não se aplicará aos empregados que trabalhem em jornada inferior a 4 (quatro) horas diárias e/ou 20(vinte) horas semanais, ressalvada a hipótese do parágrafo segundo da cláusula 29ª;

PARÁGRAFO QUINTO - Sendo do interesse do trabalhador aumentar os benefícios abrangidos pelo valor pago pela empresa, bem como estender os benefícios a seus dependentes, caberá ao mesmo arcar, com exclusividade com o respectivo ônus, facultado, desde logo, o desconto salarial correspondente.

PARÁGRAFO SEXTO - Fica instituída uma multa equivalente a 5% (cinco por cento) do piso salarial previsto na cláusula 03.01, por mês e por trabalhador, no caso de descumprimento da presente cláusula, em favor da parte prejudicada;

13 - FICHAS DE HORÁRIOS DE TRABALHO

Ao feitiço legal, ficam as empresas obrigadas a fornecer fichas de horários de trabalho a seus empregados que prestem serviços em outro local que não o da sede do empregador;

14 - JORNADA DE TRABALHO

Faculta-se às empresas a celebração de acordo de prorrogação de jornada de trabalho, visando a compensação de horas de trabalho, via acordo individual, inclusive com empregados menores;

PARÁGRAFO PRIMEIRO - Fica estabelecido que aos empregados contratados para jornada diária de 04 (quatro) horas, a jornada semanal será de 22(vinte e duas) horas, obedecendo-se assim, a redução proporcional à jornada de 44 horas;

PARÁGRAFO SEGUNDO - Fica facultada a possibilidade, para os exercentes da função descrita no item 03.08, mediante acordo individual com o empregador, da adoção do regime de trabalho de 12 x 36 horas, sem a percepção de horas extras, assegurado o piso salarial. Ainda, mediante acordo coletivo devidamente celebrado com o sindicato profissional, fica facultada a adoção do indicado regime de trabalho (12 x 36 horas) a qualquer atividade

PARÁGRAFO TERCEIRO - Pela presente convenção coletiva de trabalho fica a empresa autorizada a ajustar, com seu empregado, com assistência do sindicato obreiro, o regime de compensação e banco de horas;

15 - PERÍODO DE DESCANSO

Considerando-se a realidade da prestação de serviços e, ainda a natureza empresarial, fica estabelecida a possibilidade de, em acordo individual ou coletivo, este com a participação do sindicato dos empregados, ampliar-se o descanso intra-jornada além do limite de 2(duas) horas, na forma do artigo 71 da CLT;

16 - PAGAMENTO DO 13º SALÁRIO

Fica facultado à empresa o pagamento do 13º salário em parcela única, hipótese em que deverá fazê-lo até o dia 12.12.03, sob pena de multa equivalente a 50% (cinquenta por cento) do salário mínimo, em favor do empregado prejudicado.

PARÁGRAFO ÚNICO - Assegura-se o adiantamento da gratificação natalina, com o gozo das férias, na forma da legislação em vigor, quando requerido na forma e tempo legais;

17 - AVISO PRÉVIO

O aviso prévio deverá ser comunicado por escrito, contra recibo, esclarecendo se o empregado deve trabalhar no período.

PARÁGRAFO ÚNICO - As empresas deverão fazer constar no aviso prévio o dia, horário e local onde o empregado deverá comparecer para o recebimento das verbas rescisórias;

18 - ATESTADOS MÉDICOS

À justificação de faltas ao serviço prevalecerá o atestado médico fornecido pelo médico da empresa ou por ela conveniado. Em relação aos empregados associados ao Sindicato dos Empregados, a empresa aceitará, para justificativa de falta ao serviço por doença, o atestado passado por clínica médica por ele conveniada, quando a mesma mantiver convênio com o órgão previdenciário, sempre permitido o visto pelo departamento médico da empresa ou pela empresa médica conveniada prevista na referida cláusula 12ª.

