

# TERCEIRIZAÇÃO E CORRUPÇÃO

Ileana Neiva - Procuradora Regional do Trabalho  
Coordenadora Regional da CONAP  
MPT/RN

# Contratações de empresas, cooperativas e organizações sociais prestadoras de serviços terceirizados

## FUNDAMENTOS ADMINISTRATIVOS PARA A CONTRATAÇÃO. MITOS:

- 1) AS CONTRATADAS TÊM EXPERTISE
- 2) É MAIS ECONÔMICO “TERCEIRIZAR”
- 3) CONTRATAÇÃO GERA EFICIÊNCIA
- 4) VANTAGEM CONCORRENCIAL (empresas públicas e sociedades de economia mista)

# REALIDADE

1) A ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA MINISTRA O TREINAMENTO E AINDA PAGA PELO TREINAMENTO, CUJO VALOR CONSTA NA PLANILHA DE CUSTOS DO CONTRATO

2) SUPERFATURAMENTO do custo da mão de obra, do número de empregados no contrato (diferente do contingente disponibilizado na realidade)

3) FRAUDE AOS DIREITOS TRABALHISTAS COM ENRIQUECIMENTO ILÍCITO DO EMPREGADOR, CASOS DE COAÇÃO PARA DEVOLUÇÃO DE VERBAS TRABALHISTAS

ACP 140800-48.2012.5.21.0002 - TRT 21ª REGIÃO

ACP 15100-11.2012.5.21.0004 - TRT 21ª REGIÃO

ACP 159700-77.2012.5.21.0005 - TRT 21ª REGIÃO

# REALIDADE

4) FRAUDE AOS DIREITOS TRABALHISTAS MEDIANTE O USO DE CLÁUSULAS ILEGAIS DE CONVENÇÕES COLETIVAS DE TRABALHO.

5) FRAUDE AOS DIREITOS TRABALHISTAS MEDIANTE COAÇÃO PSICOLÓGICA DO TRABALHADOR PARA FIRMAR “ACORDO” PARA RESCISÃO, POR MÚTUO CONSENTIMENTO, DO CONTRATO. REFORMA TRABALHISTA CRIOU ESSA POSSIBILIDADE

6) BURLA À REGRA DO CONCURSO PÚBLICO, NEPOTISMO CRUZADO E INDICAÇÃO POLÍTICA



# TRIBUNA DO NORTE

FUNDADOR: ALUÍZIO ALVES - 1921 - 2006

Ano 66 • Número 002 • Sexta-feira, 25 de março de 2016



## MORRE CRUYFF, O DONO DA 14

O ídolo holandês Johan Cruyff morreu aos 68 anos após perder a luta contra o câncer.

« PÁGINA 7 »

## AMÉRICA QUER ACABAR JEJUM

Sem vencer há cinco jogos, o América entra em campo hoje às 16h contra o Palmeira, no Barretão.

« PÁGINA 25 »



REPRODUÇÃO



OLIVIER TOMAZ/REUTERS/AGÊNCIA CONTRASTO

## BRASIL X URUGUAI

### Duelo marca encontro entre amigos Suarez e Neymar

Amigos inseparáveis no Barcelona, mas rivais no duelo Brasil x Uruguai. Esta é a realidade de Neymar e Suarez, que se enfrentam hoje, às 21h45, na Arena Pernambuco pelas Eliminatórias. O jogo é um confronto direto e vale, para os brasileiros, a chance de pular para a segunda posição na classificação da disputa Sul-Americana. « PÁGINA 16 »

## « ECONOMIA »

### PNAD registra queda geral nos empregos com carteira assinada

O emprego com carteira assinada recuou 3,6% no trimestre encerrado em janeiro, frente ao igual período de 2015, e 1,318 milhão de pessoas deixaram de ter empregos formais em um ano. « ECONOMIA 1 »

# Terceirizadas cobram R\$ 50 mi do governo e prefeitura

« SERVIÇOS » A Prefeitura de Natal e o Governo do Estado devem mais de R\$ 50 milhões para dez empresas terceirizadas, segundo o Sindicato das Empresas Prestadoras de Serviços e Locação de Mão de Obra do Rio Grande do Norte. A entidade alega que as empresas estão sem receber pagamento desde outubro de 2015 e cinco mil trabalhadores poderão ser demitidos. Tanto o Governo quanto a Prefeitura de Natal informaram que desconhecem os atrasos e a dívida citada pelo Sinsprest/RN. « PÁGINA 10 »

# TERCEIRIZAÇÃO DE ATIVIDADE FINALÍSTICA

IN 5

Dos Serviços Passíveis de Execução Indireta

Art. 7º Nos termos da legislação, serão objeto de execução indireta as atividades previstas em Decreto que regulamenta a matéria.

§ 1º A Administração poderá contratar, mediante terceirização, as atividades dos **cargos extintos ou em extinção**, tais como os elencados na Lei nº 9.632, de 7 de maio de 1998.

§ 2º As funções elencadas nas contratações de prestação de serviços deverão observar a nomenclatura estabelecida na Classificação Brasileira de Ocupações (CBO), do Ministério do Trabalho, ou outra que vier a substituí-la.

Art. 8º Poderá ser admitida a contratação de serviço de apoio administrativo, considerando o disposto no inciso IV do art. 9º desta Instrução Normativa, com a descrição no contrato de prestação de serviços para cada função específica das tarefas principais e essenciais a serem executadas, admitindo-se pela Administração, em relação à pessoa encarregada da função, a notificação direta para a execução das tarefas.

# TERCEIRIZAÇÃO DE ATIVIDADE FINALÍSTICA - IN 5

## Da Vedação à Contratação de Serviços

Art. 9º Não serão objeto de execução indireta na Administração Pública federal direta, autárquica e fundacional:

I - atividades que envolvam a tomada de decisão ou posicionamento institucional nas áreas de planejamento, coordenação, supervisão e controle;

II - as atividades consideradas estratégicas para o órgão ou entidade, cuja terceirização possa colocar em risco o controle de processos e de conhecimentos e tecnologias;

III - as funções relacionadas ao poder de polícia, de regulação, de outorga de serviços públicos e de aplicação de sanção; e

IV - as atividades inerentes às categorias funcionais abrangidas pelo plano de cargos do órgão ou entidade, salvo expressa disposição legal em contrário ou quando se tratar de cargo extinto, total ou parcialmente, no âmbito do quadro geral de pessoal.

Parágrafo único. **As atividades auxiliares, instrumentais ou acessórias às funções e atividades definidas nos incisos do caput podem ser executadas de forma indireta, sendo vedada a transferência de responsabilidade para realização de atos administrativos ou a tomada de decisão para o contratado.**

# TERCEIRIZAÇÃO DE ATIVIDADE FINALÍSTICA - Decreto nº 9.507/2018

## CONCEITOS JURÍDICOS INDETERMINADOS -AUMENTO DA DISCRICIONARIEDADE

### Administração pública federal direta, autárquica e fundacional

Art. 3º Não serão objeto de execução indireta na administração pública federal direta, autárquica e fundacional, os serviços:

I - que envolvam a tomada de decisão ou posicionamento institucional nas áreas de planejamento, coordenação, supervisão e controle;

II - que sejam considerados estratégicos para o órgão ou a entidade, cuja terceirização possa colocar em risco o controle de processos e de conhecimentos e tecnologias;

III - que estejam relacionados ao poder de polícia, de regulação, de outorga de serviços públicos e de aplicação de sanção; e

IV - que sejam inerentes às categorias funcionais abrangidas pelo plano de cargos do órgão ou da entidade, exceto disposição legal em contrário ou quando se tratar de cargo extinto, total ou parcialmente, no âmbito do quadro geral de pessoal.



