

Cálculo.

1/3 de férias constitucionais:

Toma-se o percentual de férias e o divide por três.

Na escala 44 horas semanais:

$$9,42 \div 3 = 3,14\%$$

Na escala 12 x 36:

$$9,39 \div 3 = 3,13\%$$

13º salário:

Na escala 44 horas semanais:

$$20,60 \div 219,35 = 9,42\%$$

Na escala 12 x 36:

$$15 \div 159,76 = 9,39\%$$

Total deste grupo "C"

$$\text{Na escala 44 horas semanais:} = 12,56\%$$

$$\text{Na escala 12 x 36:} = 12,52\%$$

DIREITOS TRABALHISTAS - RESCISÕES.

GRUPO "D"

As principais características da atividade de prestação de serviços de forma continuada são: a demissão de todos os empregados lotados nos postos de serviços 100% e a substituição imperativa quando da ausência do titular no posto de serviço.

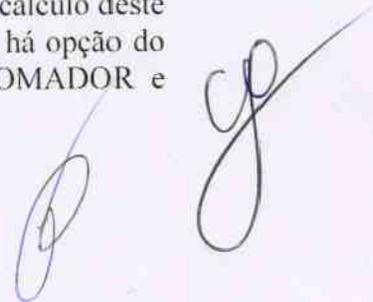
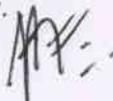
Aviso prévio. CLT (Consolidação das Leis do Trabalho).

Art. 477 - É assegurado a todo empregado, não existindo prazo estipulado para a terminação do respectivo contrato, e quando não haja ele dado motivo para cessação das relações de trabalho, o direito de haver do empregador uma indenização, paga na base da maior remuneração que tenha percebido na mesma empresa.

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.

Operacionalmente é impraticável a substituição diária dos empregados em função da redução de duas horas. Havendo contratação de empregados para efeito de cobertura das duas horas poderá um empregado substituir até quatro titulares no contrato, mas se o contrato estabelecer números impróprios para esta equação? Para efeito do cálculo deste item deve ser considerado apenas o aviso prévio indenizado, pois quando há opção do empregado este fato independe da vontade das partes contratantes (TOMADOR e PRESTADOR), mas sim do trabalhador.



Fls. Nº
1210

“Um dos princípios norteadores do Direito do Trabalho, que lhe dão caráter de ramo autônomo da Ciência Jurídica, é o da aplicação da norma mais favorável ao trabalhador, mediante a quebra da hierarquia das fontes, que estrutura a pirâmide jurídica kelseniana”. Transcrição do acórdão RXOFROAR Número 804376 -Ano: 2001. PROC. Nº TST-RXOFROAR-804376/01.4.

Assim sendo, o aviso prévio a ser reconhecido será apenas o indenizado.

Historicamente existem condições que proporcionam a possibilidade de cumprimento do aviso prévio trabalhado, mas sempre resultante do aceite, ou seja, condicional. O fato que determina a vontade expressa nas linhas do contrato quando houver a previsão do término do contrato entre as partes será sem a condicionante acima comentada.

O aviso prévio conforme o artigo 477 da CLT corresponderá a uma remuneração, ou seja, a 30 dias de trabalho. Existem convenções coletivas que no sentido de proteção ao trabalhador estabelecem outros prazos maiores em função do tempo de serviço ou da idade. Mas independente do prazo do aviso este será dimensionado pelo tempo que perdurar o contrato entre o tomador e o prestado, com relação ao trabalhador. Se o tomador não substituir o trabalhador durante a execução do contrato o aviso prévio indenizado será dimensionado até o final do contrato, 12 meses, 24 ou 60 meses. Para que haja uma regra básica que venha a dimensionar este critério o mínimo de custo proporcionado pela indenização do aviso prévio será o tempo de duração do contrato.

Cálculo.

