

MEMORIAIS REFERENCIAIS PARA APRESENTAÇÃO DE PLANILHAS

I COMPOSIÇÃO DE CUSTOS

As composições de custos foram feitas com base na legislação específica tendo os módulos compostos com base na IN SEGES/MPDG nº 5/2017, de 25 de maio de 2017, em convenções coletivas aplicadas ao tipo do serviço vinculado a prestação de serviços, bem como as atividades específicas de cada cargo, para o município de Extrama MG, além de estabelecer segurança jurídica e trabalhista auxiliando na melhor forma para a futura contratação dos serviços terceirizados.

MÓDULO 1 – COMPOSIÇÃO DA REMUNERAÇÃO

Remuneração é o salário-base percebido pelo profissional em contrapartida pelos serviços prestados mais os adicionais cabíveis, tais como hora extra, adicional de insalubridade, adicional de periculosidade, adicional de tempo de serviço, adicional de risco de vida e outros previstos em acordo/dissídio/convenção coletiva da respectiva categoria.

Salário-Base é o salário normativo da categoria, relativo ao mês da data-base, constante dos acordos, convenções ou dissídios da categoria profissional. Não recai em excesso de formalismo a exigência de cumprir os valores e normas estabelecidas nas Convenções Coletivas de Trabalho, nos termos do Acórdão TCU nº 963/2004-Plenário.

Em contrapartida, a Administração deve abster-se de adotar salários superiores aos previstos nas respectivas Convenções Coletivas de Trabalho sem a devida formalização, no processo licitatório, conforme posicionamento do Tribunal de Contas da União, exarado nos Acórdãos nºs 3.006/2010 – Plenário e 1.122/2008-Plenário, por descumprir o art. 40, inciso X, da Lei n. 8.666/1993.

Fundamentação:

- CLT (art. 457, §§ 1º e 2º e art. 458)

Art. 457 - Compreendem-se na remuneração do empregado, para todos os efeitos legais, além do salário devido e pago diretamente pelo empregador, como contraprestação do serviço, as gorjetas que receber.

§ 1º Integram o salário a importância fixa estipulada, as gratificações legais e as comissões pagas pelo empregador.

§ 2º As importâncias, ainda que habituais, pagas a título de ajuda de custo, auxílio-alimentação, vedado seu pagamento em dinheiro, diárias para viagem, prêmios e abonos não integram a remuneração do empregado, não se incorporam ao contrato de trabalho e não constituem base de incidência de qualquer encargo trabalhista e previdenciário.

(...)

Art. 458 - Além do pagamento em dinheiro, compreende-se no salário, para todos os efeitos legais, a alimentação, habitação, vestuário ou outras prestações "in natura" que a empresa, por força do contrato ou do costume, fornecer habitualmente ao empregado. Em caso algum

será permitido o pagamento com bebidas alcoólicas ou drogas nocivas.

- Acórdão TCU nº 963/2004 - Plenário (item 9.2)

9.2 - determinar à CGLOG/MP que se abstenha de prefixar preços e salários mínimos nos editais de licitação, em face do disposto no inciso X do art. 40 da Lei nº 8.666/93 e para assegurar a competitividade do certame e a contratação da proposta mais vantajosa, sem prejuízo da verificação de sua exequibilidade;

- Acórdão TCU nº 1.122/2008 - Plenário (item 9.2.2)

9.2.2. apresente a devida fundamentação caso decida fixar a remuneração em valores superiores ao piso salarial das categorias profissionais a serem contratadas por meio de licitações de serviços terceirizados;

- Acórdão TCU nº 3.006/2010 - Plenário (item 9.3.1)

9.3.1. previsão de pagamento de salários superiores aos fixados pela Convenção Coletiva de Trabalho da Categoria, sem a formalização, no processo licitatório, da devida fundamentação, em descumprimento ao art. 40, inciso X, da Lei nº 8.666/93, e entendimento deste Tribunal firmado pelo Acórdão TCU nº 1.122/2008;

Adicional de Periculosidade

O adicional de periculosidade é devido ao empregado cujo trabalho envolva a execução de atividades perigosas, que são as que, por sua natureza ou método de execução, exponham o trabalhador a contato permanente com inflamáveis ou explosivos em condições de risco acentuado.

O adicional devido corresponde a 30% do salário contratual, sem os acréscimos resultantes de gratificações, prêmios ou participações nos lucros da empresa. É o que define a Súmula 191 do TST: "O adicional incide apenas sobre o salário básico e não sobre este acrescido de outros adicionais".

Fundamentação

- Constituição Federal de 1988 (art. 7º, inc. XXIII)

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

(...)

XXIII - adicional de remuneração para as atividades penosas, insalubres ou perigosas, na forma da lei;

- CLT (arts. 193, inc. II, §§ 1º e 2º, e 195)

Art. 193. São consideradas atividades ou operações perigosas, na forma da regulamentação aprovada pelo Ministério do Trabalho e Emprego, aquelas que, por sua natureza ou métodos de trabalho, impliquem risco acentuado em virtude de exposição permanente do trabalhador a:

(...)

II - roubos ou outras espécies de violência física nas atividades profissionais de segurança pessoal ou patrimonial.

§ 1º - O trabalho em condições de periculosidade assegura ao empregado um adicional de 30% (trinta por cento) sobre o salário sem os acréscimos resultantes de gratificações, prêmios ou participações nos lucros da empresa.

§ 2º - O empregado poderá optar pelo adicional de insalubridade que porventura lhe seja devido.

§ 3º Serão descontados ou compensados do adicional outros da mesma natureza eventualmente já concedidos ao vigilante por meio de acordo coletivo.

(...)

Art. 195 - A caracterização e a classificação da insalubridade e da periculosidade, segundo as normas do Ministério do Trabalho, far-se-ão através de perícia a cargo de Médico do Trabalho ou Engenheiro do Trabalho, registrados no Ministério do Trabalho.

§ 1º - É facultado às empresas e aos sindicatos das categorias profissionais interessadas requererem ao Ministério do Trabalho a realização de perícia em estabelecimento ou setor deste, com o objetivo de caracterizar e classificar ou delimitar as atividades insalubres ou perigosas.

§ 2º - Arguida em juízo insalubridade ou periculosidade, seja por empregado, seja por Sindicato em favor de grupo de associado, o juiz

designará perito habilitado na forma deste artigo, e, onde não houver, requisitará perícia ao órgão competente do Ministério do Trabalho.

§ 3º - O disposto nos parágrafos anteriores não prejudica a ação fiscalizadora do Ministério do Trabalho, nem a realização ex officio da perícia.

- Súmula TST nº 132

ADICIONAL DE PERICULOSIDADE. INTEGRAÇÃO (incorporadas as Orientações Jurisprudenciais nºs 174 e 267 da SBDI-1) - Res. 129/2005, DJ 20, 22 e 25.04.2005

I - O adicional de periculosidade, pago em caráter permanente, integra o cálculo de indenização e de horas extras (ex-Prejulgado nº 3). (ex-Súmula nº 132 - RA 102/1982, DJ 11.10.1982/ DJ 15.10.1982 - e ex-OJ nº 267 da SBDI-1 - inserida em 27.09.2002)

II - Durante as horas de sobreaviso, o empregado não se encontra em condições de risco, razão pela qual é incabível a integração do adicional de periculosidade sobre as mencionadas horas. (ex-OJ nº 174 da SBDI-1 - inserida em 08.11.2000)

Súmula TST nº 191

ADICIONAL DE PERICULOSIDADE. INCIDÊNCIA. BASE DE CÁLCULO (cancelada a parte final da antiga redação e inseridos os itens II e III) - Res. 214/2016, DEJT divulgado em 30.11.2016 e 01 e 02.12.2016

I - O adicional de periculosidade incide apenas sobre o salário básico e não sobre este acrescido de outros adicionais.

- Norma Regulamentadora 16 do Ministério do Trabalho e Emprego (item 16.2 e Anexo 3 - itens 1 a 3)

16.2 O exercício de trabalho em condições de periculosidade assegura ao trabalhador a percepção de adicional de 30% (trinta por cento),

incidente sobre o salário, sem os acréscimos resultantes de gratificações, prêmios ou participação nos lucros da empresa.

(...)

ANEXO 3

ATIVIDADES E OPERAÇÕES PERIGOSAS COM EXPOSIÇÃO A ROUBOS OU OUTRAS ESPÉCIES DE VIOLÊNCIA FÍSICA NAS ATIVIDADES PROFISSIONAIS DE SEGURANÇA PESSOAL OU PATRIMONIAL

1. As atividades ou operações que impliquem em exposição dos profissionais de segurança pessoal ou patrimonial a roubos ou outras espécies de violência física são consideradas perigosas.

2. São considerados profissionais de segurança pessoal ou patrimonial os trabalhadores que atendam a uma das seguintes condições:

a) empregados das empresas prestadoras de serviço nas atividades de segurança privada ou que integrem serviço orgânico de segurança privada, devidamente registradas e autorizadas pelo Ministério da Justiça, conforme Lei 7102/1983 e suas alterações posteriores.

b) empregados que exercem a atividade de segurança patrimonial ou pessoal em instalações metroviárias, ferroviárias, portuárias, rodoviárias, aeroportuárias e de bens públicos, contratados diretamente pela administração pública direta ou indireta.

Adicional de Insalubridade

O adicional de insalubridade é devido ao empregado que, para o desempenho do seu trabalho, tem de realizar atividade insalubre, ou seja, que implique em exposição a agentes nocivos à saúde, acima dos limites de tolerância considerados adequados.