# TERCEIRIZAÇÃO DE ATIVIDADE FINALÍSTICA

Decreto nº 9.507/2018

## CONCEITOS JURÍDICOS INDETERMINADOS

§ 1º Os serviços auxiliares, instrumentais ou acessórios de que tratam os incisos do **caput** poderão ser executados de forma indireta, vedada a transferência de responsabilidade para a realização de atos administrativos ou a tomada de decisão para o contratado.

§ 2º Os serviços auxiliares, instrumentais ou acessórios de fiscalização e consentimento relacionados ao exercício do poder de polícia não serão objeto de execução indireta.

## TERCEIRIZAÇÃO DE ATIVIDADE FINALÍSTICA - Decreto nº 9.507/2018

### Empresas públicas e sociedades de economia mista controladas pela União

Art. 4º Nas empresas públicas e nas sociedades de economia mista controladas pela União, não serão objeto de execução indireta os serviços que demandem a utilização, pela contratada, de profissionais com atribuições inerentes às dos cargos integrantes de seus Planos de Cargos e Salários, exceto se contrariar os princípios administrativos da eficiência, da economicidade e da razoabilidade, tais como na ocorrência de, ao menos,

uma das seguintes hipóteses:

I - caráter temporário do serviço;

II - incremento temporário do volume de serviços;

III - atualização de tecnologia ou especialização de serviço, quando for mais atual e segura, que reduzem o custo ou for menos prejudicial ao meio ambiente; ou

IV - impossibilidade de competir no mercado concorrencial em que se insere.

## TERCEIRIZAÇÃO DE ATIVIDADE FINALÍSTICA - Decreto nº 9.507/2018 AUMENTO DA DISCRICIONARIEDADE

§ 1º As situações de exceção a que se referem os incisos I e II do **caput** poderão estar relacionadas às especificidades da localidade ou à necessidade de maior abrangência territorial.

§ 2º Os empregados da contratada com atribuições semelhantes ou não com as atribuições da contratante atuarão somente no desenvolvimento dos serviços contratados.

§ 3º Não se aplica a vedação do **caput** quando se tratar de cargo extinto ou em processo de extinção.

§ 4º O Conselho de Administração ou órgão equivalente das empresas públicas e das sociedades de economia mista controladas pela União estabelecerá o conjunto de atividades que serão passíveis de execução indireta, mediante contratação de serviços.

# TERCEIRIZAÇÃO DE ATIVIDADE FINALÍSTICA - Decreto nº 9.507/2018

## Vedação de caráter geral

Art. 5º É vedada a contratação, por órgão ou entidade de que trata o art. 1º, de pessoa jurídica na qual haja administrador ou sócio com poder de direção que tenham relação de parentesco com:

- I - detentor de cargo em comissão ou função de confiança que atue na área responsável pela demanda ou pela contratação; ou
- II - autoridade hierarquicamente superior no âmbito de cada órgão ou entidade.

## GESTÃO E FISCALIZAÇÃO DOS CONTRATOS

Instrumento para subsidiar a composição do preço do serviço a ser contratado e de aferição de sua exequibilidade

Peça fundamental para auxiliar no processo de repactuação, reajustamento de preço e análise do equilíbrio econômico financeiro do contrato

Planilha de Custo de mão de obra integra os contratos de prestação de serviços terceirizados

Modelo segue metodologia de grupos A, B, C, D e E, com cálculo de valores limites a partir da peculiaridade de cada serviço

## GERENCIAMENTO DE RISCOS - IN 5 do MINISTÉRIO DO PLANEJAMENTO

**Art. 18.** Para as contratações de que trata o art. 17, o procedimento sobre Gerenciamento de Riscos, conforme especificado nos arts. 25 e 26, obrigatoriamente contemplará o risco de descumprimento das obrigações trabalhistas, previdenciárias e com FGTS da contratada.

**§ 1º** Para o tratamento dos riscos previstos no caput, poderão ser adotados os seguintes controles internos:

**I - Conta-Depósito Vinculada – bloqueada para movimentação, conforme disposto em Caderno de Logística, elaborado pela Secretaria de Gestão do Ministério do Planejamento, Desenvolvimento e Gestão; ou**

**II - Pagamento pelo Fato Gerador, conforme disposto em Caderno de Logística, elaborado pela Secretaria de Gestão do Ministério do Planejamento, Desenvolvimento e Gestão.**

**§ 2º** A adoção de um dos critérios previstos nos incisos I e II do parágrafo anterior deverá ser justificada com base na avaliação da relação custo-benefício.

## SERVIÇOS COM REGIME DE DEDICAÇÃO EXCLUSIVA DE MÃO DE OBRA (Art. 17 da IN 5/2017)

Empregados da contratada ficam à disposição da contratante, no ambiente do tomador de serviços ou em área por ele designada

**A contratada não compartilha os recursos humanos e materiais disponíveis de uma contratação para execução simultânea de outros contratos**

A contratada possibilita a fiscalização pela contratante quanto à distribuição, controle e supervisão de recursos humanos alocados em seus contratos

# Planilha de Custos e Formação de Preços

## PLANILHA DE CUSTOS E FORMAÇÃO DE PREÇOS

Nº Processo	410129/08-5
Licitação Nº PREGÃO ELETRÔNICO 031/2009	031/2009

### Discriminação dos Serviços de Locação de Mão de Obra

A	Data de apresentação da proposta (dia/mês/ano)	1/10/2010
B	Município/UF	NATAL/RN
C	Ano Acordo, Convenção ou Sentença Normativa em Dissídio Coletivo	2010
D	Tipo de Serviço	MÃO DE OBRA
E	Unidade de Medida	MÊS
F	Quantidade (total) a contratar (em função da unidade de medida)	75
G	Nº de meses de execução contratual	12



**Anexo III-A - Mão-de-Obra**

**Módulo de Mão-de-obra vinculado à execução contratual**

**Unidade de medida - tipos e quantidades**

1	Tipo de serviço (mesmo serviço com características distintas)	qtde
-	<b>CONDUTOR DE VEICULOS</b>	<b>75</b>
-		

**Dados complementares para composição dos custos referente à mão-de-obra**

2	Salário mínimo oficial vigente	R\$ 872,00
3	Categoria profissional (vinculada à execução contratual)	<b>CONDUTOR DE VEIC.</b>
4	Data base da categoria (dia/mês/ano)	1/1/2010

I	Remuneração	%	Valor (R\$)
A	Salário		R\$ 872,00
B	Adicional Noturno	20,00%	R\$ 94,86
C	Hora Noturna Reduzida		R\$ -
D	Intra Jornada Repouso		R\$ -
E	Reflexo sobre D.S.R.		R\$ -
F	Adicional de Gratificação	10,00%	R\$ 87,20
G	Adicional Insalubridade	40,00%	R\$ 204,00
	<b>Total de Remuneração</b>		<b>R\$ 1.258,06</b>

		Insumos de Mão-de-obra(*)	Valor (R\$)
A	Transporte		R\$ -
B	Auxílio alimentação (Vales, cesta basica etc.)		R\$ -
C	Uniformes/equipamentos		R\$ 2,50
D	Assistência médica(exames médicoa adm/dem)		R\$ 1,00
E	Seguro de vida		R\$ 1,00
F	Treinamento/Capacitação/Reciclagem		R\$ 0,71
G	Auxílio funeral		R\$ -
H	Outros (especificar)		
		<b>Total de Insumos de Mão-de-obra</b>	<b>R\$ 5,21</b>