Na hipótese do trabalhador receber uma remuneração de R\$ 480,00 (trezentos e sessenta reais). O prazo de duração do contrato sendo de um ano o custo mensal da rescisão será de R\$ 40,00 (quarenta reais), 8,33%(oito por cento e trinta e três pontos percentuais).

Se o prazo for de dois anos o custo será proporcional a este tempo, ou seja, R\$ 20,00 (vinte reais) ou 4,17%.

No estudo do Ceará o tempo médio de permanência no emprego dos trabalhadores foi de 25,50 (RAIS 2005) meses, portanto o custo será de:

$20,60$ (dias úteis de aviso) \div $218,74 = 9,42\%$ (salientamos que ao encerrar o contrato serão demitidos todos os envolvidos no mesmo, os titulares e seus substitutos para faltas 4,76% e mais os feristas, ou seja, os funcionários que serão contratados para cobrir o período de ausência dos titulares em gozo de férias 9,42%.

$9,42 \div 25,50$ (tempo de permanência) $\times 12$ para estimar o custo mensal = 4,43%.

Como a estimativa foi contemplada pelo volume de demissões sem justa causa e aviso prévio indenizado, que atingiu o total de 81,69% (CAGED 2005/2006) das ocorrências o custo final será de:

$4,43\% \times 81,69\% = 3,62\%$.

Na escala 12 x 36:

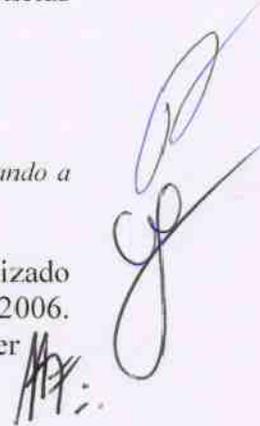
$15 \div 159,76 \div 25,50 \times 12 \times 81,69\% = 3,61\%$

Observar que apenas os trabalhadores demitidos, ou seja, a base é de fatos ocorridos, significando a retratação do mínimo neste item de direito.

Comentário:

Destacamos que o percentual ocorrido de 81,69% de aviso prévio indenizado representa apenas o universo sobre 55,73% das demissões no ano de 2006.

Questionamos e continuamos a insistir que os direitos trabalhistas devem reconhecer



1218

todos os valores pertencentes aos trabalhadores, assim sendo, o percentual de 3,62% não irão reconhecer os demais trabalhadores que estão inseridos no processo da terceirização, ou seja, os 100% (cem por cento) que irão ser demitidos sem justa causa ao encerrarem-se os contratos entre prestadores e tomadores de serviços.

Reflexos sobre o aviso prévio indenizado.

O prazo do aviso prévio indenizado deverá ser computado no cálculo da gratificação natalina. "(Art. 13º da Instrução Normativa MT 02/92)".

Esta IN (MT) determina o reconhecimento dos reflexos sobre o aviso prévio indenizado, assim sendo, sobre os valores devidos a título de aviso prévio indenizado deverão ser reconhecidos mais os reflexos sobre eles decorrentes, o 13º salário, as férias e mais 1/3 constitucionais de férias.

SUMULA 182 30.10.1979.

O tempo do aviso prévio, mesmo indenizado, conta-se para efeito da indenização adicional prevista no art. 9º da Lei n. 6.708, de 30.10.1979. (Sumula aprovada pela Resolução n. 5, DJU 09.11.1983)

Cálculo.

O percentual determinado do aviso prévio indenizado deverá ser acrescido de 1/12 a título de férias, mais 1/3 constitucionais proporcionais e mais 1/12 a título de 13º salário.

Os percentuais serão:

$$3,62\% \div 12 = 0,30\% \text{ (férias).}$$

$$3,62\% \div 12 = 0,30\% \text{ (13º salário).}$$

$$3,62 \div 12 \div 3 = 0,10\% \text{ (1/3 de férias constitucionais).}$$

Na escala 12 x 36 por apresentar os mesmos percentuais a soma será de **0,70%**

Indenização compensatória: Disposições transitórias da CF/88.

