



## **Estudo técnico dos encargos sociais.**

**Apresentamos como sugestão, para a discussão o presente estudo técnico que sendo aprovado por esta Secretaria, certamente indicará os percentuais quando aplicados sobre a remuneração mensal, reconhecerão todos os direitos trabalhistas.**

**As principais características da atividade de serviços terceirizados são: a reposição do pessoal quando existe a ausência de um titular no cargo ocupado, e a demissão de 100% do quadro efetivo e suplementar quando extinto o contrato com o tomador.**

O formato de apresentação dos encargos sociais subdivide-se em grupos, sendo o grupo A os percentuais estabelecidos como encargos previdenciários e sociais.

| GRUPO A             | Percentual | Fundamentação Legal                                   |
|---------------------|------------|---|
| INSS                | 20,9%      | Artigo 22 Inciso I Lei 8.212/91                       |
| FGTS                | 8,0%       | 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                     |
| SALARIO EDUCAÇÃO    | 2,5%       | Artigo 3º Inciso I Decreto 87.042/82                  |
| SEGURO AC. TRABALHO | 3,0%       | <b><u>Decreto 6042/07, anexo atividade 8121-4</u></b> |

**Total do Grupo A 36,8%.**

Os feriados no ano representam 10,14 dias, mas as ausências nestes dias não interferem na questão de reposição acima, a não ser que o posto exija a presença ostensiva nos dias de feriados. Para a análise em questão, o posto de serviço trabalhará cinco dias por semana, ou seja, de Segunda à Sexta-feira.

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

Somamos 4,35 semanas no mês e como consequência existem 4,35 sábados e 4,35 domingos no mês.

**No posto 12 x 36 os sábados, domingos e feriados são dias normais de trabalho.**

O trabalhador 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 o curso de reciclagem, e
- 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, e
  - 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 terceirizados, especificamente, devemos contar com um contingente de efetivos e outro de substitutos.

Para uma compreensão mais interessante vamos valorizar estes custos em dias, e desta forma estabelecer alguns conceitos mais expressivos.

- 1) Auxílio doença: São faltas que existem para os mais variados motivos de doenças, e devem ser mensuradas estas ausências apenas durante os dias úteis, pois o funcionário não apresenta atestado para o dia em que ele não estaria trabalhando. A média no segmento é 8,15 (oito e quinze por cento) de dias



úteis, de acordo com a tabela da Seguridade Social o custo proporcionado ao Governo é de 3,73%.  
**Proporcional para o posto 12 x 36 = 5,94 dias.**

- 2) Acidente de trabalho: De acordo com as estatísticas o contingente para suprir este tipo de ausência é de 0,39% para serviços de limpeza conforme estatísticas anexas da Seguridade Social. Em dias esta ausência significa 0,86 dias. Para o posto 12 x 36 = 0,63 dias.
- 3) Auxílio paternidade: São cinco dias de ausência, quando do nascimento do filho. Como medir esta ausência? Destes dias quatro dias são úteis, 2,3% é a taxa de natalidade nacional, e 49,84% são homens, portanto dimensionando-se em dias teremos:  $4 \times 2,3\% \times 49,84\%$  (fonte M.T.E.-RAIS 2005) = 0,05 dia. .  
**No posto 12 x 36 = 2,5 x 49,84% = 0,03 dias.**
- 4) Auxílio maternidade: São 120 dias de ausência quando do nascimento do filho. Para dimensioná-las devemos transformar em dias úteis, que correspondem a  $120 - (120 \times 52,18) \div 365,25 - (120 \times 52,18) \div 365,25 - (120 \times 10,14) \div 365,25 = 82,37$  dias, os quais devem ser mensurados pela taxa de natalidade, 2,3%, e o restante do contingente feminino corresponde a 50,16% (fonte M.T.E.-RAIS 2005) e que 60% das mulheres estão em idade de procriação. Portanto a expressão matemática é:  $82,37 \times 50,16\% \times 2,3\% \times 60\% = 0,57$  dia. **No posto 12 x 36 = 60 dias x 2,3% x 50,16% = 0,42 dias.**
- 5) **Em demissão: Dos demitidos sem justa causa em Pernambuco representam 90,77% (fonte M.T.E. – RAIS/2005) do motivo demissional e 7,01% cumprem o aviso prévio trabalhando. À opção do funcionário ele pode ausentar-se por duas horas diárias ou a complementação de 7(sete) dias, para esta opção nós denominamos aviso prévio trabalhado, e gera a seguinte expressão: Dias úteis dos 7 dias acima, representam 4,90 dias úteis x 7,01% dos empregados demitidos = 0,34 dias. No posto 12 x 36 será  $3,5 \times 7,01\% = 0,25$  dias.**
- 6) Ausência para o treinamento: A atividade é obrigada por Lei a realizar o treinamento, quatro horas por ano. **No posto 12 x 36 também são utilizados 1/2 dia para o treinamento.**