A classificação da atividade como insalubre dá-se mediante edição, pelo Ministério do Trabalho, de quadro de atividades insalubres e os limites de tolerância e tempo máximo de exposição aos agentes nocivos. A norma vigente que disciplina a matéria é a Norma Regulamentadora nº 15, anexa à Portaria 3.214/1978.

Para calcular o valor do adicional de periculosidade deve-se multiplicar o valor do salário mínimo vigente pelos seguintes percentuais: máximo – 40%; médio – 20%; mínimo – 10%, conforme for a exposição ao risco.

Enquanto não for editada lei que altere a base de cálculo do adicional de insalubridade, continua sendo aplicado o art. 192 da CLT (salário mínimo), podendo, entretanto, norma coletiva fixar base de cálculo distinta, desde que mais benéfica para o trabalhador. Embora a Súmula Vinculante nº 4 do STF tenha proibido a vinculação de qualquer parcela remuneratória ao salário mínimo, o próprio Supremo Tribunal Federal decidiu que não cabe ao Poder Judiciário definir a base de cálculo do adicional, mas à lei, por isso, prevalece o entendimento supracitado.

Fundamentação

- Constituição Federal de 1988 (art. 7º, inc. XXIII)

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

(...)

XXIII - adicional de remuneração para as atividades penosas, insalubres ou perigosas, na forma da lei;

- CLT (arts. 189 e 192)

Art. 189 - Serão consideradas atividades ou operações insalubres aquelas que, por sua natureza, condições ou métodos de trabalho, exponham os empregados a agentes nocivos à saúde, acima dos limites de tolerância fixados em razão da natureza e da intensidade do agente e do tempo de exposição aos seus efeitos.

(...)

Art. 192 - O exercício de trabalho em condições insalubres, acima dos limites de tolerância estabelecidos pelo Ministério do Trabalho, assegura a percepção de adicional respectivamente de 40% (quarenta por cento), 20% (vinte por cento) e 10% (dez por cento) do salário-mínimo da região, segundo se classifiquem nos graus máximo, médio e mínimo.

- Súmula STF nº 4

Salvo nos casos previstos na Constituição, o salário mínimo não pode ser usado como indexador de base de cálculo de vantagem de servidor público ou de empregado, nem ser substituído por decisão judicial.

- Súmula TST nº 47

INSALUBRIDADE (mantida) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003

O trabalho executado em condições insalubres, em caráter intermitente, não afasta, só por essa circunstância, o direito à percepção do respectivo adicional.

MÓDULO 2 – ENCARGOS SOCIAIS E TRABALHISTAS

GRUPO 2.1 – Encargos Previdenciários e FGTS

São os custos de mão de obra decorrentes da legislação trabalhista e tributária, estimados em função das ocorrências verificadas na empresa e das peculiaridades da contratação.

OBSERVAÇÃO: Importante mencionar que o cálculo dos tributos leva em consideração as alíquotas ordinárias dos tributos, não adentrando os regimes especiais de tributação e/ou desoneração de folha de pagamento.

Alínea 2.1.A – INSS

Sob essa rubrica tem-se a contribuição do empregador para a Seguridade Social. A contribuição previdenciária corresponde a 20% sobre o total das remunerações pagas aos empregados, sob qualquer título.

A contribuição previdenciária deve ser, em regra, recolhida mensalmente pela empresa, conforme determina a Lei nº 8.212/1991, que trata sobre a organização da Seguridade Social.

Percentual: 20,00%

Fundamentação

- Lei nº 8.212/1991 (art. 22, inc. I)

Art. 22. A contribuição a cargo da empresa, destinada à Seguridade Social, além do disposto no art. 23, é de:

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

- Instrução Normativa RFB nº 971/2009 (art. 72, inc. I)

Art. 72. As contribuições sociais previdenciárias a cargo da empresa ou do equiparado, observadas as disposições específicas desta Instrução Normativa, são:

I - 20% (vinte por cento) sobre o total das remunerações pagas, devidas ou creditadas, a qualquer título, durante o mês, aos segurados empregados e trabalhadores avulsos que lhes prestam serviços, observado o disposto no inciso I do art. 57;

- Acórdão TCU nº 1.753/2008 - Plenário (item 49 do Relatório)

4.1. Composição/Estrutura da Planilha

GRUPO A:

49. Neste grupo estão os encargos básicos, ou seja, aqueles que correspondem às obrigações que, conforme a legislação em vigor, incidem diretamente sobre a folha de pagamentos.

A1. Previdência Social

Incidência: 20,00%

Alínea 2.1.B – SESI - SESC

A contribuição para o Serviço Social do Comércio (SESC) tem como objeto custear a organização, administração e manutenção de programas que contribuam para o bem-estar social dos empregados e de suas famílias.

A abrangência dos ramos de atividades cujas empresas estão obrigadas a contribuir para uma ou outra entidade é tão ampla que, seja qual for a atividade desenvolvida pela empresa prestadora de serviços, terá de contribuir para uma delas.

Percentual: 1,50%.

Fundamentação

- Decreto-Lei nº 9.853/1946 (art. 3º)

Art. 3º Os estabelecimentos comerciais enquadrados nas entidades sindicais subordinadas à Confederação Nacional do Comércio (art. 577 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-lei nº 5.452, de 1º de Maio de 1943), e os demais empregadores que possuam empregados segurados no Instituto de Aposentadoria e Pensões dos Comerciantes, serão obrigados ao pagamento de uma contribuição mensal ao Serviço Social do Comércio, para custeio dos seus encargos.

- Lei nº 8.036/1990 (art. 30)

Art. 30. Fica reduzida para 1 1/2 (um e meio) por cento a contribuição devida pelas empresas ao Serviço Social do Comércio e ao Serviço Social da Indústria e dispensadas estas entidades da subscrição compulsória a que alude o art. 21 da Lei nº 4.380, de 21 de agosto de 1964.

- Acórdão TCU nº 1.753/2008 - Plenário (item 49 do Relatório)

4.1. Composição/Estrutura da Planilha

GRUPO A:

49. Neste grupo estão os encargos básicos, ou seja, aqueles que correspondem às obrigações que, conforme a legislação em vigor, incidem diretamente sobre a folha de pagamentos.

(...)

A4. SESI e SESC

Incidência: 1,50%

Alínea 2.1.C – SENAI- SENAC

A contribuição para o Serviço Nacional do Comércio (SENAC) tem por fim custear as atividades de organização e administração de escolas de aprendizagem comercial.

Percentual: 1,00%

Fundamentação

- Decreto-Lei nº 8.621/1946 (art. 4º)

Art. 4º Para o custeio dos encargos do SENAC, os estabelecimentos comerciais cujas atividades, de acordo com o quadro a que se refere o artigo 577 da Consolidação das Leis do Trabalho, estiverem enquadradas nas Federações e Sindicatos coordenados pela Confederação Nacional do Comércio, ficam obrigados ao pagamento mensal de uma contribuição equivalente a um por cento sobre o montante da remuneração paga à totalidade dos seus empregados.

- Acórdão TCU nº 1.753/2008 - Plenário (item 49 do Relatório)

4.1. Composição/Estrutura da Planilha

GRUPO A:

49. Neste grupo estão os encargos básicos, ou seja, aqueles que correspondem às obrigações que, conforme a legislação em vigor, incidem diretamente sobre a folha de pagamentos.

(...)

A5. SENAI e SENAC

Incidência: 1,00%

Alínea 2.1.D – INCRA

A contribuição ao Instituto Nacional de Colonização e Reforma Agrária (INCRA) tem como finalidade o custeio de programas sociais de aprendizado de técnicas no campo.

A contribuição adicional corresponde a 0,20% do total das remunerações pagas, que é devida por todas as empresas, independentemente do ramo de atividade.

Percentual: 0,20%

Fundamentação

- Decreto-Lei nº 1.146/1970 (art. 1º, inciso I, 2, e art. 3º)

Art 1º As contribuições criadas pela Lei nº 2.613, de 23 de setembro 1955, mantidas nos termos deste Decreto-Lei, são devidas de acordo com o artigo 6º do Decreto-Lei nº 582, de 15 de maio de 1969, e com o artigo 2º do Decreto-Lei nº 1.110, de 9 julho de 1970:

I - Ao Instituto Nacional de Colonização e Reforma Agrária - INCRA:

(...)

2 - 50% (cinquenta por cento) da receita resultante da contribuição de que trata o art. 3º deste Decreto-lei. (Vide Lei nº 7.231, de 1984)

(...)

Art 3º É mantido o adicional de 0,4% (quatro décimos por cento) a contribuição previdenciária das empresas, instituído no § 4º do artigo 6º da Lei nº 2.613, de 23 de setembro de 1955, com a modificação do artigo 35, § 2º, item VIII, da Lei número 4.863, de 29 de novembro de 1965.

- Acórdão TCU nº 1.753/2008 - Plenário (item 49 do Relatório)

4.1. Composição/Estrutura da Planilha

GRUPO A:

49. Neste grupo estão os encargos básicos, ou seja, aqueles que correspondem às obrigações que, conforme a legislação em vigor,

incidem diretamente sobre a folha de pagamentos.

(...)

A7. INCRA

Incidência: 0,20%

Alínea 2.1.E – Salário Educação

A finalidade do salário educação é financiar o ensino fundamental dos empregados, bem como dos respectivos filhos. Trata-se de contribuição social do empregador incidente sobre a folha de pagamento.

Assim, para cada prestador de serviço colocado à disposição da Administração, por força do contrato, a contribuição é devida com base na remuneração.