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

I - fica limitada a proteção nele referida ao aumento, para quatro vezes, da porcentagem prevista no art. 6º, caput e § 1º, da Lei nº 5.107, de 13 de setembro de 1966;

II - fica vedada a dispensa arbitrária ou sem justa causa:

a) do empregado eleito para cargo de direção de comissões internas de prevenção de acidentes, desde o registro de sua candidatura até um ano após o final de seu mandato;

b) da empregada gestante, desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto.

Sobre todos os depósitos vinculados na conta do FGTS haverá a incidência do percentual de 40% a título de indenização compensatória.

A origem do valor dos depósitos vinculados nasce na Lei 8036/90 e Decreto 99684/90 que versam atualmente sobre as regras relativas ao FGTS.

Todos os empregadores são obrigados a depositar o FGTS, até o dia 7 de cada mês, em conta bancária vinculada, o valor equivalente a 8% (oito por cento) da remuneração paga ou devida no mês anterior a cada trabalhador.

Art. 15º da Lei 8036/90 parágrafo segundo:



BRITCE
Fls. Nº
020

“Considera-se trabalhador toda pessoa física que prestar serviços a empregador, a locador ou tomador de mão-de-obra, excluídos os eventuais, os autônomos e os servidores civis e militares sujeitos a regime jurídico próprio”.

A base de cálculo é a mesma base do salário de contribuição para o cálculo do INSS. A exceção será o aviso prévio indenizado. O depósito do FGTS continua sendo obrigatório nos casos de interrupção do contrato de trabalho, quando o trabalhador se afasta do serviço, por força de lei ou acordo entre as partes, mas continua percebendo remuneração ou considerando o tempo de afastamento como serviço efetivo, tais como:

- Serviço militar obrigatório;
- Quinze primeiros dias de licença para tratamento de saúde;
- Licença por acidente de trabalho, inclusive após o 15º dia;
- Licença maternidade e paternidade;
- Gozo de férias;
- Exercício de cargo de confiança imediata (diretor ou gerente);
- Demais casos de ausências remuneradas.

Cálculo:

Sobre 88,92% dos demitidos durante o ano de 2006 deverá ser calculada a Multa do FGTS. Desta forma todo valor que gerar depósito ao FGTS deverá ser considerado para os efeitos da indenização compensatória: Salários mensais, 13º salário, ausências pelos motivos justificados, auxílio enfermidade, acidente de trabalho, férias gozadas e seu respectivo 1/3 constitucionais e aviso prévio indenizado. $40\% \times 8\% = 3,2\%$ sobre todos os pagamentos acima enumerados, desta forma o custo será:

$3,2\% + 3,2\%$ (sobre a soma percentual do Grupo B e do Grupo C) + $3,2\%$ (sobre o percentual do aviso prévio indenizado) + $3,2\%$ (sobre o 13º indenizado do aviso prévio).

Para escala de segunda-feira à sexta-feira:

$3,2\% + \{3,2\% \times [14,17\% + 12,56\% + 3,62\% + (3,62\% \div 12)] \times 88,92\%\} = 3,36\%$.

Para escala 12 x 36:

$3,2\% + \{3,2\% \times [13,86\% + 12,52\% + 3,61\% + (3,61\% \div 12)] \times 88,92\%\} = 3,35\%$.

Contribuição Social:

Lei 110 de 29 de junho de 2.001.

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

Cálculo:

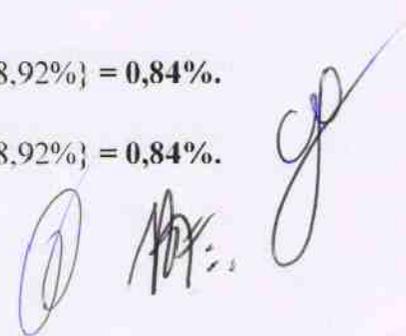
Assim como no comentário sobre a forma de calcular o percentual que irá determinar o custo do pagamento desta contribuição a base de cálculo será a mesma para a indenização compensatória. $10\% \times 8\% = 0,80\%$.