19 - ABONO DE FALTAS

As faltas dos empregados vestibulandos serão abonadas quando comprovarem a prestação de exames na cidade em que trabalhem ou residam;

20- UNIFORMES - EQUIPAMENTOS

As empresas fornecerão a seus empregados, gratuitamente, uniformes, no padrão e componentes, nestes também possível o crachá, por elas definidos. Na hipótese de rescisão fica o empregado obrigado a devolver os uniformes recebidos, no estado em que se



Handwritten signatures and initials, including 'JP', 'MB', and others, along with a circular stamp.

encontrarem, sob pena de ser deduzido, de seus haveres, o custo respectivo;

21 - LOCAL PARA GUARDA DE PERTENCES E REFEIÇÕES

As empresas se obrigam a manter, para uso de seus empregados, locais adequados para a guarda de pertences pessoais, bem como local adequado para que possam fazer suas refeições;

22 - COMUNICADO DE VAGAS

As empresas comunicarão ao Sindicato de Empregados a relação de vagas, quando existentes. A critério das empresas, dar-se-á preferência de emprego às pessoas indicadas pelo Sindicato de Empregados;

23 - GESTANTES

Às empregadas gestantes será garantida a estabilidade provisória durante o período de gestação até o término de licença previdenciária, correspondente ao salário maternidade, mais 60 (sessenta) dias;

PARÁGRAFO PRIMEIRO - Para que goze o benefício da presente cláusula, deverá a empregada comprovar o seu estado gravídico através de atestado médico oficial, do qual lhe será dado recibo pela empregadora;

PARÁGRAFO SEGUNDO - No momento da rescisão contratual e pagamento de haveres respectivos, fica a empregada obrigada a denunciar o seu estado gravídico, fazendo lançar tal situação no recibo rescisório, desde que possua mais de um ano de serviço. Ausente tal observação, não se aplica o benefício da presente cláusula;

24 - EMPREGADOS EM VIAS DE APOSENTADORIA
Aos empregados que possuam mais de 03 (três) anos de serviço na empresa, e que lhes faltem um período máximo de 12 (doze) meses para adquirirem o direito à aposentadoria integral, fica garantido o emprego até a aquisição desse direito. Adquirido o direito, cessa a garantia.

PARÁGRAFO PRIMEIRO - Para que goze o benefício da presente cláusula, deverá o empregado comprovar o seu tempo de serviço, pôr escrito, ao empregador;

PARÁGRAFO SEGUNDO - No momento da rescisão contratual fica o empregado obrigado a informar o seu direito à estabilidade, fazendo lançar tal situação no recibo rescisório. Ausente tal observação, inaplica-se o benefício da presente cláusula;

25 - BENEFÍCIO SOCIAL APOIO FAMILIAR

As empresas manterão em favor de todos os seus empregados, associados ou não às entidades sindicais profissionais, um plano de benefícios na forma dos parágrafos seguintes:

PARÁGRAFO PRIMEIRO - As empresas pagarão à Federação dos Empregados em Empresas de Asseio e Conservação do Estado do Paraná, com o expreso consentimento das entidades sindicais profissionais que firmam o presente instrumento, o valor de R\$ 3,00 (três reais), mensalmente, por empregado que possua, responsabilizando-se a referida Federação, diretamente ou através de organização especializada, a manter um plano básico de assistência e benefícios sociais ao trabalhador, em caso de incapacitação permanente para o trabalho, ou, em caso de seu falecimento, a sua família.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Os benefícios e assistência a que terão direito o empregado ou sua família são:

25.1 - Manutenção de Renda Familiar: 12(doze) parcelas mensais de R\$ 320,00 (trezentos e vinte reais), vencendo a primeira 15(quinze) dias após a entrega dos documentos comprobatórios da dependência econômica ou incapacitação permanente para o trabalho.