Percentual: 2,50%

Fundamentação

- Lei nº 9.424/1996 (art. 15)

Art 15. O Salário-Educação, previsto no art. 212, § 5º, da Constituição Federal e devido pelas empresas, na forma em que vier a ser disposto em regulamento, é calculado com base na alíquota de 2,5% (dois e meio por cento) sobre o total de remunerações pagas ou creditadas, a qualquer título, aos segurados empregados, assim definidos no art. 12, inciso I, da Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991.

- Decreto nº 6.003/2006 (art. 1º, § 1º)

Art. 1º A contribuição social do salário-educação obedecerá aos mesmos prazos, condições, sanções e privilégios relativos às

contribuições sociais e demais importâncias devidas à Seguridade Social, aplicando-se-lhe, no que for cabível, as disposições legais e demais atos normativos atinentes às contribuições previdenciárias, ressalvada a competência do Fundo Nacional de Desenvolvimento da Educação - FNDE, sobre a matéria.

§ 1º A contribuição a que se refere este artigo será calculada com base na alíquota de dois inteiros e cinco décimos por cento, incidente sobre o total da remuneração paga ou creditada, a qualquer título, aos segurados empregados, ressalvadas as exceções legais, e será arrecadada, fiscalizada e cobrada pela Secretaria da Receita Previdenciária.

- Acórdão TCU nº 1.753/2008 - Plenário (item 49 do Relatório)

4.1. Composição/Estrutura da Planilha

GRUPO A:

49. Neste grupo estão os encargos básicos, ou seja, aqueles que correspondem às obrigações que, conforme a legislação em vigor, incidem diretamente sobre a folha de pagamentos.

(...)

A3. Salário Educação

Incidência: 2,50%

Alínea 2.1.F – FGTS

Trata-se de contribuição fundiária devida pela empresa, por força do art. 15 da Lei nº 8.036/1990, correspondente a 8% sobre a remuneração paga aos seus empregados, depositada em conta vinculada individual aberta para cada trabalhador.

Percentual: 8,00%

Fundamentação

- Constituição Federal de 1988 (art. 7º, inc. III)

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

(...)

III - fundo de garantia do tempo de serviço;

- Lei nº 8.036/1990 (art. 15)

Art. 15. Para os fins previstos nesta lei, todos os empregadores ficam obrigados a depositar, até o dia 7 (sete) de cada mês, em conta

bancária vinculada, a importância correspondente a 8 (oito) por cento da remuneração paga ou devida, no mês anterior, a cada trabalhador, incluídas na remuneração as parcelas de que tratam os arts. 457 e 458 da CLT e a gratificação de Natal a que se refere a Lei nº 4.090, de 13 de julho de 1962, com as modificações da Lei nº 4.749, de 12 de agosto de 1965.

- Acórdão TCU nº 1.753/2008 - Plenário (item 49 do Relatório)

4.1. Composição/Estrutura da Planilha

GRUPO A:

49. Neste grupo estão os encargos básicos, ou seja, aqueles que correspondem às obrigações que, conforme a legislação em vigor, incidem diretamente sobre a folha de pagamentos.

(...)

A2. FGTS

Incidência 8,00%

Alínea 2.1.G Riscos Ambientais do Trabalho

Contribuição destinada a custear benefícios concedidos em razão do grau de incidência de incapacidade laborativa. O RAT, a depender do grau de risco do serviço, irá variar entre 1%, para risco leve; de 2%, para risco médio; e de 3% de risco grave.

OBSERVAÇÃO: Importante mencionar que, nas planilhas de custos e formação de preços constantes do sítio da Auditoria Interna do MPU, não consta previsão do Fator Acidentário de Prevenção (FAP), previsto no art. 202-A do Decreto nº 3.048/1999, que pode elevar a alíquota do RAT para até 6%. O FAP consiste num multiplicador variável num intervalo contínuo de cinco décimos (0,5000) a dois inteiros (2,0000), aplicado com quatro casas decimais, considerado o critério de arredondamento na quarta casa decimal, que incide na respectiva alíquota do RAT. Entretanto, caso haja previsão na proposta da empresa licitante, o respectivo índice deverá ser comprovado por meio de documento hábil, conforme o item 18 do Parecer CORAG/SEORI/AUDIN-MPU nº 111/2014.

Percentual: de 1 a 3%

Fundamentação

- Lei nº 8.212/1991 (art. 22, inc. II)

Art. 22. A contribuição a cargo da empresa, destinada à Seguridade Social, além do disposto no art. 23, é de:

(...)

II - para o financiamento do benefício previsto nos arts. 57 e 58 da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, e daqueles concedidos em razão do grau de incidência de incapacidade laborativa decorrente dos riscos ambientais do trabalho, sobre o total das remunerações pagas ou creditadas, no decorrer do mês, aos segurados empregados e trabalhadores avulsos:

a) 1% (um por cento) para as empresas em cuja atividade preponderante o risco de acidentes do trabalho seja considerado leve;

b) 2% (dois por cento) para as empresas em cuja atividade preponderante esse risco seja considerado médio;

c) 3% (três por cento) para as empresas em cuja atividade preponderante esse risco seja considerado grave.

- Decreto nº 3.048/1999 (Art. 202, I a III, §4º e Anexo V → Apoio

3,00% - CNAE 2.0 nº 8011/01 e Limpeza 3,00% - CNAE 2.0 nº 8121-4/00)

Art. 202. A contribuição da empresa, destinada ao financiamento da aposentadoria especial, nos termos dos arts. 64 a 70, e dos benefícios concedidos em razão do grau de incidência de incapacidade laborativa decorrente dos riscos ambientais do trabalho corresponde à aplicação dos seguintes percentuais, incidentes sobre o total da remuneração paga, devida ou creditada a qualquer título, no decorrer do mês, ao segurado empregado e trabalhador avulso:

I - um por cento para a empresa em cuja atividade preponderante o

*risco de acidente do trabalho seja considerado leve;
II - dois por cento para a empresa em cuja atividade preponderante o
risco de acidente do trabalho seja considerado médio; ou
III - três por cento para a empresa em cuja atividade preponderante o
risco de acidente do trabalho seja considerado grave.
(...)*

Alínea 2.1.H SEBRAE

A contribuição para o Serviço Brasileiro de Apoio às Pequenas e Médias Empresas (SEBRAE) tem por fim custear programas de apoio ao desenvolvimento das pequenas e médias empresas. A alíquota de 0,60%, incidente sobre a remuneração paga aos empregados, é devida pelas empresas prestadoras de serviços em geral.

OBSERVAÇÃO: Importante mencionar que a alíquota de 0,60% corresponde à soma das alíquotas de 0,3% para o SESC e 0,3% para o SENAC, entidades do Sistema S abrangidas pelas empresas que prestam serviços aos órgãos públicos.

Percentual: 0,60%

Fundamentação

- Lei nº 8.029/1990 (art. 8º, § 3º, alínea “c”)

Art. 8º É o Poder Executivo autorizado a desvincular, da Administração Pública Federal, o Centro Brasileiro de Apoio à Pequena e Média Empresa - CEBRAE, mediante sua transformação em serviço social autônomo.

(...)

§ 3º Para atender à execução das políticas de apoio às micro e às pequenas empresas, de promoção de exportações e de desenvolvimento industrial, é instituído adicional às alíquotas das contribuições sociais relativas às entidades de que trata o art. 1º do Decreto-Lei nº 2.318, de 30 de dezembro de 1986, de:

(...)

c) três décimos por cento a partir de 1993.

- Decreto-Lei nº 2.318/1986 (art. 1º)

*Art 1º Mantida a cobrança, fiscalização, arrecadação e repasse às entidades beneficiárias das contribuições para o Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial (SENAI), para o Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial (SENAC), para o Serviço Social da Indústria (SESI) e para o Serviço Social do Comércio (SESC), ficam revogados:
I - o teto limite a que se referem os artigos 1º e 2º do Decreto-lei nº 1.861, de 25 de fevereiro de 1981, com a redação dada pelo artigo 1º do Decreto-lei nº 1.867, de 25 de março de 1981;*

II - o artigo 3º do Decreto-lei nº 1.861, de 25 de fevereiro de 1981, com a redação dada pelo artigo 1º do Decreto-lei nº 1.867, de 25 de março de 1981

Acórdão TCU nº 1.753/2008 - Plenário (item 49 do Relatório)

4.1. Composição/Estrutura da Planilha

GRUPO A:

49. Neste grupo estão os encargos básicos, ou seja, aqueles que correspondem às obrigações que, conforme a legislação em vigor, incidem diretamente sobre a folha de pagamentos.

(...)

A6. SEBRAE

Incidência: 0,60%

GRUPO 2.2 13º SALARIO E AFASTAMENTOS

Alínea 2.2.A – 13º (Décimo Terceiro) Salário

Corresponde à gratificação natalina. É um direito do trabalhador garantido pela Constituição Federal de 1988, sendo, portanto, uma gratificação compulsória. Tem natureza salarial.

Percentual: 8,33%

Fundamentação

- Constituição Federal de 1988 (art. 7º, inc. VIII)

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

(...)

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

- Lei nº 4.090/1962 (art. 1º, §§ 1º e 2º)

Art. 1º - No mês de dezembro de cada ano, a todo empregado será paga, pelo empregador, uma gratificação salarial, independentemente da remuneração a que fizer jus.

§ 1º - A gratificação corresponderá a 1/12 avos da remuneração devida em dezembro, por mês de serviço, do ano correspondente.

§ 2º - A fração igual ou superior a 15 (quinze) dias de trabalho será havida como mês integral para os efeitos do parágrafo anterior.