## Anexo III-B

## Quadro com Detalhamento de Encargos sociais e Trabalhistas

<b>Grupo "A":</b>		% Utilizado
01 – INSS		20,00%
02 – SESI ou SESC		1,50%
03 – SENAI ou SENAC		1,00%
04 – INCRA		0,20%
05 – salário educação		2,50%
06 – FGTS		8,00%
07 – seguro acidente do trabalho/SAT/INSS		3,00%
08 – SEBRAE		0,60%
<b>TOTAL</b>		<b>36,80%</b>
<b>Grupo "B":</b>		% Utilizado
09 – férias		11,11%
10 – auxílio doença		0,40%
11 – licença paternidade/maternidade		0,02%
12 – faltas legais		0,25%
13 – acidente de trabalho		0,20%
14 – aviso prévio		0,17%
15 – 13º salário		8,33%
<b>TOTAL</b>		<b>20,48%</b>
<b>Grupo "C":</b>		% Utilizado
16 – aviso prévio indenizado		0,31%
17 – indenização adicional		0,08%
18 – indenização (rescisões sem justa causa)		4,00%
<b>TOTAL</b>		<b>4,39%</b>
<b>Grupo "D":</b>		% Utilizado
19 - Incidência cumulativa (Grupo "A" x Grupo "B")		7,54%
		<b>7,54%</b>
		% Utilizado
<b>VALOR DOS ENCARGOS SOCIAIS – (A + B + C + D)</b>		<b>69,21%</b>

**Anexo III-C - Demais Custos**  
**Módulo: Demais componentes**

	<b>Demais Componentes</b>	<b>%</b>	<b>Valor (R\$)</b>	
A	Despesas Operacionais/administrativas	0,10%	R\$	2,13
B	Lucro	0,10%	R\$	2,13
	<b>Total de Demais Componentes</b>		<b>R\$</b>	<b>4,27</b>

**Módulo: Tributos**

	<b>Tributos</b>	<b>%</b>	<b>Valor (R\$)</b>	
A	<b>Tributos Federais (exceto IRPJ e CSLL)</b>			
	IRPJ	0,00%	R\$	-
	CSLL	0,00%	R\$	-
	COFINS	3,00%	R\$	70,29
	PIS	0,65%	R\$	15,23
B	<b>Tributos Estaduais/Municipais</b>			
	ISS	5,00%	R\$	117,15
C	<b>Outros tributos</b>			
	<b>Total de Tributos</b>	<b>8,65%</b>	<b>R\$</b>	<b>202,67</b>

**Anexo III-D - Quadros-resumo**

**Quadro-resumo da Remuneração da Mão de Obra**

I	empregado)		Valor (R\$)	
A	Remuneração		R\$	1.258,06
B	Encargos sociais	69,21%	R\$	870,66
C	Insumos de mão-de-obra		R\$	5,21
D	Subtotal		R\$	2.133,93
E	Reserva técnica	0,10%	R\$	2,13
	<b>Total de Mão-de-obra</b>		<b>R\$</b>	<b>2.136,06</b>

**Quadro-resumo do Valor Mensal do Serviço**

**Valor Mensal Total ref. Mão-de-obra vinculada à execução contratual**

	Unid / elementos	Valor (R\$)	
A	Mão-de-obra (vinculada à execução dos serviços)	R\$	2.136,06
B	Insumos diversos (mat./maq/equip.)	R\$	-
C	Demais componentes	R\$	4,27
D	Tributos	R\$	202,67
E	Valor mensal do serviço	<b>R\$</b>	<b>2.343,00</b>
F	Preço mensal do serviço com menor nº de dias trabalhados (quando		
G	Valor unitario x quantidade mensal	R\$	175.725,00
H	(valor mensal do serviço X nº meses do contrato)	<b>R\$</b>	<b>2.108.700,00</b>

# Composição dos Encargos calculados pelo Ministério do Planejamento

## COMPOSIÇÃO DOS ENCARGOS SOCIAIS - Serviços Continuados

### Encargos sociais sobre o valor da remuneração - Grupo A

INSS Contribuição Empresa	20,00%
SESI/SESC	1,50%
SENAI/SENAC	1,00%
INCRA	0,20%
Salário Educação	2,50%
FGTS	8,00%
Seguro Acidente de Trabalho	3,00%
SEBRAE	0,60%
<b>TOTAL ENCARGOS GRUPO A</b>	<b>36,80%</b>

### Encargos sociais sobre o valor da remuneração - Grupo B

Férias	11,11%
Auxílio Doença	1,39%
Licença Maternidade/Paternidade	0,02%
Faltas legais	0,69%
Acidente de trabalho	0,33%
Aviso prévio	1,35%
13º Salário	8,33%
<b>TOTAL ENCARGOS GRUPO B</b>	<b>23,22%</b>

### Encargos sociais sobre o valor da remuneração - Grupo C

Aviso Prévio indenizado	0,42%
Indenização adicional	0,08%
FGTS nas rescisões sem justa causa	3,05%
<b>TOTAL ENCARGOS GRUPO C</b>	<b>3,55%</b>

### Encargos sociais sobre o valor da remuneração - Grupo D

Incidência dos Enc. do Grupo A s/ Grupo B	8,54%
<b>TOTAL ENCARGOS GRUPO D</b>	<b>8,54%</b>

<b>TOTAL DE ENCARGOS</b>	<b>72,11%</b>
--------------------------	---------------

# Convenções Coletivas com cláusulas ilegais



# Suspensão do Contrato de Trabalho

## CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - INCENTIVO À CONTINUIDADE DO CONTRATO DE TRABALHO

Considerando a tipicidade da atividade de terceirização de serviços e a necessidade de prever para trabalhadores maior segurança no emprego, e para isso incentivar as empresas efetivamente participarem desse intento, fica pactuado que as empresas que sucederem outras na prestação do mesmo serviço, em razão de nova licitação ou novo contrato, contratarão todos os empregados da empresa anterior sem descontinuidade quanto ao pagamento dos salários e a prestação dos serviços. Nesse caso a rescisão do contrato obrigará ao pagamento do percentual de 30% (trinta por cento), sendo 20% a título de multa rescisória e 10% a título da contribuição de acordo com lei complementar 110/2001, regulamentada pelo decreto 3.914/2001 sobre depósitos de FGTS e as empresas ficarão desobrigadas de pagar o aviso prévio, porque não caracteriza hipótese de despedida e muito menos arbitrária ou sem justa causa. A rescisão de contrato de trabalho será por acordo, por ter ocorrido culpa recíproca das partes, em relação ao rompimento do contrato de trabalho, conforme previsto no decreto nº. 99.684/90, art. 9º, § 2º. O termo de rescisão de contrato de trabalho, no campo referente à forma de rescisão, constará “CL 28º -CCT” ou na sua impossibilidade, deverá constar no ato da homologação, a expressa referencia à presente cláusula.

PARÁGRAFO 1º: Havendo real impossibilidade da continuação do trabalhador ou este não quiser continuar seus serviços, devidamente justificado perante os dois sindicatos convenientes, este trabalhador terá direito à indenização normal no percentual de 50% (cinquenta por cento) sobre os depósitos de FGTS.

PARÁGRAFO 2º: Os empregados que se enquadram na hipótese prevista no caput desta cláusula terão direito a estabilidade de 90 dias na nova empresa.

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - CERTIDÃO DE REGULARIDADE SINDICAL**

Por força desta convenção coletiva de trabalho, as empresas para participarem em licitações promovidas por órgãos da administração pública direta, indireta e privada, deverão apresentar certidão de regularidade para com as obrigações sindicais.

**PARAGRAFO 1º:** Esta certidão será expedida pelas partes convenentes, o sindicato dos Trabalhadores e dos empregadores individualmente, sendo especificada para cada licitação.

**PARÁGRAFO 2º:** Esta certidão será expedida pelos Sindicatos Convenentes, individualmente, assinada por seus Presidentes ou seus substitutos legais, no prazo máximo de 24 (vinte e quatro) horas, após a devida solicitação.