25.2 - Assistência Alimentícia: Entrega mensal de 50 kg de alimentos durante 12(doze) meses, no valor de R\$ 120,00 (cento e vinte reais), entregues na residência do trabalhador incapacitado ou na da família do trabalhador falecido;

25.3 - Serviço Funeral: Prestação do serviço de funeral e sepultamento no valor de R\$ 1.050,00 (um mil e cinquenta reais). Ao comunicar o óbito, o dependente econômico do falecido poderá optar pelo serviço de menor custo, ou mesmo dispensa-lo e receber em dinheiro a diferença, juntamente com a primeira parcela da Manutenção de Renda Familiar;

25.4 - Assistência Financeira Imediata. Pagamento de R\$ 1.600,00 (um mil e seiscentos reais) em dinheiro, ao dependente econômico do falecido, em até 24 horas úteis após a comunicação formal do falecimento. Em caso de o óbito ser comunicado após o funeral, a verba será paga juntamente com a primeira parcela da Manutenção de Renda Familiar;

PARÁGRAFO TERCEIRO - os recolhimentos dos valores estabelecidos nesta cláusula deverão ser efetuados até o dia 10 de cada mês, com o primeiro recolhimento sendo efetuado até o dia 10.03.03, passando os empregados, cuja relação deverá ser encaminhada ao sindicato profissional juntamente com



a cópia da guia de recolhimento, a ter direito ao benefício a partir do dia seguinte após a entrega ao sindicato das mencionadas guias e relação de empregados, cessando o direito aos benefícios na data do desligamento do empregado da empresa, não se computando, para o fim de gozo destes benefícios, o período do aviso prévio indenizado;

PARÁGRAFO QUARTO: O não cumprimento do disposto nesta cláusula e parágrafos, além de acarretar ao empregador multa mensal de 10% (dez por cento) do piso salarial da categoria (item 03.01), a ser paga a cada um de seus empregados, importará no seu dever de indenizar em triplo, em dinheiro e à vista, as garantias e benefícios atribuídos ao trabalhador ou a seus dependentes.

PARÁGRAFO QUINTO: Deverão ser apresentados os comprovantes de pagamento, sempre que houver necessidade de comprovação do cumprimento da Convenção Coletiva de Trabalho;

PARÁGRAFO SEXTO: Os presente benefícios não têm natureza salarial, por não se constituírem em contraprestação de serviços, tendo o primeiro caráter compulsório e ambos serem eminentemente assistenciais;

26 - VALE TRANSPORTE

As empresas se obrigam a conceder aos seus empregados, o vale transporte, na forma da Lei.

PARÁGRAFO PRIMEIRO - Considerando a realidade da atividade empresarial, prestação de serviços a terceiros, com postos de trabalho pulverizados em diversos tomadores e em variados municípios, fica facultada a antecipação do vale transporte em dinheiro, especialmente quando a empregadora, na localidade, não mantiver filial;

PARÁGRAFO SEGUNDO - O benefício especificado no parágrafo anterior não tem natureza salarial ou contraprestativa, não se prestando para qualquer fim decorrente do contrato de trabalho;

PARÁGRAFO TERCEIRO - O descumprimento da presente cláusula sujeitará a empresa à multa de 20% (vinte por cento) do salário mínimo, por empregado e a favor deste;

27. EQUIPE DE LIMPEZA DE VIDROS E EQUIPE VOLANTE

Aos integrantes de equipe de limpeza de vidros e de equipe volante, as empresas pagarão, a título de ajuda de custo, o valor equivalente a 1,5% (um e meio por cento) do piso salarial conforme cláusula

03.01, por dia, quando a prestação de serviços se der fora da sede do Município, ou concederão gratuitamente os chamados "tiquetes-alimentação" em valor igual ou superior.

A presente parcela não tem natureza salarial, eis que destinada a ressarcir gastos à execução do contrato de trabalho;

28 - QUEBRA DE MATERIAL

As empresas não poderão descontar dos salários de seus empregados, qualquer quantia a título de dano, salva nas hipóteses de dolo ou culpa, na forma do art. 462 da C.L.T.