**CLT Art. 157 - Cabe às empresas:**

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

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

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

- 7) Faltas justificadas: Pelos diversos motivos expostos é reconhecida a ausência de 1,10 dias por ano (dados levantados pela Consultoria estatística – Febrac). **No posto 12 x 36 proporcional = 0,80 dias.**
- 8) Férias: O gozo de férias dos empregados é dimensionado em 30 dias, para expressar em dias úteis apenas, é:  $30 \text{ dias} - [(30 \text{ dias} \times (52,18 \text{ domingos no ano} + 52,18 \text{ sábados no ano}) \div 365,25] - (30 \times 10,14 \text{ feriados no período} \div 365,25) = 20,60$  dias. **No posto 12 x 36 = 15 dias.**

As ausências representam:

**44 horas:**

$8,15 + 0,86 + 0,03 + 0,57 + 0,34 + 1,1 + 0,5 + 20,60 = 32,16$  dias úteis.

O posto de serviço precisa de um funcionário trabalhando cinco dias 250,75 dias no ano.

O empregado trabalha 365,25 dias do ano – 52,18 sábados – 52,18 domingos – 10,14 feriados – 32,16 dias de ausências = 218,59 dias.

O percentual de acréscimo pelas substituições representa  $32,16 \div 218,59 = 14,36\%$ . Portanto ao dimensionarmos nosso contingente devemos crescer ao contrato este percentual. Um contrato que preveja 100 pessoas terá um contingente efetivo (mínimo) para a sua execução 114,36 pessoas.

Enfatizando demonstramos abaixo uma situação mensal.

Dias úteis necessários de serviço no posto 20,90, ou seja, 250,75 dias do posto  $\div 12$  meses.

Dias úteis trabalhados pelos empregados no posto 18,22 dias, que são os 218,58 = dias  $\div 12$  meses.

Diferença mensal para elaboração dos serviços =  $20,90 - 18,22 = 2,68$  dias.

**12 x 36:**

No posto 12 x 36 será:

$5,94 + 0,63 + 0,03 + 0,42 + 0,24 + 0,5 + 0,80 + 15 = 23,55$  dias úteis.

O posto necessita de  $365,65 \div 2$  (vigilante) = 182,63 dias  $\div 12 = 15,22$  dias úteis por mês.

O empregado trabalha  $182,63 - 23,55$  dias = 159,07 dias, 13,26 dias úteis por mês.

Para a melhor compreensão dos fatos devemos medir os custos em percentuais destas ausências e outros que se relacionam diretamente, tais como 13º salário, 1/3 constitucional de férias, aviso prévio indenizado, multa do FGTS, e mais todo o Grupo “A”, da seguinte forma:

**Férias:**



44 horas =  $20,60 \div 218,59$   
12 x 36 = 15 ÷ 159,07

9,42%  
9,43%.

**Auxílio doença:**

44 horas  
8,15 ÷ 218,59  
12 x 36 = 5,94 ÷ 159,07

3,73%  
3,73%

**Acidente de trabalho:**

Conforme estatística fornecida pela Seguridade Social

44 horas = 0,86 ÷ 218,59  
12 x 36 0,63 ÷ 159,07

0,39%  
0,39%.

**Auxílio paternidade:**

44 horas = 0,05 ÷ 218,59  
12 x 36 = 0,03 ÷ 159,07

0,02%  
0,02%.