Na escala de segunda-feira à sexta-feira:

$0,80\% + \{0,80\% \times [14,17\% + 12,56\% + 3,62\% + (3,62\% \div 12)] \times 88,92\%\} = 0,84\%$.

Na escala 12 x 36:

$0,80\% + \{0,80\% \times [13,86\% + 12,52\% + 3,61\% + (3,61\% \div 12)] \times 88,92\%\} = 0,84\%$.



Art. 9º da Lei 7238/84.

“O empregado dispensado, sem justa causa, no período dos trinta dias que antecedem a sua data base, terá direito a uma indenização adicional equivalente a um salário mensal”.

Súmula 182 do TST “O tempo do aviso prévio, mesmo indenizado, conta-se para efeito da indenização adicional do art. 9º da Lei 6708/79”.

3,50% dos demitidos sem justa causa o foram no mês de Dezembro, portanto 30 dias antes da data base este fato gera o seguinte benefício:

Se o contrato estabelecido entre as partes permitir que a rescisão venha a coincidir com direitos estabelecidos por esta Lei, todos os empregados neste contrato obterão o direito de receber esta indenização adicional. Assim como qualquer rescisão contratual tempestiva que possa ser efetivada por determinação do contratante gerará o custo desta indenização.

$20,60 \div 218,74 = 9,42\%$. O contingente de demitidos é de $3,50\% \times 9,42\% = 0,33\% \div 25,50 \text{ meses} \times 12 = 0,16\% \times 88,92\% = 0,14\%$.

Na escala 12 x 36:

$15 \div 157,76 \times 3,50\% \div 25,50 \times 12 \times 88,92\% = 0,14\%$

Para que o contrato venha a ser executado sem interrupção, é necessário estabelecer todos os custos de substituição que existirão em função das Leis e Regulamentações estabelecidas. Portanto os percentuais que serão gerados para integrar todos os custos de demissões deverão abranger o contingente de empregados que estão à disposição no contrato. Assim sendo os titulares e os eventuais substitutos, (reservas e feristas) deverão ser abrangidos nos cálculos rescisórios aqui comentados.

Total do Grupo “D” (Direitos Trabalhistas)

Na escala de segunda-feira à sexta-feira:

= 8,66%.

Na escala 12 x 36:

= 8,64%.

MÓDULO III - INCIDÊNCIAS:

GRUPO “E”

Sobre o aviso prévio ainda devemos analisar as seguintes observações.

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

A Lei 8036/90 e Decreto 99684/90 versam atualmente sobre as regras relativas ao FGTS.

“Todos os empregadores são obrigados a depositar o FGTS, até o dia 7 de cada mês, em conta bancária vinculada, o valor equivalente a 8% (oito por cento) da remuneração paga ou devida no mês anterior a cada trabalhador.”

Cálculo.

Portanto sobre o percentual de aviso prévio indenizado previsto e determinado pelo prazo de duração do contrato haverá a incidência do FGTS e da Contribuição Social acima.

Desta forma na hipótese do contrato ter duração de 12 meses o valor destes encargos será:

$3,62\% \times 8\%$

= 0,29%.

Na escala 12 x 36 o custo será de $3,61\% \times 8\%$

= 0,29%

DIR. GERAL
Fis. Nº
229

Das Bases de Cálculo das Contribuições da Empresa IN 71 E 80 DO INSS.