29 - TÍQUETE REFEIÇÃO

As empresas fornecerão aos seus empregados o tiquete refeição mediante as condições explicitadas na presente cláusula:

a) - Ficam excluídos do presente benefício:

a.1 - aqueles empregados que usufruam ou venham a usufruir de alimentação fornecida, pela empregadora ou pela contratante, em cozinha e refeitório próprios, vedada a entrega de marmita quando existente, na proximidade do local efetivo de trabalho, restaurantes ou similares;

a.2 - aqueles empregados que trabalhem em jornada inferior a 4 horas diárias e/ou 20 horas semanais, com a ressalva do parágrafo segundo da presente cláusula;

b) - é facultado o desconto salarial de até 15% (quinze por cento) do valor do tiquete refeição fornecido;

c) - fica facultado às empresas a filiação ao P.A.T.

d) - o benefício disposto na presente cláusula não tem natureza salarial, não se integrando a remuneração do empregado para qualquer fim decorrente da relação de emprego;

e) - Aos empregados beneficiários serão fornecidos mensalmente:

e.1 - 25 (vinte e cinco) tiquetes no valor individual de R\$ 4,00 (quatro reais), ou 22 (vinte e dois) tiquetes no valor individual de R\$ 4,55 (quatro reais e cinquenta e cinco centavos), sempre autorizado o desconto de 01 tiquete para cada dia de falta;

f) - os tiquetes serão entregues, mediante recibo, quando do pagamento do salário mensal;

PARÁGRAFO PRIMEIRO - Mediante acordo, entre Empresa e Sindicato dos Empregados, ou convenção



coletiva, será possível a substituição do ticket-refeição pelo ticket-mercado ou cartão (eletrônico) convênio, observado o valor descrito no item "e.1";

PARÁGRAFO SEGUNDO - Nos postos de serviços onde haja carga horária de no mínimo 04(quatro) horas, fica obrigatório o fornecimento do ticket refeição ao trabalhador, mesmo no caso da empregadora se valer de trabalhadores com carga horária inferior a 04(quatro) horas.

PARÁGRAFO TERCEIRO - aos empregados que cumpram o regime de trabalho de 12 x 36 horas fica assegurado o mesmo benefício e nas mesmas condições do previsto na alínea "e.1";

PARÁGRAFO QUARTO - Fica estipulada a multa equivalente a 50% (cinquenta por cento) do salário mínimo, por empregado, a ser paga pela empresa que deixar de cumprir a presente cláusula;

30- MENSALIDADE PARA O SINDICATO DOS EMPREGADOS

As empresas ficam obrigadas a descontar na folha de pagamento de seus empregados, desde que devidamente autorizadas por eles, as mensalidades, no valor equivalente a 3% do piso salarial previsto no item 03.01 da presente convenção, devidas pelos associados ao Sindicato dos Empregados, quando por este notificadas. O recolhimento ao Sindicato dos Empregados, do importe descontado, será feito até o dia 10 de cada mês, sob pena de pagamento de multa equivalente a 100% (cem por cento) do valor retido.

PARÁGRAFO ÚNICO - As empresas deverão proceder ao recolhimento de que trata a presente cláusula via depósito em conta de cada Sindicato dos Empregados, conforme discriminado na guia (ou boleto bancário) apropriada, a ser por este encaminhada. Poderá, ainda, ser efetuado o recolhimento diretamente ao sindicato, quando este assim ajustar com a empresa.

31 - CONTRIBUIÇÃO DOS EMPREGADOS

Quando do pagamento do salário de fevereiro /2003, as empresas descontarão dos trabalhadores o valor de R\$ 15,00 (quinze reais), a título de contribuição assistencial, conforme decisão e determinação das respectivas assembleias dos sindicatos obreiros, assegurado o direito de oposição pelos empregados não associados no prazo cogitado no precedente normativo 74/TST.