**Aviso prévio trabalhado:**

44 horas = 0,34 ÷ 218,59

0,15%

Esta é uma verba a ser rateada durante o tempo em que o empregado permanece na empresa, ou seja, no caso específico da atividade este prazo é de 30 meses. 0,15% ÷ 30 x 12 = 0,06%

12 x 36 = (0,24 ÷ 159,07) ÷ 30 x 12 = 0,06%

**Treinamento:**

44 horas = 0,5 ÷ 218,59  
12 x 36 = 0,5 ÷ 159,07

= 0,23%  
= 0,31%

**Faltas justificadas:**

44 horas = 1,1 ÷ 218,59  
12 x 36 = 0,80 ÷ 159,07

= 0,50%  
= 0,50%.

Custo total das ausências 44 horas = 14,81%  
12 x 36 = 15,01%.

As ausências motivadas pela licença maternidade são dimensionadas apenas para efeito de ausência, não recaindo o custo do desembolso efetivo desta ausência, pois o governo faz o pagamento deste custo. Apenas ressaltamos que mais adiante analisaremos os custos dos encargos sobre este custo arcado pelo governo, que é de responsabilidade das empresas.

**1/3 de férias:**

44 horas =  $9,42\% \div 3$   
12 x 36 =  $9,43\% \div 3$

= 3,14%  
= 3,14%.

**13º salário:**

44 horas =  $20,60 \div 218,59$   
12 x 36 = 15 ÷ 159,07

= 9,42%  
= 9,43%.

Total destas despesas até aqui demonstradas e denominadas de Grupo “B”

44 horas = 26,92% 12 x 36 = 27,03%.

**GRUPO “B”**

FÉRIAS  
AUXÍLIO ENFERMIDADE  
LICENÇA PATERNIDADE  
FALTAS LEGAIS  
ACIDENTE DE TRABALHO  
REPRESENTATIVIDADE SINDICAL  
AVISO PRÉVIO TRABALHADO  
ADICIONAL DE 1/3 DE FÉRIAS  
13º SALÁRIO

**Fundamentação Legal**

Artigo 142º DL 5.542/42 e Artigo 7 CF Inciso  
Artigo 18 Lei 8.219/91 e artigo 476 CLT  
Artigo 7 Inciso XIX CF/88  
Artigo 473 e 822 da CLT  
Lei 6.367/76 e Artigo 473 da CLT  
Inciso XXVI Artigo 7º CF/88 Clausula 8ª CCT  
Artigo 487 CLT e Artigo 7 Inciso XXI da CF/88  
Artigo 7, Inciso XVII CF/88  
Lei 4.060/62, Lei 7.787/89 e Inciso VII Artigo 7 CF/88



Este grupo B, reconhece os direitos de ausências e indenizatórios, que em discussão técnica faz parte da folha de pagamento, portanto todos embasados por legislação específica determinada pela CLT e outras Leis ordinárias.

O grupo “C” que agrega despesas de verbas rescisórias.

**Aviso prévio indenizado:**

**7,01% do contingente recebem o aviso prévio trabalhando e 87,69% recebem o aviso prévio indenizado que corresponde a uma remuneração mensal.**

**44 horas:**

A remuneração em dias úteis do aviso prévio indenizado é de 20,60 dias.

$$20,60 \div 218,59 = 9,42\%$$

Este custo deve ser absorvido por 87,69%.

$9,42\% \times 87,69\% = 8,26\%$ , este custo será rateado pelo tempo de permanência no emprego, ou seja, ele deve ser demonstrado:  $8,26 \div 30 / m$  (tempo médio)  $\times 12 / m$  (ano) = **3,30%**.

$$12 \times 36 = (15 \div 159,07 \times 87,69\%) \div 30 \times 12 = 3,31\%$$

**Existem sobre o custo do aviso prévio indenizado os seguintes agregados:**

**FGTS sobre o Aviso Prévio Trabalhado:**

$$44 \text{ Horas} = 8\% \times 3,30\% = 0,26\%$$

$$12 \times 36 = 8\% \times 3,31\% = 0,26\%$$

**Reflexos sobre o aviso prévio do 13º salário, mais férias e 1/3 das férias constitucionais:****44 horas:**

$$3,30\% \div 12 = 0,28\% + \text{FGTS} = 0,30\% - 13^\circ \text{ salário proporcional indenizado.}$$

$$3,30\% \div 12 + 3,30\% \div 12 \div 3 = 0,36\% \text{ correspondem às férias e } 1/3 \text{ constitucionais.}$$