Art. 55 - As bases de cálculo das contribuições previdenciárias da empresa são as seguintes:

I - o total das remunerações pagas, devidas ou creditadas, a qualquer título, durante o mês, 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 do tomador de serviços, nos termos da Lei ou do contrato ou, ainda, de convenção ou de acordo coletivo de trabalho ou de sentença normativa, em relação aos segurados empregados e trabalhadores avulsos que a empresa prestem serviços;

Seção VIII

Das Parcelas Não Integrantes da Base de Cálculo

Art. 56 - Não integram a base de cálculo para incidência de contribuições:

I - os benefícios da Previdência Social, nos termos e limites legais, salvo o salário-maternidade;
II - as ajudas de custo e o adicional mensal percebidos pelo aeronauta, nos termos da Lei nº 5.929, de 30 de outubro de 1973;

III - a parcela "in natura" recebida de acordo com os programas de alimentação aprovados pelo Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), nos termos da Lei nº 6.321, de 14 de abril de 1976;

IV - as importâncias recebidas a título de férias indenizadas e respectivo adicional constitucional, inclusive o valor correspondente à dobra da remuneração de férias de que trata o art. 137 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT);

V - as importâncias recebidas a título de:

a) indenização compensatória de 40% (quarenta por cento) do montante depositado no Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS), como proteção à relação de emprego contra despedida arbitrária ou sem justa causa, conforme disposto no inciso I do art. 10 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias;

b) indenização por tempo de serviço, anterior a 5 de outubro de 1988, do empregado não-optante pelo FGTS;

c) indenização por dispensa sem justa causa de empregado nos contratos por prazo determinado, conforme estabelecido no art. 479 da CLT;

d) indenização do tempo de serviço do safrista, quando da expiração normal do contrato, conforme disposto no art. 14 da Lei nº 5.889, de 8 de junho de 1973;

e) incentivo à demissão;

f) aviso prévio indenizado;

g) indenização por dispensa sem justa causa, no período de 30 (trinta) dias que antecede à correção salarial a que se refere o art. 9º da Lei nº 7.238, de 29 de outubro de 1984;

h) indenizações previstas nos artigos 496 e 497 da CLT;

i) abono de férias na forma dos artigos 143 e 144 da CLT;

j) ganhos eventuais e abonos expressamente desvinculados do salário por força de lei;

l) licença-prêmio indenizada;

m) outras indenizações, desde que expressamente previstas em lei;

VI - a parcela recebida a título de vale-transporte na forma de legislação própria;

VII - a ajuda de custo, em parcela única, recebida exclusivamente em decorrência de mudança de local de trabalho do empregado, na forma do art. 470 da CLT;

VIII - as diárias para viagens, desde que não excedam a 50% (cinquenta por cento) da remuneração mensal do empregado;

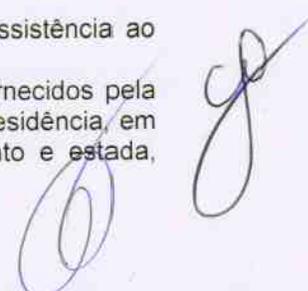
IX - a importância recebida a título de bolsa de complementação educacional de estagiário, quando paga nos termos da Lei nº 6.494, de 1977;

X - a participação nos lucros ou resultados da empresa, quando paga ou creditada de acordo com lei específica;

XI - o abono do Programa de Integração Social (PIS) ou o do Programa de Assistência ao Servidor Público (PASEP);

XII - os valores correspondentes ao transporte, à alimentação e à habitação fornecidos pela empresa ao empregado contratado para trabalhar em localidade distante de sua residência, em canteiro de obras ou em local que, por força da atividade, exija deslocamento e estada, observadas as normas de proteção estabelecidas pelo MTE;

APX



DIÁRIO
Fls. Nº
215

XIII - a importância paga ao empregado a título de complementação ao valor do auxílio doença, desde que esse direito seja extensivo à totalidade dos empregados da empresa;

XIV - as parcelas destinadas à assistência ao trabalhador da agroindústria canavieira de que trata o art. 36 da Lei nº 4.870, de 1º de dezembro de 1965;

XV - o valor das contribuições efetivamente pago pela pessoa jurídica relativo à programa de previdência complementar privada, aberta ou fechada, desde que disponível à totalidade de seus empregados e dirigentes, observados, no que couber, os artigos 9º e 468 da CLT;