PARÁGRAFO ÚNICO - Os recolhimentos das importâncias descontadas aos Sindicatos

profissionais deverão ser efetuados até o dia 10 de março de 2003, em favor de cada sindicato, procedendo-se na forma do parágrafo único da cláusula 30, sob as cominações do "caput" da mesma cláusula. Deverá a empresa remeter ao Sindicato beneficiário a relação de empregados e valores recolhidos.

32 - TAXA ASSISTENCIAL PATRONAL

As empresas integrantes da categoria econômica, representada pelo Sindicato das Empresas de Asseio e Conservação do Estado do Paraná, contribuirão ao mesmo com uma taxa assistencial, fixada em 3 (três) salários mínimos de ingresso estabelecido no item 03.01.

PARÁGRAFO PRIMEIRO - As empresas deverão recolher o valor devido, na forma acima, através de ordem de pagamento em favor do Sindicato das Empresas, junto à Caixa Econômica Federal - Agência 369 - Carlos Gomes - Curitiba - c/c 1951-0 do **SINDICATO DAS EMPRESAS DE ASSEIO E CONSERVAÇÃO DO ESTADO DO PARANÁ** até 10/03/2003.

PARÁGRAFO SEGUNDO - As empresas que forem constituídas no período de vigência da presente convenção deverão contribuir com a Taxa Assistencial de modo proporcional.

PARÁGRAFO TERCEIRO - Quando do recolhimento tratado na cláusula, a empresa remeterá o comprovante respectivo ao Sindicato.

PARÁGRAFO QUARTO - As empresas que deixarem de fazer o recolhimento tratado na presente cláusula, incorrerão nas mesmas sanções previstas no "caput" da cláusula 30ª;

33 - FUNDO DE FORMAÇÃO PROFISSIONAL

As empresas contribuirão mensalmente, em favor do Sindicato Profissional, no âmbito de sua respectiva base territorial, com o valor de R\$ 0,50 (cincoenta centavos), por empregado, à formação do fundo de formação profissional.

PARÁGRAFO PRIMEIRO - O valor mensalmente devido deverá ser recolhido até o dia 15 do mês subsequente, contado a partir de fevereiro/2003, cabendo ao sindicato profissional o encaminhamento de boleto bancário, indicado banco, agência e conta à recepção do depósito e cabendo as empresas encaminhar mensalmente ao sindicato profissional cópias dos boletos pagos, acompanhados pelo CAGED por CNPJ.



PARÁGRAFO SEGUNDO - Fica estipulada a multa de 15% do salário mínimo, por empregado, no caso de descumprimento do previsto na presente cláusula;

PARÁGRAFO TERCEIRO - A manutenção da cláusula aqui tratada, após o término de vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho, só será consentida se resultar da concorrência de vontade das partes.

34 - DESCONTOS DE CONVÊNIO

As empresas descontarão de seus empregados, mediante apresentação, pelo sindicato, de relação de nomes e valores, as importâncias correspondentes a convênios, desde que autorizados individualmente pelos mesmos, encaminhando-se cópia destas autorizações à empresa, e observando o limite de 40% da remuneração do empregado, repassando estas importâncias ao sindicato, até o dia 10 de cada mês;

PARÁGRAFO PRIMEIRO - As relações deverão ser encaminhadas às empresas até o dia 20 (vinte) de cada mês;

PARÁGRAFO SEGUNDO - Desde que expressamente autorizado pelo empregado, fica autorizado o desconto salarial de seguro de vida, assistência médica, vale farmácia e associação funcional, entre outros.

PARÁGRAFO TERCEIRO - Fica estipulada a multa de 10% (dez por cento) sobre os valores devidos, a ser paga pela empresa que descumprir o contido no caput desta cláusula, seja deixando de efetuar os descontos devidos, seja deixando de recolher as importâncias descontadas ao Sindicato Obreiro no prazo estabelecido.

