



## SINDUSCON-RS

### ENCARGOS SOCIAIS E TRABALHISTAS DA CONSTRUÇÃO CIVIL

A tabela de encargos sociais e a respectiva memória de cálculo, foram desenvolvidas através da Comissão de Revisão dos Encargos Sociais incidentes nos salários pagos no setor, constituída pelo SINDUSCON-RS em dezembro de 1994. Por força das alterações condicionadas pela Lei Complementar n.º 110 de 29/06/2001, foram revisados os itens pertinentes ao que dispõe a referida Lei complementar. Conforme previsto na Lei Complementar n.º 110 de 29/06/2001, que instituiu a contribuição social de 0,5% sobre a remuneração dos trabalhadores, a citada contribuição foi extinta a partir de 01/10/2006, conforme previsto na referida Lei. Em consequência, a tabela de Encargos Sociais foi revisada em outubro de 2006.

#### I – CONCEITOS BÁSICOS

A taxa de encargos sociais e trabalhistas é apurada segundo o número de dias úteis efetivamente trabalhados no período de um ano. Para tanto, são excluídos os dias concedidos como férias, feriados, repouso remunerado e faltas justificadas.

##### 1 – HORAS NORMAIS TRABALHADAS

São as 7h 20min. (sete horas e vinte minutos) diárias, que correspondem a 44 (quarenta e quatro) horas semanais, desde que não fixado outro limite.

$$(7h\ 20min. = 7,3333\ \text{horas para fins de cálculo})$$

Cálculo de horas/ano:

$$365,25\ \text{dias} \times 7,3333\ \text{horas/dia} = 2678,49\ \text{horas/ano}$$

##### 2 – DESCONTOS DAS HORAS TRABALHADAS

###### 2.1 – REPOUSO REMUNERADO (DOMINGOS)

$$\frac{365,25\ \text{dias/ano}}{7\ \text{dias/semana}} = 52,1786\ \text{domingos/ano}$$

( - ) Domingos que coincidem com o período de férias

$$\frac{30\ \text{dias/mês}}{7\ \text{dias/semana}} = 4,2857\ \text{domingos/mês}$$

$$(52,1786 - 4,2857) \times 7,3333 = 351,21\ \text{horas/ano}$$

###### 2.2 – FERIADOS

Foram identificados 12,5 dias de feriados e dias santificados entre oficiais, municipais, religiosos, facultativos e móveis. Considerando que 10 feriados podem coincidir com o domingo a cada 7 anos, tem-se que:

$$10 \div 7 = 1,4286\ \text{feriados em domingo/ano}$$

Então:

$$(12,5 - 1,4286) \times 7,3333 = 81,19\ \text{horas/ano}$$



### 2.3 – FÉRIAS

$$26 \text{ dias úteis mais } 4 \text{ domingos} = 30 \text{ dias}$$
$$30 \text{ dias} \times 7,3333 = 220 \text{ horas}$$

### 2.4 – ACIDENTE DO TRABALHO

Considerando-se um máximo de 15 dias de auxílio e que 25% dos funcionários utilizam o auxílio, tem-se:

$$25\% \text{ de } 15 \text{ dias} = 3,75 \text{ dias}$$
$$3,75 \text{ dias} \times 7,3333 = 27,50 \text{ horas/ano}$$

### 2.5 – LICENÇA-PATERNIDADE (5 DIAS)

Considerando-se: 97% - como homens na empresa  
3% - taxa média de fecundidade  
50% - da população em condições de fecundidade

$$5 \times (0,03 \div 0,50) \times 0,97 = 0,2910 \text{ dias/ano}$$
$$0,2910 \text{ dias/ano} \times 7,3333 = 2,13 \text{ horas/ano}$$

### 2.6 – AUXÍLIO-ENFERMIDADE

De acordo com os resultados de pesquisa realizada pelo Sindicato, junto a seus associados, considera-se um total de 7,07 dias/ano para este motivo de afastamento.

$$7,07 \times 7,3333 = 51,85 \text{ horas/ano}$$

### 2.7 – FALTAS JUSTIFICADAS

Conforme pesquisa realizada pelo Sindicato entre seus associados, 0,15 dias/ano decorrem deste motivo.