XVI - o valor relativo à assistência prestada por serviço médico ou odontológico, próprio da empresa ou daquele a ela conveniado, inclusive o reembolso de despesas médico-hospitalares ou com medicamentos, óculos, aparelhos ortopédicos e outras similares, desde que a cobertura abranja a totalidade dos empregados e dirigentes da empresa;

XVII - o valor correspondente a vestuário, a equipamentos e a outros acessórios fornecidos ao empregado e utilizados no local de trabalho para a prestação dos respectivos serviços;

XVIII - o ressarcimento de despesas pelo uso de veículo do empregado, quando devidamente comprovadas;

XIX - o valor relativo a plano educacional que vise à educação básica, nos termos do art. 21 da Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996, e a cursos de capacitação e de qualificação profissionais vinculados às atividades desenvolvidas pela empresa, desde que não seja utilizado em substituição de parcela salarial e desde que todos empregados e dirigentes tenham acesso a esse valor;

XX - os valores recebidos em decorrência da cessão de direitos autorais;

XXI - o valor da multa paga ao empregado em decorrência da mora no pagamento das parcelas constantes do instrumento de rescisão do contrato de trabalho, conforme previsto no § 8º do art. 477 da CLT;

XXII - o reembolso creche pago em conformidade com a legislação trabalhista, observado o limite máximo de 6 (seis) anos da criança, quando devidamente comprovadas as despesas;

XXIII - o reembolso babá, limitado ao menor salário-de-contribuição mensal conforme Tabela Social publicada periodicamente pelo MPAS e condicionado à comprovação do registro na CTPS da empregada do pagamento da remuneração e do recolhimento da contribuição previdenciária, pago em conformidade com a legislação trabalhista, observado o limite máximo de 6 (seis) anos da criança;

XXIV - o valor das contribuições efetivamente pagas pela pessoa jurídica relativo a prêmio de seguro de vida em grupo, desde que previsto em acordo ou convenção coletiva de trabalho e disponível à totalidade de seus empregados e dirigentes, observados, no que couber, os artigos 9º e 468 da CLT.

Sobre o salário maternidade devem ser reconhecidos os percentuais do Grupo "A", pois esta remuneração faz parte da base de cálculo das contribuições previdenciárias. Quando afastada por auxílio maternidade, durante os 120 dias não interrompem o período aquisitivo para férias, 1/3 constitucionais e 13º salário, proporcionais. Portanto é necessário reconhecer ainda os 4/12 referentes a cada um dos três itens aqui citados. O salário maternidade referente ao 13º salário (4/12) poderá ser deduzido na guia de recolhimento do valor a ser pago para a Previdência oportunamente, portanto será custo da empresa apenas o grupo "A" dos encargos sociais. Mas o período gerado de 4/12 de férias mais 1/3 constitucionais, não são permitidas as suas deduções dos seus valores. Desta forma deverá ser reconhecido o valor do encargo acrescido de todo o grupo "A".

0,81 dias de sal. Maternidade, estabelecido conforme item "SALÁRIO MATERNIDADE".

$0,81 + 218,74 = 0,37\%$

Sobre este percentual incide o Grupo "A" – Encargos sociais.

$0,37\% \times 36,8\% = 0,14\%$ custo para a empresa.

13º proporcional de salário maternidade:

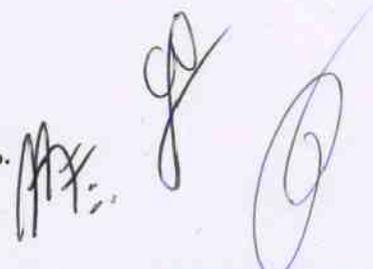
$0,37\% + 12 \times 4 = 0,12\%$

Sobre este percentual incide o Grupo "A" – Encargos sociais

$0,12\% \times 36,8\% = 0,05\%$.