35 - MULTAS

A inobservância das cláusulas que contenham obrigações de fazer, mais aquela outra de pagar o salário no tempo legal, excetuadas aquelas que já tenham penalidades específicas, acarretará à empresa o pagamento da multa equivalente a 10% (dez por cento) do salário mínimo, que reverterá em favor da parte interessada. O pagamento da multa ora estipulado será feito no prazo de 10 (dez) dias, contado da constatação da irregularidade, ou, no caso de rescisão contratual, na época.

PARÁGRAFO PRIMEIRO - Fica instituída no âmbito de abrangência desta CCT, uma comissão paritária, a ser composta por um representante de cada sindicato signatário e mais um terceiro

representante, por eles indicados em comum acordo, a fim de analisarem, discutirem e deliberarem sobre a eventual dispensa de cobrança das multas especificadas no presente instrumento, desde que fundada em razão reputada, pela mesma comissão, como relevante.

36 - DATA-BASE. INDENIZAÇÃO ADICIONAL

Ficam as empresas desobrigadas do pagamento da indenização adicional prevista pela Lei 7.238, art 9º. ao empregado demitido, desde que presente uma das seguintes situações:

- a - despedimento em razão de término do contrato entre a empregadora e o tomador dos serviços, sem culpa daquela;
- b - admissão do empregado pela nova empresa contratada pelo tomador dos serviços;

37 - MEDIAÇÃO PRIVADA DOS CONFLITOS INDIVIDUAIS

Ficam mantidas, no âmbito de abrangência desta CCT, as Comissões de Conciliação Prévia.

PARÁGRAFO ÚNICO - Quando da homologação da rescisão contratual, o sindicato de trabalhadores comunicará possíveis irregularidades cometidas no pagamento das verbas rescisórias, bem como eventuais diferenças decorrentes do extinto contrato de trabalho, para regularização dos valores, aplicando-se ao feito o preceito estabelecido no Enunciado 330 do TST, evitando-se assim demandas desnecessárias.

38 - COMPROVAÇÃO DO RECOLHIMENTO DA CONTRIBUIÇÃO SINDICAL PATRONAL

As empresas, abrangidas pelo presente instrumento, deverão encaminhar ao Sindicato Patronal, sito à Rua Lourenço Pinto, nº 196, 5º andar, salas 509/11, Curitiba, Paraná, (CEP: 80010-160), cópia da guia de recolhimento da contribuição sindical, prevista na CLT, devidamente autenticada pela entidade bancária arrecadadora, no prazo de 10 (dez) dias após a data limite de recolhimento. Aplica-se o contido na cláusula 35 em caso de descumprimento.

39 - DISPOSIÇÕES FINAIS

A presente convenção coletiva de trabalho é celebrada na forma do artigo 7º, incisos V, VI e XXVI, da Constituição Federal. Na eventualidade do Poder Público determinar, por norma legal, benefícios previstos no presente instrumento, poderá haver compensação, de forma a não estabelecer duplo pagamento/benefício, prevalecendo, no entanto, o que for mais vantajoso ao empregado. À face da presente negociação coletiva, fica expressamente revogada a CCT, lavrada em 28.01.2002, devidamente depositada e registrada, na DRT-Pr., em 28.01.2002, sob nº 46212 001250/02-42, bem como seus termos aditivos.





CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO - 2003

com as ressalvas aqui postas. As divergências, entre as partes convenientes serão dirimidas amigavelmente e, não havendo acordo, pela Justiça do Trabalho, na forma

legal. Por estarem justos e contratados, assinam o presente instrumento em 10(dez) vias, para que surtam os jurídicos e legais efeitos.

Curitiba, 28 de janeiro 2003.