- Decreto nº 57.155/1965 (art. 1º, parágrafo único)

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

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

- Súmula TST nº 157

GRATIFICAÇÃO (mantida) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003

A gratificação instituída pela Lei nº 4.090, de 13.07.1962, é devida na resilição contratual de iniciativa do empregado (ex-Prejulgado nº 32)

Alínea 2.2.B – Férias

Todo trabalhador tem direito a um período de férias após 12 meses de trabalho (período aquisitivo). Supondo que o empregado não tenha nenhuma falta injustificada no período aquisitivo, ele terá direito a afastar-se do trabalho por 30 dias, sem prejuízo da remuneração (férias).

Ao conceder o direito de férias aos seus empregados, a empresa contratada tem dois custos: pagar o salário relativo ao período de férias, acrescido do respectivo adicional (1/3) àquele que frui o direito; e, para que o posto não fique descoberto, deverá colocar um substituto, ao qual deverá remunerar com o mesmo salário do substituído. Percentual: 8,33%

Fundamentação

- Constituição Federal de 1988 (art. 7º, inc. XVII)

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

(...)

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

- CLT (arts. 129 e 130, I)

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

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

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

Alínea 2.2.C – Adicional de Férias

É o acréscimo legal equivalente a 1/3 do salário normal, devido no exercício do direito

a férias.

OBSERVAÇÃO: Importante mencionar que instrumento coletivo de trabalho poderá dispor de forma diferente o percentual de acréscimo das férias.

Percentual: 2,78%

Fundamentação

- Constituição Federal de 1988 (art. 7º, inc. XVII)

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

(...)

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

Alínea 2.2.D – Aviso Prévio Trabalhado

O aviso prévio é um direito do trabalhador. No mínimo 30 dias antes do término do contrato de trabalho o empregador – considerando que a iniciativa seja dele – notifica o empregado do término da relação. Ocorre o aviso prévio trabalhado quando o empregado continua trabalhando após o recebimento do aviso prévio.

Durante o período do aviso prévio, o trabalhador terá sua jornada de trabalho diária reduzida em 2 horas, sem prejuízo do salário. O empregado pode, contudo, optar por, ao invés de ter a redução diária da sua jornada, faltar ao serviço 7 dias corridos, sem prejuízo da remuneração.

O custo estimado refere-se à remuneração relativa a esses períodos de redução da jornada ou de faltas, pois, para haver continuidade na prestação dos serviços, a empresa deverá pagar substitutos dos empregados em cumprimento de aviso prévio.
Percentual: 0,39%

Fundamentação

- Constituição Federal de 1988 (art. 7º, inc. XXI)

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

(...)

XXI - aviso prévio proporcional ao tempo de serviço, sendo no mínimo de trinta dias, nos termos da lei;

- CLT (arts. 488, parágrafo único)

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

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

Alínea 2.2E e 2.2 G – Ausências Legais e Ausência por Doenças

A legislação prevê hipóteses de faltas justificadas, vale dizer, situações em que o empregado poderá faltar ao serviço e não ter qualquer desconto na remuneração (por exemplo: doação de sangue, retirar título de eleitor, falecimento de cônjuge etc.).

Ocorrendo isso durante a execução do contrato, a empresa terá o custo de colocação de um substituto no lugar daquele prestador de serviço ausente. Essa despesa é calculada por estimativa. Preveem-se quantos dias, no período de um ano, esse evento poderá ocorrer, calcula-se o valor correspondente, com base na remuneração do empregado.

Percentual: 2,22% e 0,94%

Fundamentação

- CLT (arts. 131, I, e 473, I, II, X e XI)

Art. 131 - Não será considerada falta ao serviço, para os efeitos do

artigo anterior, a ausência do empregado:

I - nos casos referidos no art. 473;

(...)

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

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

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

(...)

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

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

- Súmula TST nº 89

FALTA AO SERVIÇO (mantida) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003

Se as faltas já são justificadas pela lei, consideram-se como ausências legais e não serão descontadas para o cálculo do período de férias.

Alínea 2.2.F – Licença Paternidade

Todo trabalhador que tiver filho terá direito a afastar-se do trabalho por 20 dias, sem prejuízo da remuneração conforme disposição constante do art. 10, § 1º, do ADCT, CF/88 e do inciso II do art. 1º da Lei nº 11.770/2008.

Assim, o contratado terá o custo de colocação de um substituto no lugar daquele prestador de serviço ausente. Essa despesa é calculada por estimativa. Estima-se a probabilidade de ocorrência, no período de um ano, desse evento, calcula-se o valor correspondente, com base na remuneração do empregado.

A contratada, em sua proposta, é quem dará a informação que retrata a sua realidade, que deverá ser observada durante toda a execução do contrato.

Percentual: 0,08%

Fundamentação

- Ato das Disposições Constitucionais Transitórias (ADCT, art. 10, §1º)

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

(...)§ 1º Até que a lei venha a disciplinar o disposto no art. 7º, XIX, da Constituição, o prazo da licença-paternidade a que se refere o inciso é de cinco dias.

- Lei nº 11.770/2008 (art. 1º, inc. II)

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

(...)

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

Alínea 2.2.H – Ausência por Acidente de Trabalho

Todo trabalhador/segurado da Previdência Social tem direito a um benefício previdenciário, em caso de moléstia que o afaste do trabalho por mais de 15 dias, em virtude de acidentes no exercício da atividade profissional, ou doenças adquiridas ou desencadeadas pelo exercício do trabalho ou das condições em que este é realizado e com ele se relacione diretamente.

O benefício é o mesmo auxílio devido em caso de doença. Até o 15º dia, a remuneração é paga normalmente pela empresa. Do 16º dia em diante, o trabalhador recebe o benefício previdenciário.

Na ocorrência do sinistro, o contratado terá o custo de colocação de um substituto no lugar daquele prestador de serviço afastado. Essa despesa é calculada por estimativa.

Preveem-se quantos dias, no período de um ano, esse evento poderá ocorrer, calcula-se o valor correspondente, com base na remuneração do empregado.

O contratado, em sua proposta, é quem dará a informação que retrata a sua realidade, que deverá ser observada durante toda a execução do contrato.

Percentual: 0,04%;

Fundamentação

- CLT (art. 131, inc. III)

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

(...)

III - por motivo de acidente do trabalho ou enfermidade atestada pelo Instituto Nacional do Seguro Social - INSS, excetuada a hipótese do inciso IV do art. 133;

- Lei nº 8.213/1991 (art. 19)

Art. 19. Acidente do trabalho é o que ocorre pelo exercício do trabalho a serviço de empresa ou de empregador doméstico ou pelo exercício do trabalho dos segurados referidos no inciso VII do art. 11 desta Lei, provocando lesão corporal ou perturbação funcional que cause a morte ou a perda ou redução, permanente ou temporária, da capacidade para o trabalho.

- Decreto nº 3.048/1999 (art. 75)

Art. 75. Durante os primeiros quinze dias consecutivos de afastamento da atividade por motivo de doença, incumbe à empresa pagar ao segurado empregado o seu salário.

GRUPO 2.3 – AFASTAMENTO MATERNIDADE

Alínea 2.3.A e 2.3.B – Afastamento Maternidade e incidência de Férias no afastamento.

O valor final do afastamento maternidade é calculado a partir do custo efetivo da licença maternidade, do número de meses da licença, no percentual de mulheres com emprego formal de trabalho, na fecundidade média e no período de idade fértil das mulheres.

Nesse caso, o INSS reembolsa o salário da beneficiária. Entretanto, a empresa necessita repor a empregada, pagando-lhe o salário devido e, ainda, contando-se os demais encargos, como férias, adicional de férias, 13º salário, encargos previdenciários, FGTS, bem como benefícios como a assistência médica (se prevista em norma coletiva de trabalho, acordos, convenções ou sentenças normativas em dissídios coletivos).

Percentual: 0,05% Afastamento Maternidade e de 0,30% para Férias incidentes.

Fundamentação

- Constituição Federal de 1988 (art. 7º, inc. XVIII)

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

(...)

XVIII - licença à gestante, sem prejuízo do emprego e do salário, com a duração de cento e vinte dias;

- CLT (art. 392)

Art. 392. A empregada gestante tem direito à licença-maternidade de 120 (cento e vinte) dias, sem prejuízo do emprego e do salário.

- Lei nº 8.213/1991 (art. 71)

Art. 71. O salário-maternidade é devido à segurada da Previdência Social, durante 120 (cento e vinte) dias, com início no período entre 28 (vinte e oito) dias antes do parto e a data de ocorrência deste, observadas as situações e condições previstas na legislação no que

concerne à proteção à maternidade.

- Lei nº 11.770/2008 (art. 1º, inc. I)

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

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

- Orientação Jurisprudencial SDC nº 30

30. ESTABILIDADE DA GESTANTE. RENÚNCIA OU TRANSAÇÃO DE DIREITOS CONSTITUCIONAIS. IMPOSSIBILIDADE.

Nos termos do art. 10, II, "b", do ADCT, a proteção à maternidade foi erigida à hierarquia constitucional, pois retirou do âmbito do direito potestativo do empregador a possibilidade de despedir arbitrariamente a empregada em estado gravídico. Portanto, a teor do artigo 9º, da CLT, torna-se nula de pleno direito a cláusula que estabelece a possibilidade de renúncia ou transação, pela gestante, das garantias referentes à manutenção do emprego e salário.

- Orientação Jurisprudencial SDI 1 nº 44

44. GESTANTE. SALÁRIO-MATERNIDADE (inserida em 13.09.1994)

É devido o salário maternidade, de 120 dias, desde a promulgação da CF/1988, ficando a cargo do empregador o pagamento do período acrescido pela Carta.