Férias e 1/3 constitucionais de férias:

$(0,37\% + 12 \times 4) + (0,37\% + 12 \times 4) + (0,37\% + 12 \times 4) + 3 \times 136,8\% = 0,22\%$.



DIR. GERAL
FIS. Nº
8216

Total deste custo $0,14\% + 0,05\% + 0,22\% = 0,41\%$.

Na escala 12 x 36 o custo será $= 0,41\%$.

Sobre o aviso prévio foi contemplado o direito trabalhista do 13º salário indenizado, sobre este é exigência do gestor do FGTS o depósito correspondente:

3,62% aviso prévio indenizado:

$3,62\% + 12 = 0,30\% \times 8\%$ (FGTS) $= 0,02\%$.

Na escala 12 x 36 o idem, idem $= 0,02\%$.

Total do Grupo "E" – Incidências $= 0,77\%$.

GRUPO "F".

Diante das determinações legais haverá a incidência dos percentuais estabelecidos pela legislação sobre todos os valores componentes da remuneração, inclusive os direitos trabalhistas, tais como ausências justificadas, as ausências dos primeiros 15 dias em acidente de trabalho ou auxílio doença, paternidade, maternidade, treinamentos, ausências do aviso prévio trabalhado e representatividade sindical. Sobre as férias gozadas, mais 1/3 constitucionais e 13º salário.

Diante dos fatos os encargos sociais componentes do grupo "A" serão integrais sobre o grupo "B" mais o grupo "C" (Direitos trabalhistas).

Calculo:

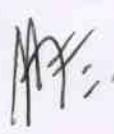
$36,8\% \times$ (total do Grupo B e do Grupo C).

$36,8\% \times (14,17\% + 12,56\%) = 9,84\%$.

Na escala 12 x 36:

$36,8\% \times (13,86\% + 12,52\%) = 9,71\%$.

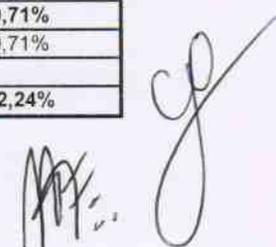
A planilha anexa contendo todas as fórmulas vos indicará os custos todos referentes aos direitos trabalhistas e encargos sociais.



LIMPEZA INSTITUCIONAL



| ENCARGOS SOCIAIS | Segunda a sexta | 12 x 36 |
|--|-----------------|---------------|
| GRUPO "A" | 36,80% | 36,80% |
| 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% |
| GRUPO "B" | 14,17% | 13,86% |
| Este subgrupo trata das ausências | | |
| FÉRIAS | 9,42% | 9,39% |
| AUXILIO DOENÇA | 3,28% | 3,09% |
| ACIDENTE DE TRABALHO | 0,24% | 0,24% |
| AUXILIO PATERNIDADE | 0,02% | 0,02% |
| FALTAS LEGAIS | 0,59% | 0,56% |
| TREINAMENTO NR 5 | 0,54% | 0,49% |
| AVISO PRÉVIO TRABALHADO | 0,08% | 0,07% |
| REPRESENTAÇÃO SINDICAL | 0,00% | 0,01% |
| GRUPO "C" | 12,56% | 12,52% |
| 1/3 FÉRIAS CONSTITUCIONAL | 3,14% | 3,13% |
| 13o. SALÁRIO | 9,42% | 9,39% |
| GRUPO "D" | 8,66% | 8,64% |
| AVISO PRÉVIO INDENIZADO | 3,62% | 3,61% |
| REFLEXOS NO AVISO PRÉVIO INDENIZADO | 0,70% | 0,70% |
| MULTA DO FGTS | 3,36% | 3,35% |
| CONTRIBUIÇÃO SOCIAL ARTIGO 1o Lei 110/91 | 0,84% | 0,84% |
| INDENIZAÇÃO ADICIONAL | 0,14% | 0,14% |
| GRUPO "E" | 0,72% | 0,72% |
| FGTS S/ AVISO PRÉVIO | 0,29% | 0,29% |
| INCIDÊNCIAS SOBRE O SAL. MATERNIDADE | 0,41% | 0,41% |
| INCIDÊNCIAS SOBRE O 13o SAL AVISO PRÉVIO | 0,02% | 0,02% |
| ABONO PECUNIÁRIO | | |
| GRUPO "F" | 9,84% | 9,71% |
| INCIDÊNCIA DO GRUPO "A" S/ O GRUPO "B" | 9,84% | 9,71% |
| TOTAL DOS ENCARGOS | 82,75% | 82,24% |