**PARÁGRAFO 3º:** Será cobrada uma taxa de R\$ 5,00 (cinco reais) a título de custeio para expedição de certidão e/ou Declaração sindical pelo sindicato expedidor específica para cada licitação.

**PARÁGRAFO 4º:** Consideram-se obrigações sindicais:

- a) Recolhimento da contribuição sindical e/ou Confederativa (profissional e econômica);
- b) Recolhimento de todas as taxas e contribuições aqui inseridas;
- c) Certidão de regularidade para com o FGTS e INSS;
- d) Certidão de débito salarial expedida pela DRT/RN;
- e) Cumprimento total desta Convenção Coletiva de Trabalho;
- f) Cumprimento das normas que regulam as relações individuais e coletivas de trabalho previstas na CLT, bem como na legislação complementar concernente à matéria trabalhista e previdenciária;
- g) Apresentação da Apólice de Seguro prevista na Cláusula 25ª da CCT.

**PARÁGRAFO 5º:** A falta de certidão permitirá às demais empresas licitantes, bem como aos Sindicatos Convenentes, nos casos de concorrências, carta-convite, tomada de preços e Pregões, alvejarem o processo licitatório e/ou a empresa irregular por descumprimento das cláusulas convencionadas.

# EXPLICANDO PORQUE ESSA CLÁUSULA É ILEGAL

É livre a associação sindical e as empresas e os trabalhadores não são obrigados a contribuir financeiramente para o funcionamento dos sindicatos. Fim da contribuição sindical obrigatória.

Essa cláusula foi inserida para só permitir a participação em licitações de um grupo de empresas sindicalizadas e que, em geral, pertencem ao mesmo empresário, na conhecida prática de empresas “filhotes”, registradas em nome de um “laranja”.

Assim, somente as empresas do mesmo grupo, participam da licitação, fraudando-a.

## CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA -

### ENCARGOS SOCIAIS, PREVIDENCIÁRIOS E TRABALHISTAS:

Em decorrência de estudos realizados no segmento da categoria vigente por esta convenção no Estado do Rio Grande do Norte, as empresas utilizarão na composição de preços de serviços de locação de mão de obra os encargos sociais e trabalhistas no mínimo de 82,45% (oitenta e dois vírgula quarenta e cinco por cento), calculado sobre o total da remuneração da mão de obra, conforme tabela de cálculo no anexo desta Convenção, objetivando com isso garantir o provisionamento mínimo das verbas sociais, trabalhistas, previdenciárias e indenizatórias, evitando assim a sonegação de direitos dos trabalhadores, levando também em consideração que os encargos sociais e trabalhistas estabelecidos nesta cláusula poderão ser majorados em função das peculiaridades de cada serviço contratado, lembrando que a não cotação desses encargos ensejará na desclassificação das empresas nos processos licitatórios.

## GRUPO A

Encargos que incidem sobre a folha de pagamento. As suas alíquotas decorrem de legislação federal e são válidas para todo o território nacional.

A1 - Previdência Social (art. 22, inc. I da Lei nº 8.212/91)	20,00%
A2 - SESC (art. 30 da Lei nº 8.036/90)	1,50%
A3 - SENAC (Decreto nº 2.318/86)	1,00%
A4 - INCRA (Decreto-Lei nº 1.146/70)	0,20%
A5 - Salário Educação (Art. 15 da Lei nº 9.424/96, art. 2º do Decreto nº 3.142/99 e art. 212, § 5º da Constituição Federal)	2,50%
A6 - FGTS (Art. 15 da Lei nº 8.030/90 e art. 7º, inc. III da Constituição Federal)	8,00%
A7 - Seguro Acidente Trabalho (Esta alíquota é definida pela Lei nº 8.212/91 e pelo Decreto nº 356/91)	3,00%
A8 - SEBRAE	0,60%
<b>TOTAL DO GRUPO "A"</b>	<b>36,80%</b>

## GRUPO B

Os encargos deste Grupo são variáveis de acordo com as características do mercado de trabalho local. Por isso, os valores devem ser calculados para cada cidade.

B1 – Férias	12,60%
B2 – Auxílio doença	3,38%
B3 – Licença maternidade/paternidade	0,80%
B4 – Faltas legais	0,74%
B5 – Acidente de trabalho	0,36%
B6 – Aviso prévio	1,42%
B7 – 13º salário	9,30%
<b>TOTAL DO GRUPO "B"</b>	<b>28,60%</b>

### Base de cálculos:

Para a base de cálculos estão sendo considerados 275 dias produtivos no ano, em razão de que 90 dias não são trabalhados. Os dias não trabalhados são: 52 dias representados pelo descanso semanal remunerado acrescido de 26 dias de férias (os domingos já foram considerados no repouso semanal) somados a 12 dias de feriados (01 Janeiro - Fraternidade Universal - Lei Federal no 662, de 06 de Abril de 1949); 16 fevereiro - carnaval; 02 de Abril - Paixão; 21 de Abril - Tiradentes; 01 de Maio - dia do Trabalho - Lei Federal 662, de 06.04.1949) 03 de Junho - Corpus Christi; 07 de Setembro - Independência do Brasil - Lei Federal 662, de 06.04.1949; 12 Outubro - Nossa Senhora Aparecida - Lei Federal 6.802, 30.06.1980; 15 de novembro - Proclamação da República - Lei Federal 662, de 06.04.1949; 25 de dezembro - Natal - Lei Federal 662, de 06.04.1949; 01 dia destinado ao Comerciante - feriado convencional, com data variável de cidade para cidade; 01 dia de feriado normalmente destinado ao padroeiro da cidade).



## B1 – Férias (art. 142 do Decreto-Lei nº 5.452/42 e inc. XVII, art. 7º da Constituição Federal)

Total de dias referente a férias	26 dias
Total de dias de efetiva prestação de serviços no ano	275 dias
Percentual $(26/275) \times 100\%$	9,45%

A Constituição Federal (art. 7º, inc. XXI) garante ao trabalhador o direito ao gozo de férias anuais remunerados com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal.

Percentual $(9,45\% \times 1/3) \times 100\%$	3,15%
Percentual Total $(9,45\% + 3,15\%)$	12,60%

## B2 – Auxílio doença

Duração média equivalente a doenças cobertas por atestado médico	15 dias/ano
Média de empregados que apresentam atestados	70,00%
Percentual $[(15/275) \times 70,00\%] \times 100\%$	3,38%

### B3 – Licença maternidade/paternidade

#### Licença maternidade

Adotada a relação que 40% dos trabalhadores na área de asseio, limpeza e conservação são mulheres e a taxa de fecundidade é de 1,96%, a proporção de homem do RN é de 52,16% e a proporção de homens em idade de procriação é de 61%.