**12 x 36:**

$$3,31\% \div 12 = 0,28\% + \text{FGTS} = 0,30\% - 13^\circ \text{ salário proporcional indenizado.}$$

$$3,31\% \div 12 + 3,31\% \div 12 \div 3 = 0,37\% \text{ correspondem às férias e } 1/3 \text{ constitucionais.}$$

**Multa de 40% sobre os depósitos do FGTS:**

A multa do FGTS deveria estar vinculada no Grupo “A”, mas o único inconveniente é de que nem todos os funcionários receberão esta multa. Entretanto é uma multa que se reflete sobre todos os depósitos efetuados e abrange a todos os funcionários demitidos, excluídos apenas os que solicitam sua demissão, os que venham a falecer, e os demitidos por justa causa.

A indenização abrange a todos os funcionários demitidos sem justa causa (7,01% com aviso prévio trabalhado e 87,69% indenizado). Esta indenização independe do tempo médio de permanência, pois a mesma será indenizada ao término do contrato e não é um valor fixo para que possa ser rateado, ou mesmo correspondente ao tempo de serviço na empresa. A expressão matemática que a calcula é:

**44 horas:**

$$\{8\% \times 40\% + (8\% \times 40\% \times 26,92\%) + [8\% \times 40\% \times (3,30\% + 0,28\%)]\} \times 94,70\% = 3,95\%$$

**12 x 36:**

$$\{8\% \times 40\% + (8\% \times 40\% \times 27,03\%) + [8\% \times 40\% \times (3,31\% + 0,28\%)]\} \times 94,70\% = 3,96\%$$

**Contribuição social:**

Instituída pelo Artigo 1º da Lei Complementar 110 de 27 de junho de 2.001.

**44 horas:**

$$\{8\% \times 10\% + (8\% \times 10\% \times 26,92\%) + [8\% \times 10\% \times (3,30\% + 0,28\%)]\} \times 94,70\% = 0,99\%$$

**12 x 36:**

$$\{8\% \times 10\% + (8\% \times 10\% \times 27,03\%) + [8\% \times 10\% \times (3,31\% + 0,28\%)]\} \times 94,70\% = 0,99\%$$

**Indenização adicional:**

Pela dispensa sem justa causa, ou seja, ao demitir 7,01% dos empregados com aviso prévio trabalhado e 87,69% com aviso prévio indenizado, deste 2,27% são demitidos com a antecedência de 30 dias antes da data base, como já comentado anteriormente, os contratos que têm prazo de encerramento com esta data ocasionam este custo. Assim como nas indenizações anteriores deve ser calculado adotando-se o mesmo critério.

$$44 \text{ horas} = 20,60 \div 218,58 = 9,42\%$$

$$(9,42\% \times (94,70\% \times 2,27\%)) \div 30 \times 12 = 0,08\%$$

$$12 \times 36 = (15 \div 159,07 \times 94,70\% \times 2,27\%) \div 30 \times 12 = 0,08\%$$

**TOTAL DO GRUPO “C” 44 horas = 9,26%**



**12 x 36 = 9,27%.**

### **Grupo C**

AVISO PRÉVIO INDENIZADO  
FGTS S/ AVISO PRÉVIO INDENIZADO  
CONTRIBUIÇÃO SOCIAL AVISO PREVIO  
REFLEXOS 13<sup>o</sup> SAL. E FÉRIAS A P  
INDENIZAÇÃO COMPENSATÓRIA  
CONTRIBUIÇÃO SOCIAL  
INDENIZAÇÃO ADICIONAL

### **Fundamentação Legal**

Artigo 487 CLT e Inciso XXI do Artigo 7<sup>o</sup> CF/88  
Sumula 305 TST  
Sumula 305 TST artigo 2<sup>o</sup> Lei complementar 110/01  
Artigo 487 CLT  
Artigo 487 CLT e Artigo 10 Inciso I Disp.Trans. CF/88  
Artigo 1<sup>o</sup> Lei complementar 110/01  
Artigo 18<sup>o</sup> Lei 8.036/90

Ainda temos a incidência do grupo “A” sobre o grupo “B” que é:

44 horas: 36,8% x 26,92%

**= 9,91%.**

**12 x 36 = 36,8% x 27,03%**

**= 9,95%.**

Neste grupo, pela sua peculiaridade, reconhecemos os custos dos encargos sociais sobre o custo do salário maternidade.

a)  $0,57 \div 218,59 = 0,26\% \times 36,8\% = 0,09\% +$

b)  $0,57 \div 218,59 \div 12 \times 4 \times 36,8\% = 0,031\% +$

c)  $[(0,57 \div 218,59 \div 12 \times 4) + (0,57 \div 218,59) \div 12 \times 4 \div 3] \times 136,8\% = 0,156\%$

A soma deste encargo gera um custo de

**= 0,28%.**

**12 x 36**

**= 0,28%.**

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 13<sup>o</sup> 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”.