LIMPEZA HOSPITALAR



| ENCARGOS SOCIAIS | Segunda a sexta | Segunda a sexta | 12 x 36 |
|--|-----------------|-----------------|---------------|
| GRUPO "A" | 36,80% | 36,80% | 36,80% |
| INSS | 20,00% | 20,00% | 20,00% |
| FGTS | 8,00% | 8,00% | 8,00% |
| SAT | 3,00% | 3,00% | 3,00% |
| SALÁRIO EDUCAÇÃO | 2,50% | 2,50% | 2,50% |
| SESC SESI | 1,50% | 1,50% | 1,50% |
| SENAC / SENAI | 1,00% | 1,00% | 1,00% |
| SEBRAE | 0,60% | 0,60% | 0,60% |
| INCRA | 0,20% | 0,20% | 0,20% |
| GRUPO "B" | 14,27% | 13,86% | 13,93% |
| Este subgrupo trata das ausências | | | |
| FÉRIAS | 9,42% | 9,39% | 9,39% |
| AUXILIO DOENÇA | 2,83% | 2,82% | 2,66% |
| ACIDENTE DE TRABALHO | 0,24% | 0,24% | 0,24% |
| AUXILIO PATERNIDADE | 0,02% | 0,02% | 0,02% |
| FALTAS LEGAIS | 0,59% | 0,59% | 0,56% |
| TREINAMENTO | 1,08% | 0,72% | 0,98% |
| AVISO PRÉVIO TRABALHADO | 0,08% | 0,08% | 0,07% |
| REPRESENTAÇÃO SINDICAL | 0,00% | 0,00% | 0,01% |
| GRUPO "C" | 12,57% | 12,52% | 12,53% |
| 1/3 FÉRIAS CONSTITUCIONAL | 3,14% | 3,13% | 3,13% |
| 13o. SALÁRIO | 9,43% | 9,39% | 9,39% |
| GRUPO "D" | 8,67% | 8,64% | 8,64% |
| AVISO PRÉVIO INDENIZADO | 3,62% | 3,61% | 3,61% |
| REFLEXOS NO AVISO PRÉVIO INDENIZADO | 0,70% | 0,70% | 0,70% |
| MULTA DO FGTS | 3,36% | 3,35% | 3,35% |
| CONTRIBUIÇÃO SOCIAL ARTIGO 1o Lei 110/91 | 0,84% | 0,84% | 0,84% |
| INDENIZAÇÃO ADICIONAL | 0,14% | 0,14% | 0,14% |
| GRUPO "E" | 10,60% | 10,43% | 10,46% |
| FGTS S/ AVISO PRÉVIO | 0,29% | 0,29% | 0,29% |
| INCIDÊNCIAS SOBRE O SAL. MATERNIDADE | 0,41% | 0,41% | 0,41% |
| INCIDÊNCIAS SOBRE O 13o SAL AVISO PRÉVIO | 0,02% | 0,02% | 0,02% |
| ABONO PECUNIÁRIO | | | |
| INCIDÊNCIA DO GRUPO "A" S/ O GRUPO "B" | 9,87% | 9,71% | 9,73% |
| TOTAL DOS ENCARGOS | 82,90% | 82,24% | 82,35% |

Basicamente a limpeza hospitalar difere da limpeza institucional, nos direitos trabalhistas em itens considerados essenciais, principalmente no volume de horas de treinamento.