GRUPO 2.4 – PROVISÃO PARA RESCISÃO

Alínea 2.4.A – Aviso Prévio Indenizado

O aviso prévio é um direito do trabalhador. No mínimo 30 dias antes do término do contrato de trabalho, o empregador – considerando que a iniciativa seja dele – notifica o empregado do término da relação. Ocorre o aviso prévio indenizado quando o empregado é demitido sem prévio aviso ou quando o empregador determina o desligamento imediato, ou seja, não quer que aquele empregado trabalhe nem mais um dia na empresa.

Nessa hipótese, o empregado é demitido de imediato, sem trabalhar os 30 dias correspondentes ao aviso prévio, sendo indenizado mediante o pagamento do salário mensal correspondente (art. 487, § 1º, da CLT).

O custo aqui estimado refere-se à remuneração correspondente a essa indenização, acima mencionada, pois, para não haver descontinuidade na prestação dos serviços, a empresa deverá substituir, imediatamente, os empregados dispensados do cumprimento do aviso prévio.

Percentual: 1,68%

Fundamentação

- Constituição Federal de 1988 (art. 7º, inc. XXI)

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

(...)

XXI - aviso prévio proporcional ao tempo de serviço, sendo no mínimo de trinta dias, nos termos da lei;

- CLT (art. 487, § 1º);

Art. 487 - Não havendo prazo estipulado, a parte que, sem justo motivo, quiser rescindir o contrato deverá avisar a outra da sua resolução com a antecedência mínima de:

(...)

§ 1º - A falta do aviso prévio por parte do empregador dá ao empregado o direito aos salários correspondentes ao prazo do aviso, garantida sempre a integração desse período no seu tempo de serviço.

- Lei nº 12.506/2011 (art. 1º);

Art. 1º O aviso prévio, de que trata o Capítulo VI do Título IV da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei no 5.452, de 1º de maio de 1943, será concedido na proporção de 30 (trinta) dias aos empregados que contem até 1 (um) ano de serviço na mesma empresa.

Parágrafo único. Ao aviso prévio previsto neste artigo serão acrescidos 3 (três) dias por ano de serviço prestado na mesma empresa, até o máximo de 60 (sessenta) dias, perfazendo um total de até 90 (noventa) dias.

Alínea 2.4.B – Incidência do FGTS sobre o Aviso Prévio Indenizado

A incidência do FGTS sobre o aviso prévio indenizado pode ser extraída da interpretação do art. 15 da Lei 8.036/1990, que determina a contribuição mensal, a cargo do empregador, para o FGTS, correspondente a 8% da remuneração paga ou devida ao trabalhador no mês anterior. Remuneração, aqui, nos termos definidos nos arts. 457 e 458, da CLT, ou seja, inclui o salário básico e demais parcelas recebidas pelo empregado a propósito dos serviços prestados.

A incidência do FGTS sobre o aviso prévio indenizado, embora não seja prevista expressamente nas normas citadas, é matéria pacificada na jurisprudência.

Percentual: 0,13%

Fundamentação

- Lei nº 8.036/1990 (art. 15)

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

- Súmula TST nº 305

FUNDO DE GARANTIA DO TEMPO DE SERVIÇO. INCIDÊNCIA SOBRE O AVISO PRÉVIO

O pagamento relativo ao período de aviso prévio, trabalhado ou não, está sujeito a contribuição para o FGTS.

Alínea 2.4.C – Multa do FGTS do Aviso Prévio Indenizado

Todo empregado dispensado sem justa causa tem direito de receber, na forma de indenização, o valor correspondente a 40% sobre o saldo dos depósitos efetuados em sua conta vinculada ao FGTS, conforme consta do art. 18 da Lei 8.036/1990. Trata-se de multa paga pela empresa mediante depósito no FGTS. Além disso, os empregadores deverão arcar com mais 10% sobre o mencionado saldo, tendo em vista a contribuição social prevista no art. 1º da Lei Complementar nº 110/2001.

Percentual: 0,07%

Fundamentação

- Lei nº 8.036/1990 (art. 18, §1º)

Art. 18. Ocorrendo rescisão do contrato de trabalho, por parte do empregador, ficará este obrigado a depositar na conta vinculada do trabalhador no FGTS os valores relativos aos depósitos referentes ao mês da rescisão e ao imediatamente anterior, que ainda não houver sido recolhido, sem prejuízo das cominações legais.

§ 1º Na hipótese de despedida pelo empregador sem justa causa, depositará este, na conta vinculada do trabalhador no FGTS, importância igual a quarenta por cento do montante de todos os depósitos realizados na conta vinculada durante a vigência do contrato de trabalho, atualizados monetariamente e acrescidos dos respectivos juros.

- Lei Complementar nº 110/2001 (art. 1º)

Art. 1º Fica instituída contribuição social devida pelos empregadores em caso de despedida de empregado sem justa causa, à alíquota de dez por cento sobre o montante de todos os depósitos devidos, referentes ao Fundo de Garantia do Tempo de Serviço – FGTS, durante a vigência do contrato de trabalho, acrescido das remunerações aplicáveis às

contas vinculadas.

Alínea 2.4.D – Aviso Prévio Trabalhado

O aviso prévio é um direito do trabalhador. No mínimo 30 dias antes do término do contrato de trabalho o empregador – considerando que a iniciativa seja dele – notifica o empregado do término da relação. Ocorre o aviso prévio trabalhado quando o empregado continua trabalhando após o recebimento do aviso prévio.

Durante o período do aviso prévio, o trabalhador terá sua jornada de trabalho diária reduzida em 2 horas, sem prejuízo do salário. O empregado pode, contudo, optar por, ao invés de ter a redução diária da sua jornada, faltar ao serviço 7 dias corridos, sem prejuízo da remuneração.

O custo estimado refere-se à remuneração relativa a esses períodos de redução da jornada ou de faltas, pois, para haver continuidade na prestação dos serviços, a empresa deverá pagar substitutos dos empregados em cumprimento de aviso prévio.
Percentual: 0,39%

Fundamentação

- Constituição Federal de 1988 (art. 7º, inc. XXI)

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

(...)

XXI - aviso prévio proporcional ao tempo de serviço, sendo no mínimo de trinta dias, nos termos da lei.

- CLT (arts. 488, parágrafo único)

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

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

Alínea 2.4.E – Incidência dos Encargos do Submódulo 2.1 sobre o Aviso Prévio Trabalhado

Conforme a Alínea 3.E, previsto no Anexo VII-D na IN SEGES/MPDG nº 5/2017, deverá haver incidência dos encargos previstos no Submódulo 2.2 sobre o aviso prévio trabalhado.

Percentual: 0,14%

Fundamentação - IN SEGES/MPDG nº 5/2017 (Anexo VII-D, pág. 83).

Alínea 2.4.F – Multa do FGTS do Aviso Prévio Trabalhado

Todo empregado dispensado sem justa causa tem direito de receber, na forma de indenização, o valor correspondente a 40% sobre o saldo dos depósitos efetuados em sua conta vinculada ao FGTS, conforme consta do art. 18 da Lei 8.036/1990. Trata-se de multa paga pela empresa mediante depósito no FGTS. Além disso, os empregadores deverão arcar com mais 10% sobre o mencionado saldo, tendo em vista a contribuição social prevista no art. 1º da Lei Complementar nº 110/2001.

Percentual: 0,02% - IN SEGES/MPDG nº 5/2017 (Anexo VII-D, pág. 83).

Fundamentação

- Lei nº 8.036/1990 (art. 18, §1º)

Art. 18. Ocorrendo rescisão do contrato de trabalho, por parte do empregador, ficará este obrigado a depositar na conta vinculada do trabalhador no FGTS os valores relativos aos depósitos referentes ao mês da rescisão e ao imediatamente anterior, que ainda não houver

sido recolhido, sem prejuízo das cominações legais.

§ 1º Na hipótese de despedida pelo empregador sem justa causa, depositará este, na conta vinculada do trabalhador no FGTS, importância igual a quarenta por cento do montante de todos os depósitos realizados na conta vinculada durante a vigência do contrato de trabalho, atualizados monetariamente e acrescidos dos respectivos juros.

- Lei Complementar nº 110/2001 (art. 1º)

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

- Lei nº 12.506/2011 (art. 1º, parágrafo único)

Art. 1º O aviso prévio, de que trata o Capítulo VI do Título IV da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, será concedido na proporção de 30 (trinta) dias aos empregados que contem até 1 (um) ano de serviço na mesma empresa.

Parágrafo único. Ao aviso prévio previsto neste artigo serão acrescidos 3 (três) dias por ano de serviço prestado na mesma empresa, até o máximo de 60 (sessenta) dias, perfazendo um total de até 90 (noventa) dias.

MODULO 3 – BENEFÍCIOS MENSAIS E DIÁRIOS

Alínea 3.A. Transporte

É o valor referente aos custos de transporte do empregado, proporcionado pelo empregador por meio de transporte próprio ou por meio de fornecimento de vales transportes.

O vale-transporte não tem natureza salarial, não constitui base de incidência da contribuição previdenciária ou do FGTS e também não é considerado para efeito de pagamento do 13º salário conforme dispõe o art. 2º da Lei nº 7.418/1985 e o art. 6º do Decreto nº 95.247/1987.

O vale-transporte será custeado pelo beneficiário na parcela equivalente a 6% (seis por cento) de seu salário-base, excluídos quaisquer adicionais ou vantagens (art. 4º, parágrafo único, da Lei nº 7.418/1985 e art. 9º do Decreto nº 95.247/1987). Para fins de cálculo do valor do vale-transporte será adotada a tarifa integral do deslocamento do trabalhador, sem descontos, mesmo que previsto na legislação local (art. 5º § 3º da Lei 7.418/1985).