Duração do benefício	120 dias
Coefficiente de incidência $[(40,00\% \times 1,96\% \times 52,16\% \times 61,00\%)]$	0,2494
Taxa de incidência entre as mulheres	3,00%
Percentual $(0,2494 \times 3,00\%) \times 100\%$	0,75%

#### Licença paternidade

A Constituição Federal (art. 7º, inc. XIX) garante ao trabalhador o direito à licença-paternidade, fixando a duração, até que a lei venha a discipliná-la, em 5 dias

Quantidade de dias da licença	5 dias
Percentual anual de empregados que utilizam esse benefício	3,00%
Percentual $[(5/275) \times 3,00\%] \times 100\%$	0,05%

**B4 – Faltas legais** (arts. 473 e 822 da CLT e art. 5º da Lei 605/49)

Número de dias referente a faltas legais	2 dias
Total de dias da efetiva prestação de serviços no ano	275 dias
Percentual $(2/275) \times 100\%$	0,74

**B5 – Acidente de trabalho** (Lei nº 6.367/76 e art. 5º da Lei 605/49)

Número de dias referente à acidentes de trabalho	1 dia
Total de dias da efetiva prestação de serviços no ano	275 dias
Percentual $(1/275) \times 100\%$	0,36%

**B6 – Aviso prévio** (art. 487 da CLT e inc. XXI do art. 7º da CF)

Número de dias referente ao aviso prévio (excluído os remunerados)	26 dias
Total de dias da efetiva prestação de serviços no ano	275 dias
Percentual de empregados que recebem aviso prévio trabalhado	15%
Percentual $[(26/275) \times 15\%] \times 100\%$	1,42%

**B7 – 13º salário** (Lei nº 4.090/62, Lei nº 7.787/89 e inc. VIII, art. 7º da CF)

Apropriação mensal (1/12 avos)	8,33
Percentual de incidência nos encargos	11,64%
Percentual $[8,33 + (8,33 \times 11,64\%)]$	9,30%

## GRUPO C

C1 - Aviso prévio indenizado	2,18%
C2 - Indenização adicional	0,35%
C3 - Indenização (FGTS nas rescisões sem justa causa)	4,00%
<b>TOTAL DO GRUPO "C"</b>	<b>6,53%</b>

### C1 - Aviso prévio indenizado (art. 487 da CLT e inc. XXI, art. 7º da CF)

Número de dias referente ao aviso prévio (excluído os remunerados)	30 dias
Total de dias da efetiva prestação de serviços no ano	275 dias
Percentual de empregados que recebem aviso prévio trabalhado	20%
Percentual $[(30/275) \times 20\%] \times 100\%$	2,18%

### C2 - Indenização adicional (art. 487 da CLT e inc. XXI, art. 7º da CF)

Aviso prévio indenizado + 13º salário	11,48
FGTS sobre Aviso prévio indenizado	0,1744
Apropriação mensal no período considerado	0,03%
Percentual $[(11,48 + 0,1744) \times 0,03\%] \times 100\%$	0,35%

### C3 - Indenização

Percentual de recolhimento mensal	8,00%
Coeficiente médio de atualização monetária	0,0051%
Percentual da multa rescisória	50,00%
Percentual $[(8,00\% \times 1 + 0,0051\%) \times 50\%]$	4,00%

## GRUPO D

D1 - Incidências dos encargos do Grupo "A" sobre os do Grupo "B"	10,68%
TOTAL DO GRUPO "D"	<b>10,52%</b>
TOTAL DOS ENCARGOS SOCIAIS (GRUPOS "A" + "B" + "C" + "D")	<b>82,45%</b>

## EXPLICANDO PORQUE ESSA CLÁUSULA É ILEGAL E ENSEJA A CORRUPÇÃO:

O valor dos encargos sociais não é matéria afeta a convenções coletivas e foi inserida na convenção para fazer incorrer em erro a administração pública, ou para dar vestes de legalidade a um ato de corrupção, ou seja, de tornar mais oneroso o contrato administrativo, superfaturando-o.

Conforme visto, os encargos sociais não podem ser superiores a 72,11% . A cláusula prevê que serão de 82,45%.

## SEGURO DE VIDA

### CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - DO SEGURO DE VIDA

Os EMPREGADORES ficam obrigados a fazer seguro de vida, por morte acidental ou natural e por invalidez parcial ou total decorrente de acidente, em favor de seus empregados vigilantes, em conformidade com o que determina a Lei nº 7.102/83, cujo valor é correspondente a 26 (vinte e seis) vezes da remuneração do empregado para o caso de morte por qualquer causa, ou de 52 (cinquenta e duas) vezes para o caso de invalidez parcial ou total, decorrente de acidente, nos termos da Resolução nº 05 de 10.07.84, do CNSP, devendo, ainda, fazer constar nos recibos de pagamento o nome da seguradora.

O presente item não se aplica nos casos de morte por suicídios.

Para fins de custeio do seguro, os EMPREGADORES descontarão, de cada EMPREGADO, o equivalente a até R\$ 2,00 (dois reais) do custo total do seguro por vigilante.

Os EMPREGADORES não serão responsabilizados de forma solidária em virtude de eventual atraso ou recusa por parte da seguradora no tocante à liquidação da indenização correspondente ao sinistro, exceto na hipótese de inadimplência do empregador no tocante ao pagamento da apólice de seguro.

# Recibo de Pagamento

( Folha de Pagamento )

Data e Assinatura

\_\_\_/\_\_\_/\_\_\_

Empregador

CNPJ/CEI

Admissão

06/07/2008

Competência

Novembro de 2012

Cargo

PORTEIRO (A)

- GERAL/SME - GE

## Discriminação das Verbas

Cod.	Descrição	Referência	Provento	Desconto	
010	Salário-Família	4 cota(s)	88,00		
011	Salário-Base	30 dia(s)	646,00		
126	Mensalidade Sindical	2%		12,92	
127	Vale Alimentacao			15,00	
128	Pensão Alimenticia	30%		178,30	
310	INSS	8%		51,68	
315	Seguro de Vida			2,50	
			<b>Total de Proventos</b>	<b>Total de Descontos</b>	
			734,00	260,40	
<p>Na rescisão do contrato de trabalho, o empregado deve receber todos os valores que constam no termo de rescisão. Coação da empresa para recebimento de valores inferiores aos previstos no TRCT é crime e deve ser comunicada ao sindicato da sua profissão, à Superintendência Regional do Trabalho e ao MPT.</p>				<b>Líquido a Receber</b>	
				473,60	
Salário Contratual	Base de Cálculo do INSS	Base de Cálculo do FGTS	FGTS	FGTS Contribuição Social	Base de Cálculo do IRRF
646,00	646,00	646,00	51,68		



# Recibo de Pagamento

( Folha de Pagamento )

Data e Assinatura

\_\_\_/\_\_\_/\_\_\_

Empregador

CNPJ/CEI

Admissão

06/07/2008

Competência

Novembro de 2012

Empregado

Cargo

PORTEIRO (A)

Lotação

GERAL/SME - GE

## Discriminação das Verbas

Cod.	Descrição	Referência	Provento	Desconto
011	Salário-Base	30 dia(s)	646,00	
127	Vale Alimentacao			15,00
310	INSS	8%		51,68
315	Seguro de Vida			2,50

Na rescisão do contrato de trabalho, o empregado deve receber todos os valores que constam no termo de rescisão. Coação da empresa para recebimento de valores inferiores aos previstos no TRCT é crime e deve ser comunicada ao sindicato da sua profissão, à Superintendência Regional do Trabalho e ao MPT.

Total de Proventos

646,00

Total de Descontos

69,18

Líquido a Receber

576,82

Salário Contratual

646,00

Base de Cálculo do INSS

646,00

Base de Cálculo do FGTS

646,00

FGTS

51,68

FGTS Contribuição Social

Base de Cálculo do IRRF

# EXPLICANDO PORQUE ESSA CLÁUSULA É ILEGAL

A Lei nº 7.102/83 estabelece que é dever das empresas de vigilância efetuar o pagamento do seguro de vida dos seus empregados

As empresas colocam o valor do seguro de vida dos vigilantes com um CUSTO do contrato, a ser pago pelo TOMADOR DOS SERVIÇOS (outras empresas ou a administração pública)

Valendo-se da cláusula ilícita, as empresas descontam dos salários dos empregados, e, portanto, recebem DUAS VEZES o valor do seguro de vida, e, obviamente, somente pagam uma vez à seguradora.