### **TOTAL DO GRUPO “D”**

**44 horas = 10,19%.**

**12 x 36 = 10,23%**

### **Grupo D**

INCIDÊNCIA DO GRUPO “A” sobre o “B”  
INCIDÊNCIA S/ SAL. MATERNIDADE

### **Fundamentação Legal**

Artigo 28<sup>o</sup> Lei 8.212/91  
Artigo 28<sup>o</sup> Lei 8.212/91

### **ENCARGOS SOCIAIS PARA SERVIÇOS DE LIMPEZA –PERNAMBUCO**

**44 horas = 83,17%**

**12 x 36 = 83,32%.**



Abaixo a tabela de encargos sociais decorrentes das análises acima apreciadas.

| <b>ENCARGOS SOCIAIS - 2007</b>         | Segunda<br>a Sexta | 12 x 36       |
|--|--------------------|---------------|
| <b>GRUPO "A"</b>                       | <b>36,80%</b>      | <b>36,80%</b> |
| INSS                                   | 20,00%             | 20,00%        |
| FGTS                                   | 8,00%              | 8,00%         |
| SAT                                    | 3,00%              | 3,00%         |
| SALÁRIO EDUCAÇÃO                       | 2,50%              | 2,50%         |
| SESC SESI                              | 1,50%              | 1,50%         |
| SENAC / SENAI                          | 1,00%              | 1,00%         |
| SEBRAE                                 | 0,60%              | 0,60%         |
| INCRA                                  | 0,20%              | 0,20%         |
|  |                    |               |
| <b>GRUPO "B"</b>                       | <b>26,92%</b>      | <b>27,03%</b> |
| FÉRIAS                                 | 9,42%              | 9,43%         |
| AUXILIO DOENÇA                         | 3,73%              | 3,73%         |
| ACIDENTE DE TRABALHO                   | 0,39%              | 0,39%         |
| AUXILIO PATERNIDADE                    | 0,02%              | 0,02%         |
| FALTAS LEGAIS                          | 0,50%              | 0,50%         |
| AVISO PRÉVIO TRABALHADO                | 0,06%              | 0,06%         |
| TREINAMENTO                            | 0,23%              | 0,31%         |
| Subtotal do Grupo (ausências)          | <b>14,36%</b>      | <b>14,45%</b> |
|  |                    |               |
| 1/3 FÉRIAS CONSTITUCIONAL              | 3,14%              | 3,14%         |
| 13o. SALÁRIO                           | 9,42%              | 9,43%         |
|  |                    |               |
| <b>GRUPO "C"</b>                       | <b>9,26%</b>       | <b>9,27%</b>  |
| AVISO PRÉVIO INDENIZADO                | 3,30%              | 3,31%         |
| FGTS S/ AVISO PRÉVIO                   | 0,26%              | 0,26%         |
| REFLEXOS NO AVISO PRÉVIO INDENIZADO    | 0,66%              | 0,67%         |
| MULTA DO FGTS                          | 3,95%              | 3,96%         |
| CONTRIBUIÇÃO SOCIAL 10% S/FGTS         | 0,99%              | 0,99%         |
| INDENIZAÇÃO ADICIONAL                  | 0,08%              | 0,08%         |
|  |                    |               |
| <b>GRUPO "D"</b>                       | <b>10,19%</b>      | <b>10,23%</b> |
| INCIDÊNCIA DO GRUPO "A" S/ O GRUPO "B" | 9,91%              | 9,95%         |
| INCIDÊNCIAS SOBRE O SAL. MATERNIDADE   | 0,28%              | 0,28%         |
|  |                    |               |
| <b>TOTAL DOS ENCARGOS</b>              | <b>83,17%</b>      | <b>83,32%</b> |

Vilson Trevisan Consultoria.