Fundamentação

- CLT (art. 458, § 2º, inc. III)

*Art. 458 - Além do pagamento em dinheiro, compreende-se no salário, para todos os efeitos legais, a alimentação, habitação, vestuário ou outras prestações "in natura" que a empresa, por força do contrato ou do costume, fornecer habitualmente ao empregado. Em caso algum será permitido o pagamento com bebidas alcoólicas ou drogas nocivas.
(...)*

§ 2º Para os efeitos previstos neste artigo, não serão consideradas como salário as seguintes utilidades concedidas pelo empregador:

(...)

III – transporte destinado ao deslocamento para o trabalho e retorno, em percurso servido ou não por transporte público;

- Lei nº 7.418/1985 (art. 4º, parágrafo único)

Art. 4º - A concessão do benefício ora instituído implica a aquisição pelo empregador dos Vales-Transporte necessários aos deslocamentos do trabalhador no percurso residência-trabalho e vice-versa, no serviço de transporte que melhor se adequar.

Parágrafo único - O empregador participará dos gastos de deslocamento do trabalhador com a ajuda de custo equivalente à parcela que exceder a 6% (seis por cento) de seu salário básico.

- Decreto nº 95.247/1987 (art. 9º)

Art. 9º O Vale-Transporte será custeado:

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

II - pelo empregador, no que exceder à parcela referida no item anterior.

Parágrafo único. A concessão do Vale-Transporte autorizará o empregador a descontar, mensalmente, do beneficiário que exercer o respectivo direito, o valor da parcela de que trata o item I deste artigo.

- Acórdão TCU nº 282/2009 - 1ª Câmara (Voto)

A concessão do vale-transporte, instituído pela Lei 7.418/1985, alterada pela Lei 7.619/1987, foi regulamentada pelo Decreto 95.247/1987 que, no art. 10, estabelece o desconto proporcional à quantidade de vales concedida para o período a que se refere o salário, in verbis:

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

O próprio dispositivo regulamentar autoriza alternativa ao desconto proporcional, desde que estipulada em convenção ou acordo coletivo de trabalho e que “favoreça o beneficiário”. A representante não demonstrou a existência de convenção ou acordo coletivo de trabalho ou outra condição mais favorável ao trabalhador do que a fixada no decreto regulamentar, aplicado na planilha de cálculos do pregão eletrônico 12/2008, promovido pelo Ministério do Meio Ambiente.

Mesmo já terminada a instrução do processo, nos termos do art. 160 e seus parágrafos do Regimento Interno, autorizei a juntada dos elementos fls. 221/ 42, do volume 1. Parte desses elementos já havia sido apresentada e consta do volume principal, às fls. 183/99, tendo sido analisada pela unidade técnica. Consta, também, resposta à consulta da representante ao MPOG. O ministério informa não ser órgão competente para orientar sobre questões trabalhistas e que não vê necessidade de ratificar parecer do Ministério do Trabalho, que respaldaria a pretensão da representante.

A esse respeito, retorno ao decreto regulamentador da concessão do vale-transporte, que autoriza o desconto proporcional à quantidade de vales concedida ou, então, sendo de outra forma, deve favorecer o beneficiário. A convenção coletiva de trabalho (fls. 121/2, v.p.) estabelece que “a base de cálculo para desconto do vale-transporte compreenderá o salário-base do empregado”. Não há, nessa cláusula, inovação que afaste a aplicação do desconto proporcional previsto art. 10 do Decreto 95.247/1987.

Alínea 3.C. Auxílio-Alimentação

Segundo o art. 458 da CLT, a alimentação fornecida habitualmente ao empregado pelo empregador, por força do contrato ou do costume, integra o salário. Trata-se de parcela denominada salário-utilidade ou in natura.

O valor do auxílio-alimentação (vales, cesta básica etc.) geralmente encontra-se previsto nos acordos, convenções ou sentenças normativas em dissídios coletivos.

OBSERVAÇÃO - Se a alimentação for concedida como parte do salário, deve compor o Módulo 1 da planilha. O auxílio-alimentação é fornecido por dia efetivamente trabalhado. Nos casos de programas de alimentação do trabalhador a participação do trabalhador no custeio do auxílio está limitada a 20% do custo direto da refeição (art. 2º § 1º do Decreto nº 5/1991), sendo comum a isenção do desconto

Fundamentação

- CLT (art. 458, §§2º e 3º)

Art. 458 - Além do pagamento em dinheiro, compreende-se no salário, para todos os efeitos legais, a alimentação, habitação, vestuário ou outras prestações "in natura" que a empresa, por força do contrato ou do costume, fornecer habitualmente ao empregado. Em caso algum será permitido o pagamento com bebidas alcoólicas ou drogas nocivas.

- Lei nº 6.321/1976 (art. 3º)

Art 3º Não se inclui como salário de contribuição a parcela paga in natura, pela empresa, nos programas de alimentação aprovados pelo Ministério do Trabalho.

- Decreto nº 5/1991 (art. 2º, §1º)

Art. 2º Para os efeitos do art. 2º da Lei nº 6.321, de 14 de abril de 1976, os trabalhadores de renda mais elevada poderão ser incluídos no programa de alimentação, desde que esteja garantido o atendimento da totalidade dos trabalhadores contratados pela pessoa jurídica beneficiária que percebam até 5 (cinco) salários-mínimos.

§1º A participação do trabalhador fica limitada a 20% (vinte por cento) do custo direto da refeição.

- Súmula TST nº 241

SALÁRIO-UTILIDADE. ALIMENTAÇÃO (mantida) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003

O vale para refeição, fornecido por força do contrato de trabalho, tem caráter salarial, integrando a remuneração do empregado, para todos os efeitos legais.

- Orientação Jurisprudencial TST, SDI1 133

AJUDA ALIMENTAÇÃO. PAT. LEI Nº 6.321/76. NÃO INTEGRAÇÃO AO SALÁRIO (inserida em 27.11.1998)

A ajuda alimentação fornecida por empresa participante do programa de alimentação ao trabalhador, instituído pela Lei nº 6.321/76, não tem caráter salarial. Portanto, não integra o salário para nenhum efeito legal.

Alínea 3.D. Assistência Médica e Familiar

Consta da IN SEGES/MPDG nº 5/2017, no Submódulo 2.3, a Alínea C – Assistência Médica e Familiar, sobre a qual há incidência de encargos sociais e trabalhistas, impostos, lucro e custos indiretos. Entretanto, conforme orientação constante dos itens 13 e 14 do Parecer SEORI/AUDIN-MPU nº 1.884/2014, o pagamento de assistência médica, caso esse serviço seja prestado pelo Sindicato da categoria, pode ser feito mediante ressarcimento, obedecendo aos limites previstos em convenção coletiva e após comprovação de serviço efetivamente prestado.

PARECER SEORI/AUDIN-MPU Nº 1.884/2014

13. Apesar disso, entendemos ser possível a previsão de pagamento de despesas com esse benefício nos editais das futuras licitações, tendo como limite o estipulado na convenção. Nesse caso, no entanto, a fim de resguardar o interesse público, entendemos, por exemplo, que o pagamento do auxílio-saúde se faça a título de ressarcimento, após devidamente comprovada a despesa efetiva da empresa com o benefício dos empregados vinculados ao contrato que aderirem ao plano de saúde.

14. Cabe notar, entretanto, que embora o pagamento do auxílio-saúde deva ser feito por ressarcimento, na licitação, o valor estimado referente a esse benefício deve ser considerado no julgamento da proposta mais vantajosa, visto que a empresa poderá cotar valor menor que aquele estabelecido no acordo coletivo e tal valor significará dispêndio de recursos públicos. Além disso, é importante que o edital da licitação contenha cláusula fixando que, no valor referente ao auxílio-saúde, não deve incidir os encargos, impostos, taxa de lucro e administração, em razão de sua natureza.

Alíneas 3.E a 3.J. DEMAIS BENEFÍCIOS

Essas alíneas foram criadas para preenchimento nos diversos casos onde as Convenções Coletivas ou acordos preveem benefícios adicionais, que deverão obrigatoriamente contar na planilha de composição de custos das Empresas. Levando em consideração que as Convenções Coletivas devem ser aquelas afetas a sua

atividade preponderante, que tenham abrangência no município de prestação e ou categorias diferenciadas que por ventura venham estabelecer os benefícios tratados nestas alíneas.

MÓDULO 4 INSUMOS DIVERSOS

Alínea 4.A. e 4.B Uniformes/EPIs

Caso a Administração exija que os empregados da empresa contratada se apresentem ao local da prestação dos serviços uniformizados, é necessário estimar o custo mensal desse insumo. O custo dos uniformes inclui todos os itens que compõem o uniforme do empregado. Devendo a empresa apresentar documentos que comprovem esses custos como por exemplo um orçamento atualizado.

Alínea 4.C. Materiais

Havendo necessidade de utilização de materiais ou outros produtos diretamente na execução dos serviços, o Projeto Básico ou Termo de Referência os indicará expressamente e estimará o quantitativo a ser empregado no período de um ano (12 meses) – período inicial de vigência do contrato.

O custo de materiais pode ser obtido através de pesquisa de preços no mercado. O custo mensal de materiais por empregado é calculado mediante a soma do custo anual de todos os itens dividido por 12 meses e, ainda, pelo quantitativo de empregados.

Alínea 4.D. Equipamentos

Havendo necessidade do emprego de equipamentos, máquinas ou automóveis diretamente na execução dos serviços, o projeto básico ou termo de referência os indicará expressamente, com respectivos quantitativos. O custo de equipamentos deverá ser obtido por meio de pesquisa de preços no mercado.