# REALIDADE NORMATIVA ATUAL - IN 5 DO MINISTÉRIO DO PLANEJAMENTO

Art. 6º - A administração pública não se vincula às disposições contidas em Acordos Coletivos, Convenções ou Dissídios Coletivos de Trabalho que tratem de pagamento de participação dos trabalhadores nos lucros ou resultados da empresa contratada, de matéria não trabalhista, ou que estabeleçam direitos não previstos em lei, tais como valores ou índices obrigatórios de encargos sociais ou previdenciários, bem como o preço de insumos relacionados ao exercício da atividade.

Parágrafo único – É vedado ao órgão ou entidade vincular-se às disposições previstas em Acordos, Convenções ou Dissídios Coletivos de Trabalho que tratem de obrigações e direitos que somente se aplicam aos contratos com a Administração Pública

# PARECER ADVOCACIA GERAL DA UNIÃO (Parecer 15/2014/CPLC/PFN/AGU)

É ilegal e afronta o art. 611 da CLT, a estipulação em convenção coletiva de trabalho do custeio de plano de saúde com oneração exclusiva da administração pública tomadora do serviço e beneficiando apenas à categoria de empregos terceirizados desta.

# OUTRAS FORMAS DE SUPERFATURAMENTO

- 1) Diminuição do número de empregados.
- 2) Diminuição no fornecimento de materiais.
- 3) **FALTA DE SUBSTITUIÇÃO DE EMPREGADOS APESAR DA COBRANÇA DE RESERVA TÉCNICA NA PLANILHA DE CUSTOS DO CONTRATO.**

# Reserva Técnica

Reserva técnica é um item incluído na planilha de preços dos licitantes, cujo principal objetivo é fazer previsão de valores que serão despendidos com a substituição eventual de mão-de-obra. O Anexo I, item XIII, da IN n° 02/08 da SLTI/MPOG, define reserva técnica como "os custos decorrentes de substituição de mão-de-obra quando da ocorrência de atrasos ou faltas que não sejam amparadas por dispositivo legal e, ainda, abonos e outros, de forma a assegurar a perfeita execução contratual."

Entre os custos abrangidos pela reserva técnica, podemos mencionar, por exemplo. "gastos com pagamento de férias, aviso prévio e décimo terceiro salário para substitutos: encargos sociais incidentes sobre remuneração dos empregados habituais no caso de recebimento de auxílio enfermidade ou auxílio acidente de trabalho, por mais de quinze dias; encargos sociais incidentes sobre remuneração das empregadas habituais beneficiárias do auxílio maternidade: indenização adicional dos substitutos; e FGTS nas rescisões sem justa causa dos substitutos." (TCU. Plenário, Acórdão n° 3092/2010, Relator José Jorge. 17.11.2010).



A **Instrução Normativa 5**, em seu art. 29-A, §3º, incisos II e III, proíbe que o órgão ou entidade contratante impeça que a empresa licitante estabeleça em sua planilha o custo relativo à reserva técnica, bem como proíbe a exigência de custo mínimo para este item.

Entretanto, o entendimento do TCU em relação à matéria vem sofrendo alterações, já tendo se manifestado em sentido contrário ao indicado na IN n° 02/08. Primeiramente, o Tribunal de Contas manifestou-se no sentido de que a previsão da reserva técnica estaria onerando indevidamente a Administração, tendo em vista a ocorrência de renegociações de contratos com a exclusão desta parcela da planilha de custo, sem a ocorrência de prejuízos para a prestação dos serviços. Com base nesta conclusão; o TCU recomendou que se deixasse de consignar nas planilhas de preços as parcelas referentes à reserva técnica, bem como que o órgão ou entidade não aceitasse propostas de preços contendo custos relativos a esse item. (Acórdão n° 645/2009, Plenário, Relator Augusto Sherman Cavalcanti, 08/04/2009; Acórdão n° 265/2010, Plenário, Relator Raimundo Carreiro, 24/02/2010).

Posteriormente, o TCU flexibilizou o entendimento, de forma que continuou a determinar a não aceitação da presença do item "reserva técnica", porém admitiu caso houvesse a devida justificativa da necessidade de inclusão destes custos e dos percentuais previstos ou cotados. (Acórdão n° 793/2010, Plenário, Relator Benjamin Zymier, 09/03/2010).

Mais recentemente, o Tribunal de Contas proferiu decisão admitindo a inclusão da reserva técnica na formação dos custos de serviços de vigilância, "desde que orçado no percentual máximo de 2,5% (dois vírgula cinco por cento), incidente sobre a remuneração e os encargos sociais e trabalhistas, bem como os insumos de mão-de-obra", desde que sejam destinados "à cobertura de custos decorrentes de

substituição de pessoal que possa comprometer a execução do contrato a contento." (TCU, Plenário, Acórdão n° 3092120,10, Relator José Jorge, 17.11.2010).

## AÇÕES IMPORTANTES POR PARTE DA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA PARA IMPLEMENTAR A CONTA VINCULADA

- Elaborar um “documento de autorização” para criar a conta vinculada;
- Solicitar, mediante ofício, a abertura da conta corrente vinculada, bloqueada para movimentação e em nome da contratada;
- No momento da elaboração do edital, inserir a possibilidade de abertura de conta vinculada específica para esse fim e anexar o “modelo do documento de autorização” a ser assinado pela contratada;
- Necessário que a abertura da conta vinculada ocorra junto à instituição bancária oficial;
- Firmar um acordo de cooperação com a instituição bancária oficial, determinando os termos da abertura da conta corrente vinculada;
- Determinar que a contratada, no ato da regularização da abertura da conta, assine um termo específico da instituição financeira que assegure: permissão de acesso a saldos e extratos pela Administração e vinculação da movimentação dos valores depositados à autorização da Administração Pública.

# Decisões do TST e impactos na planilha de custos

- ▶ TST - Vigilantes com jornada 12 x 36 horas - prorrogação do adicional noturno. Turnos mistos (diurno e noturno). Adicional noturno devido. OJ nº 388 da SDI-1 do TST.
- ▶ Embora a jornada não seja cumprida integralmente no período noturno, o TST admite a extensão quando se tratar de regime de 12h de serviço por 36h de descanso que abrange todo o turno da noite.
- ▶ A conclusão consta da Orientação Jurisprudencial 388 da Subseção I Especializada em Dissídios Individuais do TST. (GS/CF)
- ▶ Processo: RR-2200-42.2009.5.05.0020

A IN 5 E AS MUDANÇAS INTRODUZIDAS  
AUTONOMIA DO ESTADO PARA EDITAR  
NORMAS DE LICITAÇÕES E CONTRATOS

## GESTÃO/FISCALIZAÇÃO DE CONTRATO

(art. 67 da Lei de Licitações e Contratos Administrativos)

Para o gerenciamento do contrato serão observadas as normas e instruções referentes aos respectivos casos, com atenção para as disposições que constam no art. 6º do Decreto nº 2.271/97 e nas Instruções Normativas do Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão.

O art. 6º do Decreto nº 2.271/97 determina:

“A administração indicará um gestor do contrato, que será responsável pelo acompanhamento e fiscalização da sua execução, procedendo ao registro das ocorrências e adotando as providências necessárias ao seu fiel cumprimento, tendo por parâmetro os resultados previstos no contrato.”



## GESTÃO/FISCALIZAÇÃO DE CONTRATO

(art. 39 da IN 5/2017)

- ▶ Aferir os resultados previstos pela Administração para os serviços contratados
- ▶ Verificar a regularidade das obrigações trabalhistas, previdenciárias e fiscais
- ▶ Prestar apoio à instrução processual dos pedidos de repactuação, alteração, reequilíbrio, prorrogação, pagamento, eventual aplicação de sanções, extinção do contrato, entre outras

# **1) O gestor do contrato deverá, logo no INÍCIO do contrato de terceirização de serviços continuados:**

## **1.1 Elaborar planilha-resumo do contrato administrativo, contendo:**

- Nomes completos de todos os empregados terceirizados que prestam serviços no órgão, divididos por contrato, com as seguintes informações: número de CPF, função exercida, salário, adicionais, gratificações, benefícios recebidos e sua quantidade (vale-transporte, auxílio alimentação), horário de trabalho, férias, licenças, faltas, ocorrências, horas extras trabalhadas.

