



O direito do terceiro é nossa obrigação

Alguns pontos em análise sobre as convenções coletivas

Remuneração:

A qualificação do vigilante apresenta um diferencial em relação às demais funções, uma vez que o nível de responsabilidade é bastante elevado.

Diante dessa distinção, a remuneração deve ser condizente com as responsabilidades tanto do profissional quanto da empresa que oferece serviços de segurança. Uma remuneração inadequada pode comprometer o desempenho do profissional, especialmente daqueles que já apresentam fragilidades identificadas no processo de admissão, resultando em um possível desvio de seus objetivos.

Divisor:

O divisor de 192 horas para a jornada 12x36 é adotado em algumas convenções no país. Particularmente em duas delas, o divisor utilizado é a média entre 180 e 192 horas. Essa prática tem origem em ajustes de conduta, os quais, a nosso ver, careceram de questionamento quanto à sua imposição, o que poderia ter minimizado os altos custos gerados.

É importante destacar que a jornada 12x36 resulta, no máximo, em uma carga de trabalho de 182,64 horas/mês. Por outro lado:

Na escala de segunda a sexta-feira, a produtividade será de 175,96 horas/mês (8,48 x 20,75 dias úteis);

Na escala de segunda a sábado, a produtividade será de 181,42 horas/mês, sendo que ambas as escalas são impactadas pela redução de horas em função dos feriados previstos em lei.

A adoção de um divisor de 192 horas gera custos adicionais de 14,58%. Já nos Estados onde a média entre 180 e 192 horas (187 horas/mês) é utilizada, o aumento chega a 17,65%. Esses custos adicionais impactam diretamente todos os direitos trabalhistas, além de aumentar os encargos previdenciários.

Sugestão: Com a entrada em vigor da Lei nº 13.467/2017 (Reforma Trabalhista) e do Tema 1046, é possível revisar os termos de ajustes de conduta firmados antes dessas normativas, propondo alterações que tornem as condições mais alinhadas à legislação vigente e economicamente viáveis.

Dos pagamentos:

O parágrafo 4º do artigo 71 da CLT determina que a hora intrajornada não usufruída deve ser paga sobre a hora normal de labor, ou seja, sobre o salário base, desprovido de qualquer adicional.

Se adicionar qualquer valor o impacto será do percentual desse adicional.

Motivo, quando ele trabalha sem o intervalo ele já recebe todos os direitos previstos na jornada, diurna ou noturna e esse período não aumenta o grau de periculosidade ou insalubridade.

Algumas convenções determinam em seus cálculos que a hora intrajornada quando efetuada em horário noturno deve absorver o adicional pertinente, senão vejamos, se ele recebe a hora noturna com





acréscimo normal de 20% o período suprimido do intervalo já está incluso nas horas efetivamente pagas.

Algumas convenções estão colocando em risco o pagamento de verbas indenizatórias. O teor do artigo 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. § 4º Consideram-se prêmios as liberalidades concedidas pelo empregador em forma de bens, serviços ou valor em dinheiro a empregado ou a grupo de empregados, em razão de desempenho superior ao ordinariamente esperado no exercício de suas atividades.***

Portanto, alguns cuidados ao determinar verbas que fujam a essa característica, do desempenho superior, com obrigações contratuais, tais como habitualidade, pontualidade, os mecanismos desses dois princípios, obrigam a empresa a proceder os descontos de acordo com os critérios estabelecidos no parágrafo 6º da Lei 605/49, portanto não se configura como desempenho superior.

Dos Encargos Sociais:

Os indicativos de encargos sociais estabelecidos pelas convenções coletivas apresentam pontos inoperantes. Em muitos casos, não há fundamentação legal que os sustente, enquanto outros trazem valores percentuais contraditórios. Caso seja necessária a definição obrigatória de tais percentuais, conforme previsto no §1º do artigo 135 da nova Lei de Licitações, seria mais apropriado que o Ministério do Trabalho elaborasse um estudo fundamentado para determinar encargos sociais mais alinhados à realidade.

Um exemplo são os itens férias e 13º salário, frequentemente calculados com o limite de 8,33%, de forma equivocada e sem demonstrar pleno conhecimento das especificidades da atividade. Além disso, se os percentuais não contemplarem os direitos de substituição, isso pode gerar interpretações alinhadas apenas às práticas de mercado, deixando lacunas significativas.