Diferentemente dos materiais, os equipamentos não são cotados na planilha pelo valor de aquisição integral, mas apenas o valor equivalente à taxa de depreciação anual. Se essa metodologia não for utilizada, a Administração pode cometer o erro de remunerar o contratado, ao fim de um ano, pelo custo de aquisição integral do equipamento, o que seria danoso para o erário, conforme discutido pelo TCU no âmbito do Acórdão TCU nº 966/2010 – Plenário.

O prazo de vida útil e a taxa de depreciação anual de equipamentos são definidos atualmente pela Instrução Normativa RFB nº 1.700, de 14/03/2017.

Fundamentação

- Instrução Normativa RFB nº 1.700, de 14/03/2017 (art. 124, §1º, e Anexo III – Taxas Anuais de Depreciação)

Art. 124. A taxa anual de depreciação será fixada em função do prazo durante o qual se possa esperar a utilização econômica do bem pelo contribuinte, na produção dos seus rendimentos.

§ 1º O prazo de vida útil admissível é aquele estabelecido no Anexo III desta Instrução Normativa, ficando assegurado ao contribuinte o direito de computar a quota efetivamente adequada às condições de

depreciação dos seus bens, desde que faça prova dessa adequação quando adotar taxa diferente.

- Acórdão TCU nº 966/2010 - Plenário (item 2.21 do Relatório)

RELATÓRIO

2.21. A justificativa de que os itens 'equipamentos' e 'depreciação de equipamentos' devem estar separados, não traz esclarecimento quanto ao fato da empresa prestadora de serviços estar cobrando da administração pública valores indevidos, afinal, se o órgão contratante está, por exemplo, pagando à empresa, durante o contrato, o valor relativo ao equipamento utilizado no serviço e, ainda, os custos referentes à depreciação da equipagem, ocorrerá que a empresa, ao final do contrato, terá um equipamento novo comprado com dinheiro advindo do ajuste e cujos custos de depreciação lhe foram pagos, ou seja, o equivalente a um armamento novo. Dessa forma, a empresa terá auferido um equipamento da administração pública de modo inidôneo. Essa análise também é válida para a utilização concomitante do item 'armas e munições' e da rubrica 'depreciação de armas' na planilha de formação de custos e preços de serviços de apoio

MÓDULO 5 – BONIFICAÇÃO E DESPESAS

Alínea 5.A. Lucro

O lucro é o ganho decorrente da exploração da atividade econômica, calculado mediante incidência percentual sobre o efetivamente executado pela empresa, a exemplo da remuneração, benefícios mensais e diários, encargos sociais e trabalhistas, insumos diversos e custos indiretos. Conforme estudos realizados pela Secretaria de Fazenda do Estado de São Paulo em 2017, o percentual de lucro adotado para serviços de apoio e de limpeza e conservação é de 7,20% Percentual: 7,20%

Fundamentação

- IN SEGES/MPDG nº 5/2017 (item XI, Anexo I)

XI - LUCRO: ganho decorrente da exploração da atividade econômica, calculado mediante incidência percentual sobre o efetivamente executado pela empresa, a exemplo da remuneração, benefícios mensais e diários, encargos sociais e trabalhistas, insumos diversos e custos indiretos

Alínea 5.B. Custos Indiretos (Taxa de Administração) administração.

Custos indiretos são os custos envolvidos na execução contratual decorrentes dos gastos da contratada com sua estrutura administrativa, organizacional e gerenciamento de seus contratos, calculados mediante incidência de um percentual sobre o somatório do efetivamente executado pela empresa, a exemplo da remuneração, benefícios mensais e diários, insumos diversos, encargos sociais e trabalhistas, tais como os dispêndios relativos a:

- a) funcionamento e manutenção da sede, aluguel, água, luz, telefone, Imposto Predial Territorial Urbano (IPTU), dentre outros;
- b) pessoal administrativo;
- c) material e equipamentos de escritório;
- d) preposto; e
- e) seguros.

Conforme estudos realizados pela Secretaria de Fazenda do Estado de São Paulo em 2017, o percentual de custos indiretos adotado para serviços de apoio é de 6,62%, sendo 0,50% para cobrir o Seguro de Responsabilidade Civil e 6,12% para remunerar os demais custos e despesas. Para serviços de limpeza e conservação, o percentual é de 5,81%, sendo 0,50% para cobrir o Seguro de Responsabilidade Civil e 5,31% para os demais custos e despesas.

Percentuais

- 6,62% (para serviços de apoio e diárias);
- 5,81% (para serviços de limpeza e conservação).

Fundamentação

- IN SEGES/MPDG nº 5/2017 (item VI, Anexo I)

Custos indiretos são os custos envolvidos na execução contratual decorrentes dos gastos da contratada com sua estrutura administrativa, organizacional e gerenciamento de seus contratos, calculados mediante incidência de um percentual sobre o somatório do efetivamente executado pela empresa, a exemplo da remuneração, benefícios mensais e diários, insumos diversos, encargos sociais e trabalhistas, tais como os dispêndios relativos a:

- a) funcionamento e manutenção da sede, aluguel, água, luz, telefone, Imposto Predial Territorial Urbano (IPTU), dentre outros;*
- b) pessoal administrativo;*
- c) material e equipamentos de escritório;*
- d) preposto; e*
- e) seguros.*

MÓDULO 6 – TRIBUTOS

Os tributos são definidos por lei e decorrem da atividade de prestação de serviços e, somente alguns, os quais veremos a seguir, podem ser repassados ao contratante.

É vedada a inclusão na planilha orçamentária, de tributos diretos (tais como Imposto de Renda e Contribuição Social Sobre o Lucro Líquido), porquanto estreitamente vinculados ao resultado final líquido da empresa, não guardando relação específica com a contratação. Por essa razão não se admite a cotação de tributos como o IRPJ e a CSLL, seja em itens distintos, seja como custos integrantes dos custos indiretos/BDI, conforme a Súmula TCU nº 254/2010.

Devem ser cotados os tributos federais, estaduais e municipais, incidentes sobre o faturamento pela prestação dos serviços. Logo, a base de cálculo dos tributos mencionados é o custo total do serviço, por empregado (mão de obra, insumos, custos indiretos e demais tributos).

Fundamentação

- Súmula TCU nº 254/2010

O IRPJ – Imposto de Renda Pessoa Jurídica – e a CSLL – Contribuição Social sobre o Lucro Líquido – não se consubstanciam em despesa indireta passível de inclusão na taxa de Bonificações e Despesas Indiretas – BDI do orçamento-base da licitação, haja vista a natureza direta e personalística desses tributos, que oneram pessoalmente o contratado.

Alínea 6.A. ISS

No âmbito do município em que os serviços são prestados, há a incidência do Imposto Sobre Serviços de Qualquer Natureza (ISS), conforme previsto no art. 156, III, da Constituição Federal de 1988. A Lei Complementar nº 116/2003, por sua vez, definiu como fato gerador do imposto a prestação de serviços constantes da listagem anexa à norma e definiu como base de cálculo o preço do serviço e limitou a alíquota máxima do ISS em 5%. Deve ser consultada a legislação do município em que serão executados os serviços, para se obter a alíquota do ISS. Como na maioria dos municípios do Brasil a alíquota é de 5%, adota-se o referido percentual.

Percentual: de 2 a 5%

Fundamentação

- Constituição Federal de 1988 (art. 156, inc. III)

Art. 156. Compete aos Municípios instituir impostos sobre:

(...)

III - serviços de qualquer natureza, não compreendidos no art. 155, II, definidos em lei complementar.

- Lei Complementar nº 116/2003 (arts. 1º, 8º e 8º-A)

Art. 1º O Imposto Sobre Serviços de Qualquer Natureza, de competência dos Municípios e do Distrito Federal, tem como fato gerador a prestação de serviços constantes da lista anexa, ainda que esses não se constituam como atividade preponderante do prestador.

(...) Art. 8º As alíquotas máximas do Imposto Sobre Serviços de Qualquer Natureza são as seguintes:

(...)

II – demais serviços, 5% (cinco por cento).

Art. 8º-A. A alíquota mínima do Imposto sobre Serviços de Qualquer Natureza é de 2% (dois por cento).

Alínea 6.B. PIS

A Contribuição para o Programa de Integração Social (PIS), instituída pela Lei Complementar nº 7/1970, tem por fim financiar o abono anual para trabalhadores de baixa renda e o seguro desemprego, conforme prescreve o art. 239 da CF/1988. Tal contribuição tem por base de cálculo o faturamento mensal da empresa, incidindo, portanto, sobre o valor dos serviços objeto do contrato, conforme a Lei nº 10.833/2003, na alíquota de 0,65% para as empresas prestadoras de serviço de limpeza e apoio (arts. 30, caput, e 31).

Percentual: 0,65% a 1,65%

Fundamentação

- Lei Complementar nº 7/1970 (art. 1º)

Art. 1º - É instituído, na forma prevista nesta Lei, o Programa de Integração Social, destinado a promover a integração do empregado na vida e no desenvolvimento das empresas.

- Lei nº 10.833/2003 (arts. 30, caput, e 31)

Art. 30. Os pagamentos efetuados pelas pessoas jurídicas a outras pessoas jurídicas de direito privado, pela prestação de serviços de limpeza, conservação, manutenção, segurança, apoio, transporte de valores e locação de mão de obra, pela prestação de serviços de assessoria creditícia, mercadológica, gestão de crédito, seleção e riscos, administração de contas a pagar e a receber, bem como pela remuneração de serviços profissionais, estão sujeitos a retenção na fonte da Contribuição Social sobre o Lucro Líquido - CSLL, da COFINS e da contribuição para o PIS/PASEP. (Vide Medida Provisória nº 232, 2004)

(...)