## **1.2 Conferir todas as anotações nas Carteiras de Trabalho e Previdência Social (CTPS) dos empregados, por amostragem se o número de empregados for grande**

- Verificar se as anotações na CTPS coincidem com o informado pela empresa e pelo empregado. Atenção especial para a data de início do contrato de trabalho, a função exercida, a remuneração (importante esteja corretamente discriminada em salário-base, adicionais e gratificações) e todas as eventuais alterações dos contratos de trabalho.

**1.3 O número de terceirizados por função deve coincidir com o previsto no contrato administrativo.**

**1.4 O salário não pode ser inferior ao previsto no contrato administrativo e na Convenção Coletiva de Trabalho da Categoria (CCT) específica da profissão do trabalhador (TAC nº 2035/2011)**

**1.5 Consultar eventuais obrigações adicionais constantes na CCT para as empresas terceirizadas (por exemplo, se os empregados têm direito a auxílio-alimentação gratuito).** CLÁUSULA DE BENEFÍCIO SOCIAL FAMILIAR introduzida nesse ano nas CCTs no Estado do RN. Enquadrá-la em benefícios adicionais.

Plano de Saúde e ônus para a administração pública

**1.6 Verificar a existência de condições insalubres ou de periculosidade no local de trabalho,** cuja presença levará ao pagamento dos respectivos adicionais aos empregados.

**1.7 Verificar o fornecimento de Equipamentos de Proteção Individual (EPIs), Equipamentos de Proteção Coletiva (EPCs) e Uniformes.**

## 2) FISCALIZAÇÃO MENSAL (A SER FEITA ANTES DO PAGAMENTO DA FATURA)

**2.1** Elaborar planilha-mensal que conterà os seguintes campos: nome completo do empregado, função exercida, **dias efetivamente trabalhados, horas extras trabalhadas, férias, licenças, faltas, ocorrências.**

**2.2** Verificar na planilha-mensal o número de dias e horas trabalhados efetivamente. **Exigir que a empresa apresente cópias das folhas de ponto dos empregados por ponto eletrônico ou meio que não seja padronizado (Súmula 338/TST).** Em caso de faltas ou horas trabalhadas a menor, deve ser **feita glosa da fatura.**

**2.3** **Exigir da empresa comprovantes de pagamento dos salários, vales-transporte e auxílio alimentação dos empregados.** Se houver **BENEFÍCIO SOCIAL FAMILIAR**, exigir a comprovação do recolhimento

**2.4** Realizar a retenção da contribuição previdenciária (11% do valor da fatura) e dos impostos incidentes sobre a prestação do serviço.

## **2.5 Exigir da empresa os recolhimentos do FGTS por meio dos seguintes documentos:**

- a) cópia do Protocolo de Envio de Arquivos, emitido pela Conectividade Social (GFIP);
- b) cópia da Guia de Recolhimento do FGTS (GRF) com a autenticação mecânica ou acompanhada do comprovante de recolhimento bancário ou o comprovante emitido quando recolhimento for efetuado pela Internet;
- c) cópia da Relação dos Trabalhadores Constantes do Arquivo SEFIP (RE);
- d) cópia da Relação de Tomadores/Obras (RET).

## **2.6 Exigir da empresa os recolhimentos das contribuições ao INSS por meio de:**

- a) cópia do Protocolo de Envio de Arquivos, emitido pela Conectividade Social (GFIP);
- b) cópia do Comprovante de Declaração à Previdência;
- c) cópia da Guia da Previdência Social (GPS) com a autenticação mecânica ou acompanhada do comprovante de recolhimento bancário ou o comprovante emitido quando recolhimento for efetuado pela Internet;
- d) cópia da Relação dos Trabalhadores Constantes do Arquivo SEFIP (RE);
- e) cópia da Relação de Tomadores/Obras (RET).

**2.7 Consultar a situação da empresa junto ao SICAF (Sistema de Cadastro de Fornecedores).**

**2.8 Exigir a Certidão Negativa de Débito junto ao INSS (CND), a Certidão Negativa de Débitos de Tributos e Contribuições Federais e o Certificado de Regularidade do FGTS (CRF), sempre que expire o prazo de validade.**

### 3. FISCALIZAÇÃO DIÁRIA

- 3.1 Conferir, todos os dias, quais empregados terceirizados estão prestando serviços e em quais as funções. Fazer o acompanhamento com a planilha-mensal.
- 3.2 Verificar se os empregados estão cumprindo à risca a jornada de trabalho. Deve ser instaurada uma rotina para autorizar pedidos de realização de horas extras por terceirizados. Deve-se combinar com a empresa a forma da compensação de jornada.
- 3.3 Evitar ordens diretas aos terceirizados. As solicitações de serviços devem ser dirigidas ao preposto da empresa. Da mesma forma eventuais, reclamações ou cobranças relacionadas aos empregados terceirizados.
- 3.4 Evitar toda e qualquer alteração na forma de prestação do serviço como a negociação de folgas ou a compensação de jornada. Essa conduta é exclusiva do empregador.
- 3.5 - Não solicitar serviços que não estejam contratualmente previstos ou que não sejam inerentes à profissão do empregado terceirizado

## 4. FISCALIZAÇÃO ESPECIAL

### 4.1 Observar qual é a data-base da categoria prevista na Convenção Coletiva de Trabalho (CCT).

- ▶ Os reajustes dos empregados devem ser obrigatoriamente concedidos pela empresa no dia e percentual previstos (verificar a necessidade de proceder ao equilíbrio econômico-financeiro do contrato em caso de reajuste salarial)
- ▶ Repactuações (há casos em que a empresa não requer a repactuação e é necessário verificar, junto aos empregados, ao sindicato e ao MPT se há ações judiciais em curso. Ocorre que, quando há ações em curso, há empresas que se “desinteressam” em pedir a repactuação, preferindo deixar esse recurso para uso futuro e fazer acordos trabalhistas por valores menores. NECESSIDADE DE O FISCAL EVITAR ESSA PRÁTICA)

### 4.2 Controle de férias e licenças dos empregados na planilha resumo. Observar se a empresa está pagando a remuneração de férias até 2 (dois) dias antes, junto com o adicional de 1/3

### 4.3 Conferir se a empresa está respeitando as estabilidades provisórias de seus empregados (cipeiro, gestante, estabilidade acidentária).

### 4.4 Observar cumprimento de cotas de aprendizes e pessoas com deficiência



# A CONTA VINCULADA – UMA NECESSIDADE

## PROPOSTA DE IMPLEMENTAÇÃO NO ÂMBITO DA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA ESTADUAL E MUNICIPAL

A Instrução Normativa nº 2 - IN 2, nasceu com a finalidade de regular, orientar e padronizar o processo de contratação e fiscalização de serviços “terceirizados” pela Administração Pública.

A Instrução Normativa nº 5 - IN 5, revogou a IN 2 e conferiu tratamento sistematizado às regras e diretrizes do procedimento de contratação de serviços sob o regime de execução indireta no âmbito da administração pública federal direta, autárquica e fundacional.