Ressaltamos que algumas convenções estabelecem custos dos insumos, como uniformes, equipamentos, exames admissionais, periódicos e demissionais, entre outros.

Anualmente, elaboramos projeções de encargos, com percentuais revisados, buscando um formato sustentável para responder a possíveis questionamentos. Esses números refletem a natureza da atividade, considerando fatores como o tempo contratual e a média de permanência dos trabalhadores no emprego. Esses elementos são cruciais para estimar com maior precisão as necessidades e expectativas específicas do setor.

Disponibilidade:

É essencial indicar o quantitativo de horas que os profissionais devem cumprir, especialmente em postos de serviço com funcionamento ininterrupto de 24 horas. Nesse caso, a presença ostensiva mensal equivale, em média, a 730h30m.

No entanto, algumas convenções estipulam valores de horas de forma inadequada, como o cálculo de 30 dias x 24 horas = 720 horas, ou, para postos de 12 horas, assinalam 360 horas mensais. Esses números podem não refletir corretamente a realidade da jornada de trabalho.





O pagamento de adicionais, sejam noturnos ou de qualquer outra natureza, deve seguir estritamente os registros documentados da presença do profissional. Por exemplo, se em determinado mês o trabalhador cumprir 16 horas noturnas, esse será o número exato de horas considerado para o pagamento, em vez de adotar uma média arbitrária de 15 dias. Vide Artigo 4º/CLT Considera-se como de serviço efetivo o período em que o empregado esteja à disposição do empregador, aguardando ou executando ordens...

Finalizando:

A Importância da Planilha Orçamentária na Nova Legislação de Contratações Públicas

A nova legislação sobre contratações públicas, especialmente o parágrafo 1º do artigo 63 da Lei nº 14.133/2021, traz uma nova perspectiva para enfrentar os preços predatórios no mercado. Nesse contexto, a planilha orçamentária ganha destaque como uma ferramenta indispensável para assegurar a viabilidade econômica e a transparência nos contratos.

Diante desse cenário, é essencial que as empresas terceirizadas elaborem suas planilhas orçamentárias com o máximo rigor, detalhando todos os encargos trabalhistas. Essa abordagem não apenas assegura o cumprimento das exigências legais, mas também fortalece a sustentabilidade e a competitividade das empresas no setor de terceirização.

Além de ajustes estruturais nas planilhas para garantir o cumprimento da legislação trabalhista, é fundamental considerar corretamente a tributação. A inclusão de créditos de PIS e COFINS como redutores de custos, quando aplicável, é um aspecto estratégico que pode impactar significativamente a viabilidade financeira dos contratos.

Outro ponto relevante é a necessidade de destacar, de forma separada, os custos de reposição, evidenciando financeiramente os valores destinados a cobrir os direitos dos trabalhadores desse grupo. Isso inclui itens como seguros, benefícios sociais previstos nas convenções coletivas de trabalho (CCTs), custos com uniformes, exames admissionais e materiais de uso pessoal.

Em resumo, a aplicação da Lei nº 14.133/2021 exige uma abordagem detalhada e criteriosa na elaboração de propostas econômicas, levando em consideração não apenas os custos diretos e indiretos, mas também os aspectos tributários e trabalhistas. Esse cuidado reflete a complexidade do setor de terceirização e a forma como as mudanças legislativas impactam diretamente a gestão e a sustentabilidade das operações.

Medidas Diante da Negação de Direitos em Certames

Caso o resultado das análises e dos contraditórios apresentados seja rejeitado pelos responsáveis do certame, e se constatar que os direitos foram claramente desrespeitados, é essencial adotar uma postura firme. Recomenda-se a formalização de um documento detalhado, relatando os pontos de contestação e descrevendo as violações observadas.

Esse documento deve ser registrado em cartório, conferindo-lhe validade jurídica, e encaminhado ao Ministério Público do Trabalho, juntamente com uma solicitação formal para a citação do responsável pelo certame.





É momento de adotar uma postura mais ativa e assertiva diante de irregularidades, deixando de simplesmente aceitar imposições que contrariam os direitos estabelecidos. A negligência em garantir esses direitos não deve ser mais tolerada.

Vilson Trevisan
Consultor Econômico da FENAVIST
Em xxx de dezembro de 2024