Art. 31. O valor da CSLL, da COFINS e da contribuição para o PIS/PASEP, de que trata o art. 30, será determinado mediante a aplicação, sobre o montante a ser pago, do percentual de 4,65% (quatro inteiros e sessenta e cinco centésimos por cento), correspondente à soma das alíquotas de 1% (um por cento), 3% (três por cento) e 0,65% (sessenta e cinco centésimos por cento), respectivamente.

Alínea 6.C. COFINS

A Contribuição para o Financiamento da Seguridade Social (COFINS), prevista no inc. I do art. 195 da CF/1988 e instituída pela Lei Complementar nº 70/1991, trata-se de contribuição para a Seguridade Social. Tem por base de cálculo a receita ou faturamento da empresa, incidindo, portanto, sobre o valor dos serviços objeto do contrato. Tal contribuição tem por base de cálculo o faturamento mensal da empresa, incidindo, portanto, sobre o valor dos serviços objeto do contrato, conforme a Lei nº 10.833/2003, na alíquota de 3% para as empresas prestadoras de serviço de limpeza e apoio (arts. 30, caput, e 31).

Percentual: 3% a 7,60%

Fundamentação

- Constituição Federal de 1988 (art. 195)

Art. 195. A seguridade social será financiada por toda a sociedade, de forma direta e indireta, nos termos da lei, mediante recursos provenientes dos orçamentos da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios, e das seguintes contribuições sociais:

I - dos empregadores, incidente sobre a folha de salários, o faturamento e o lucro;

- Lei Complementar nº 70/1991 (art. 1º)

Art. 1º Sem prejuízo da cobrança das contribuições para o Programa de Integração Social (PIS) e para o Programa de Formação do Patrimônio do Servidor Público (Pasep), fica instituída contribuição social para financiamento da Seguridade Social, nos termos do inciso I do art. 195 da Constituição Federal, devida pelas pessoas jurídicas inclusive as a elas equiparadas pela legislação do imposto de renda, destinadas exclusivamente às despesas com atividades fins das áreas de saúde, previdência e assistência social.

- Lei nº 10.833/2003 (arts. 30, caput, e 31)

Art. 30. Os pagamentos efetuados pelas pessoas jurídicas a outras pessoas jurídicas de direito privado, pela prestação de serviços de limpeza, conservação, manutenção, segurança, apoio, transporte de valores e locação de mão de obra, pela prestação de serviços de assessoria creditícia, mercadológica, gestão de crédito, seleção e riscos, administração de contas a pagar e a receber, bem como pela remuneração de serviços profissionais, estão sujeitos a retenção na fonte da Contribuição Social sobre o Lucro Líquido - CSLL, da COFINS e da contribuição para o PIS/PASEP.

(...)

Art. 31. O valor da CSLL, da COFINS e da contribuição para o PIS/PASEP, de que trata o art. 30, será determinado mediante a aplicação, sobre o montante a ser pago, do percentual de 4,65% (quatro inteiros e sessenta e cinco centésimos por cento), correspondente à soma das alíquotas de 1% (um por cento), 3% (três por cento) e 0,65% (sessenta e cinco centésimos por cento), respectivamente.

IV - QUADRO – RESUMO E MODELO DA PLANILHA DE COMPOSIÇÃO

IDENTIFICAÇÃO DO SERVIÇO		
Unidade	Tipo de Serviço	Quantidade a contratar
Postos	FUNÇÃO	1
DADOS COMPLEMENTARES PARA CUSTOS REFERENTES À MÃO DE OBRA		
A	Salário Normativo da categoria Profissional Vigente	
B	Categoria profissional	
C	Data base da Categoria	
MÓDULO 1 - COMPOSIÇÃO DA REMUNERAÇÃO		

1	Composição da Remuneração:	%	Valor (R\$)
A	Salário Base		R\$ -
B	Adicionais*(especificar)		
(ESPECIFICAR O ADICIONAL JUNTO A MEMORIA DE CALCULO)			
Valor Total da Remuneração:			R\$ -
MÓDULO 2 - ENCARGOS SOCIAIS E TRABALHISTAS INCIDENTES SOBRE A REMUNERAÇÃO - COM BASE NA IN05			
Grupo 2.1	Encargos Previdenciários e FGTS	%	Valor (R\$)
A	INSS	20,000%	R\$ -
B	SESI ou SESC	1,500%	R\$ -
C	SENAI ou SENAC	1,000%	R\$ -
D	INCRA	0,200%	R\$ -
E	Salário educação	2,500%	R\$ -
F	FGTS	8,000%	R\$ -
G	RAT (Risco Ambiental do Trabalho) x FAP (A EMPRESA DEVE PREENCHER)	3,000%	R\$ -
H	SEBRAE	0,600%	R\$ -
Valor Total dos encargos previdenciários e FGTS:		36,800%	R\$ -
Grupo 2.2	13º Salário e Afastamentos	%	Valor (R\$)
A	13º Salário	8,333%	R\$ -
B	Férias	8,333%	R\$ -
C	Adicional de férias (1/3)	2,778%	R\$ -
D	Aviso prévio trabalhado	0,390%	R\$ -
E	Ausência por doença	0,940%	R\$ -
F	Licença Paternidade	0,080%	R\$ -
G	Ausências Legais	2,220%	R\$ -
H	Ausência por acidente de trabalho	0,040%	R\$ -
J	Outros (especificar)		R\$ -
Subtotal:		23,114%	R\$ -
K	Incidência do grupo 2.1 sobre o grupo 2.2	8,506%	R\$ -
Valor total do 13º Salário e Afastamentos:		31,620%	R\$ -
Grupo 2.3	Afastamento Maternidade	%	Valor (R\$)
A	Afastamento Maternidade	0,050%	R\$ -
B	Férias sobre licença maternidade	0,300%	R\$ -
Subtotal:		0,350%	R\$ -
C	Incidência do grupo 2.1 sobre o grupo 2.3	0,129%	R\$ -
Valor total do Afastamento Maternidade:		0,479%	R\$ -
Grupo 2.4	Provisão para Rescisão	%	Valor (R\$)
A	Aviso Prévio Indenizado	1,680%	R\$ -
B	Incidência FGTS sobre o Aviso prévio indenizado	0,130%	R\$ -
C	Multa FGTS do aviso prévio indenizado	0,070%	R\$ -
D	Aviso Prévio Trabalhado	0,390%	R\$ -
E	Incidência do grupo 2.1 sobre o aviso prévio trabalhado	0,140%	R\$ -
F	Multa do FGTS do aviso prévio trabalhado	0,020%	R\$ -
Subtotal:		2,430%	R\$ -
G	Incidência do grupo 2.1 sobre a provisão para rescisão	0,894%	R\$ -
Valor total da Provisão para Rescisão:		3,324%	R\$ -
QUADRO RESUMO - ENCARGOS SOCIAIS E TRABALHISTAS			
2	Encargos Sociais e Trabalhistas	%	Valor (R\$)
2.1	Encargos Previdenciários e FGTS	36,800%	R\$ -
2.2	13º Salário e Afastamentos	31,620%	R\$ -
2.3	Afastamento Maternidade	0,479%	R\$ -
2.4	Provisão para Rescisão	3,324%	R\$ -
Valor Total de encargos sociais e trabalhistas:		72,223%	R\$ -
MÓDULO 3 - BENEFÍCIOS MENSAIS E DIÁRIOS			
3	Benefícios Mensais e Diários (deduzida parcela do empregado)	Unitário	Valor (R\$)

A	Transporte (22 dias x 2 passagens x valor tarifa)		
B	Desconto legal sobre transporte (máximo de 6% sobre o salário base)		R\$ -
C	Auxílio alimentação (22 dias x valor benefício)		
C1	Desconto Legal sobre auxílio alimentação (% Estabelecido na CCT)		R\$ -
D	Assistência médica e familiar		
E	Auxílio creche		
F	Seguro de vida		
G	Auxílio Funeral		
H	Cesta Básica		
I	Assistência odontológica		
J	Outros (especificar)		
Valor Total de benefícios mensais e diários:			R\$ -
MÓDULO 4 - INSUMOS DIVERSOS			
4	Insumos Diversos	Unitário	Valor (R\$)
A	Uniformes - (De acordo com cada função)		
B	EPIs (luvas, máscaras, protetores, capas, protetor solar, óculos, etc.)		
C	Materiais (se houver)		
D	Equipamentos (ponto eletrônico, ferramentas, outros)		
G	Outros (especificar)		
Valor Total de insumos diversos:			R\$ -
VALOR TOTAL DE REMUNERAÇÃO + ENCARGOS SOCIAIS + BENEFÍCIOS + INSUMOS			R\$ -
MÓDULO 5 - BONIFICAÇÃO E OUTRAS DESPESAS			
5	Bonificações e outras despesas	%	Valor (R\$)
A	LDI - Lucro e Despesas Indiretas		R\$ -
B	Despesas Administrativas / Operacionais		R\$ -
C	Outras despesas (especificar)		R\$ -
Valor Total de bonificações e outras despesas:		0,000%	R\$ -
		SUBTOTAL GERAL	R\$ -
MÓDULO 6 - TRIBUTAÇÃO SOBRE O FATURAMENTO***			
6	Tributos	%	Valor (R\$)
A	ISS	5,000%	R\$ -
B	PIS	1,650%	R\$ -
C	COFINS	7,600%	R\$ -
Valor Total dos tributos:		14,250%	R\$ -
(***)Os impostos deverão ser sobre o valor final do posto)			
			R\$ -
VALOR MENSAL TOTAL POR EMPREGADO			R\$ -
VALOR DE DIARIA			R\$ -
VALOR DE HORAS EXCEDENTES			R\$ -
VALOR DE POSTO 12x36			R\$ -