Além de proteção a própria Administração, as Instruções Normativas e Decretos, nos âmbitos estaduais e municipais, garantem os salários/direitos trabalhistas dos empregados da empresa terceirizada e evitam que a administração pague por serviços não realizados ou insatisfatórios (Acordo de Níveis de Serviços substituído pelo IMR - INSTRUMENTO DE MEDIÇÃO DE RESULTADOS (IN 5)), prevendo que o resultado efetivo da qualidade da prestação de serviços permite ao gestor glosar o pagamento dos serviços prestados em desconformidade com o edital, à luz dos indicadores previamente pré estabelecidos

PERMANECEM os instrumentos preventivos e protetivos a serem colocados no edital de licitações, tais como, a criação de uma conta vinculada para depósito de verbas dos trabalhadores no decorrer do contrato administrativo e a possibilidade de retenção de fatura e pagamento direto aos trabalhadores, quando a empresa estiver inadimplente com estes.

A IN 5 trouxe a possibilidade de “pagamento segundo o fato gerador” (Caderno de Logística - MINISTERIO DO PLANEJAMENTO definirá as regras - Exigibilidade somente após a sua publicação)

## CONTA VINCULADA

É uma conta específica que será criada para depósito pela Administração dos valores provisionados para o pagamento de férias, 13º salário e rescisão contratual dos trabalhadores da contratada.

Tais valores serão destacados do valor mensal do contrato e depositados nesta conta vinculada em instituição bancária oficial, bloqueada para movimentação e aberta em nome da empresa.

A Administração deverá firmar acordo de cooperação com instituição bancária oficial, determinando os termos para abertura da conta corrente vinculada.

**Os editais deverão conter expressamente as regras previstas no Anexo VII, bem como um documento de autorização para criação da conta vinculada, que deverá ser assinado pela contratada**

# CADERNO DE LOGÍSTICA CONTA VINCULADA

Contém orientações básicas sobre a conta vinculada nos termos da alínea “a” do item 1.1 do Anexo VII-B e do Anexo XII da IN 5/2017

Metodologia aprovada pela Secretaria de Gestão do Ministério do Planejamento para PROVISIONAMENTO, GESTÃO E LIBERAÇÃO DE VALORES DA CONTA-DEPÓSITO VINCULADA-BLOQUEADA PARA MOVIMENTAÇÃO

Contém Modelos de Termo de Cooperação Técnica e Documentos para abertura, provisionamento e movimentação da conta

# O QUE PROVISIONAR

Férias e 1/3 constitucional de férias

13º SALÁRIO

Multa sobre o FGTS e contribuição social para as rescisões sem justa causa

Encargos sobre férias e 13º salários

(Anexos XII e XII-A da IN 5/2017)

Anexo XII – Percentuais para provisionamento

# O QUE DETERMINAR NO EDITAL E NO CONTRATO

ITEM 1.2, alíneas B e C, DA IN 5/2017:

Previsão de que o pagamento dos salários dos empregados pela empresa contratada deverá ser feito por DEPÓSITO BANCÁRIO, na conta dos empregados, em agências situadas na localidade ou região metropolitana em que ocorre a prestação de serviços

Obrigações da contratada, no momento da assinatura do contrato, autorizar a Administração Pública contratante a:

- a) reter, a qualquer tempo, a garantia contratual
- b) Fazer o desconto das faturas e realizar os pagamentos dos salários e demais verbas trabalhistas diretamente aos trabalhadores, bem como das contribuições previdenciárias e do FGTS

## RETENÇÃO DE FATURA E PAGAMENTO DIRETO AOS TRABALHADORES

Havendo falha no cumprimento das obrigações trabalhistas de pagar os salários, férias e 13<sup>o</sup> salários, além das verbas rescisórias, **os respectivos valores poderão ser pagos diretamente aos empregados, até o momento da regularização.**

Para tanto, é necessário que o edital contemple essa possibilidade e apresente cláusula específica, mencionando que a contratada, ao assinar o contrato, deverá autorizar a Administração a descontar os valores respectivos das faturas e efetuar o pagamento direto aos empregados, na falha do cumprimento daquelas obrigações.

## RETENÇÃO DE FATURA E PAGAMENTO DIRETO AOS TRABALHADORES

- Descumprimento de obrigações trabalhistas ou não manter as condições contratuais iniciais deve gerar rescisão contratual. É possível, porém, que a Administração Pública conceda prazo para a contratada regularizar suas obrigações trabalhistas ou suas condições de habilitação **quando não identificar má-fé ou a incapacidade de a empresa corrigir a situação. TUDO DEVE SER REGISTRADO EM ATA**
- ADOPTAR um procedimento chamado **GERENCIAMENTO DE RISCOS**. Esse gerenciamento deve estar demonstrando em **MAPA DE RISCOS (art. 26, IV, da IN 5/2017)**
- Importante viabilizar a participação do Sindicato no gerenciamento do risco, bem como do Ministério Público do Trabalho (pedir certidões de inquéritos, ações).



# GERENCIAMENTO DE RISCOS

## Arts. 25 e 26 da IN 5/2017

- Identificação dos principais riscos que podem comprometer a gestão dos contratos ou que impeçam os alcances dos resultados esperados da contratação
- Mapa de riscos deve ser juntado ao processo de acompanhamento do contrato art. 26. § 1º, IV) – Modelo no Anexo IV da IN 5/2017)
- Medida que previne a corrupção
- Elaborado o MAPA DE RISCOS, deve-se encaminhá-lo ao gestor que, diante de um dado técnico, não poderá atuar subjetivamente

Cumprimento da Lei de Transparência e da LDO, que determina que os órgãos públicos deverão disponibilizar a toda pessoa física ou jurídica os dados referentes aos contratos de prestação de serviços terceirizados, com nomes das empresas contratantes e valores da contratação. Acrescentar que, nas páginas de transparência, devem ser publicadas as planilhas de custos e formação de preços dos contratos; as datas em que foram efetuados os pagamentos das faturas; os nomes e CPFs dos empregados terceirizados lotados em cada posto de trabalho, de modo a evitar-se empregados “fantasmas” e utilização do nome e CPF de um mesmo empregado em vários contratos, quando, obviamente, não pode estar em dois lugares ao mesmo tempo.

- ▶ **DAS INSPEÇÕES (sugestão Município São José dos Pinhais - Decreto 615/2008)**
- ▶ **Art. 11** As inspeções são instrumentos de orientação e de aferição *in loco* do desenvolvimento dos serviços contratados ou da entrega dos bens móveis adquiridos (material, equipamento, produto, mercadoria).
- ▶ **Art. 12**
- ▶ § 1º No caso de prestação de serviço com cessão de mão-de-obra, incluídas as obras e os serviços de engenharia, **as inspeções devem ser realizadas, no mínimo, 02 (duas) vezes ao mês.**

- ▶ **ENCERRAMENTO DOS CONTRATOS**
- ▶ **ATIVIDADE DE TRANSIÇÃO CONTRATUAL (Art. 69 da IN 5/2017)**
- ▶ **RECURSOS DA CONTA VINCULADA**
- ▶ **PRINCÍPIO DA IMPESSOALIDADE E A PREVENÇÃO À CORRUPÇÃO**

## ▶ CONCLUSÃO:

- ▶ O dispêndio de recursos públicos, sem o correspondente pagamento das verbas trabalhistas dos empregados terceirizados é um dos mais danosos efeitos da terceirização.
- ▶ Somente a atuação comprometida dos gestores e fiscais de contrato e a participação da sociedade podem ajudar o País a superar a triste realidade de pagamentos superfaturados, ou de pagamentos em dobro (responsabilidade subsidiária pelos débitos trabalhistas), nos contratos de prestação de serviços terceirizados, enquanto os terceirizados ficam em situação de penúria, o que é socialmente inadmissível.
- ▶ A atuação do gestor e do fiscal do contrato é importantíssima e sua valorização é necessária
- ▶ Dificuldades existem, mas a atuação em parceria com outras Instituições, como o MPT, e o intercâmbio de informações, têm ajudado na construção de modelos de fiscalização mais eficientes