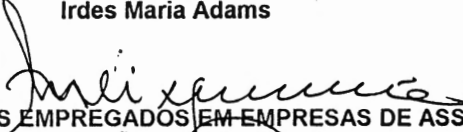

SINDICATO DOS EMPREGADOS EM EMPRESAS DE ASSEIO E CONSERVAÇÃO DO ESTADO DO PARANÁ
Manasses Oliveira da Silva

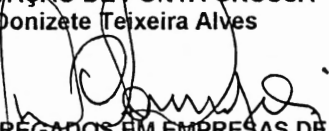

SINDICATO DOS EMPREGADOS EM EMPRESAS DE ASSEIO E CONSERVAÇÃO DE CASCAVEL
José Araujo Candido


SINDICATO DOS EMPREGADOS EM EMPRESAS DE ASSEIO E CONSERVAÇÃO DE LONDRINA
João Geronimo Filho


SINDICATO DOS EMPREGADOS EM EMPRESAS DE ASSEIO E CONSERVAÇÃO DE FRANCISCO BELTRÃO E DOIS VIZINHOS
Valdir Gonçalves


SINDICATO DOS EMPREGADOS EM EMPRESAS DE ASSEIO E CONSERVAÇÃO DE MARINGÁ
Irdes Maria Adams


SINDICATO DOS EMPREGADOS EM EMPRESAS DE ASSEIO E CONSERVAÇÃO DE PONTA GROSSA
Maria Donizete Teixeira Alves


SINDICATO DOS EMPREGADOS EM EMPRESAS DE ASSEIO E CONSERVAÇÃO DE FOZ DO IGUAÇU
Dionisio Pereira Campos


SINDICATO DAS EMPRESAS DE ASSEIO E CONSERVAÇÃO NO ESTADO DO PARANÁ
Adonai Aires Arruda



Ministério do Trabalho
46212.001279/2003-13

Delegacia Regional do Trabalho de Curitiba, nos termos do art. 614 da C.L.T., o presente Instrumento Coletivo de Trabalho celebrado para fins exclusivamente sindicais, não tendo sido apreciado o mérito em Curitiba, 31 de janeiro de 2003


Nady Milão Gil
Seção de Relações do Trabalho / DRT-PR
Mat 255885



Circ.026/B

TABELA DE SALÁRIOS A VIGORAR A PARTIR DE 01/02/2003

Função	Piso salarial	Assiduidade	Total
Servente	301,40	24,60	326,00
Servente 6 hs	246,60	18,48	265,08
Servente 4 hs	150,70	12,30	163,00
Copeira	310,27	25,33	335,60
Encarregada de 03 a 20 empregados	347,00	28,32	375,32
Encarregada acima de 20 empregados	376,13	30,70	406,83
Supervisor	452,10	36,90	489,00
Jardineiro	331,81	27,09	358,90
Ascensorista	329,30	26,88	356,18
Telefonista	329,30	26,88	356,18
Porteiro	497,79	40,63	538,42
Garagista	353,31	28,84	382,15
Recepcionista	353,31	28,84	382,15
Monitores de Equipamentos	353,31	32,04	385,35
Operador máquina costal/Roçadeira	392,60	32,04	424,64
Tratorista	392,60	32,04	424,64
Vareador	301,40	24,60	326,00
Desinsetizador	377,32	-	377,32
Controlador de Vetores	377,32	-	377,32
Contínuos (Office boy)	245,00	-	245,00
Administração	268,98	-	268,98

Benefícios:

- Cláusula 12 – Plano de Saúde – R\$ 11,50 por mês, por funcionário enquadrado nas jornadas definidas pela CCT.
- Cláusula 25 - Benefício Social Apoio Familiar – R\$ 3,00 por mês, por funcionário.
- Cláusula 29 – Tiquete Refeição – R\$ 100,00 por mês, por funcionário enquadrado nas jornadas definidas pela CCT.
- Cláusula 33 - Fundo de Formação Profissional – R\$ 0,50 por funcionário por mês.

Curitiba, 31 de janeiro de 2003


A. AIRES DE ARRUDA
 Presidente

Código Entidade Sindical 002 152 013 37 3 - CGC 77.998.938/0001-77

Rua Lourenço Pinto, 196 - 5ª A - Conj. 510/511 - CEP 80010-160

Fone: (041) 323-1201 - Fax: (041) 223-0440 - Centro - Curitiba - Paraná