$$0,15 \times 7,3333 = 1,10 \text{ horas/ano}$$

## 3 – TOTAL DE HORAS EFETIVAMENTE TRABALHADAS (HORAS/ANO)

- Horas normais no ano . . . . .	2.678,49
- Domingos (DSR) . . . . .	351,21
- Férias . . . . .	220,00
- Feriados . . . . .	81,19
- Licença-Paternidade . . . . .	2,13
- Acidente do Trabalho . . . . .	27,50
- Auxílio-Enfermidade . . . . .	51,85
- Faltas Justificadas . . . . .	1,10

**TOTAL DE HORAS/ANO EFETIVAMENTE TRABALHADAS . . . . . 1.943,51**



## **FERIADOS**

A determinação das horas efetivamente trabalhadas, durante o ano, considerou-se os seguintes itens:

### **- FERIADOS NACIONAIS**

1.º de Janeiro  
21 de Abril  
1.º de Maio  
07 de Setembro  
12 de Outubro  
15 de Novembro  
25 de Dezembro

### **- FERIADOS RELIGIOSOS:**

#### **- Fixos:**

02 de Fevereiro  
02 de Novembro

#### **- Móveis:**

Sexta-feira Santa  
Corpus Christi (5.ª feira)

### **- FERIADOS FACULTATIVOS:**

As empresas costumemente dispensam seus empregados de trabalhar nas seguintes datas:

½ dia de 24/12  
½ dia de 31/12  
½ dia de Carnaval

**TOTAL DE FERIADOS POR ANO ..... : 12,5 DIAS**



<b>GRUPO A: Os encargos que compõem o grupo "A" incidem diretamente sobre a folha de pagamento</b>		
<b>A1 INSS</b>	<b>20%</b>	Corresponde a 20% (vinte por cento) sobre o total da remuneração paga ou creditada ao empregado no decorrer do mês, conforme prevê o art. 22, I da Lei 8.212 de 24/07/91, com a regulamentação dada pelo art. 25 do Decreto 612 de 21/07/92.
<b>A2 FGTS</b>	<b>8%</b>	Corresponde a 8% (oito por cento) da remuneração paga no mês ao empregado, incidindo inclusive sobre o 13.º salário, conforme prevê o art. 15 da Lei 8.036 de 01/05/90, com a regulamentação dada pelo art. 27 do Decreto 99.684 de 08/11/90.
<b>A3 SALÁRIO-EDUCAÇÃO</b>	<b>2,5%</b>	Corresponde a 2,5% (dois e meio por cento) sobre a remuneração paga no mês ao empregado conforme previsto no art. 1.º do Decreto-Lei 1.422 de 23/10/75 e no art. 3.º, I do Decreto 87.043 de 22/03/82.
<b>A4 SESI</b>	<b>1,8%</b>	Corresponde a 1,8% (um vírgula oito por cento) sobre a remuneração paga no mês ao empregado. Conforme o art. 24 da Lei 5.107 de 13/09/66 a incidência era de 1,5% (um e meio por cento). O art. 8.º, Par. 3.º, "c" da Lei 8.029 de 12/04/90, com a redação alterada pela Lei 8.154 de 28/12/90 elevou para 1,8% (um vírgula oito por cento) a partir de janeiro de 1993 com a finalidade de financiar a execução da política de apoio às micro e pequenas empresas.
<b>A5 SENAI</b>	<b>1,3%</b>	Corresponde a 1,3% (um vírgula três por cento) sobre a remuneração paga no mês ao empregado. O Decreto-Lei 6.246 de 05/02/44, art. 1.º, previa a incidência de 1% (um por cento). O art. 8.º, Par. 3.º, "c" da Lei 8.029 de 12/04/90 com a redação alterada pela Lei 8.154 de 28/12/90, elevou para 1,3% (um vírgula três por cento) a partir de janeiro de 1993 com a finalidade de financiar a execução da política de apoio às micro e pequenas empresas.
Obs. Contribuição adicional ao SENAI: 0,2% (zero vírgula dois por cento) sobre a remuneração paga no mês ao empregado, conforme prevê o art. 6.º do Decreto-Lei 4.048 de 22/01/42, o art. 3.º do Decreto-Lei 6.246 de 05/02/44 e o art. 10 do Decreto 60.466 de 14/03/67. Este percentual somente é devido pelas empresas com mais de 500 empregados. Esta contribuição não está incluída no total do Grupo A.		
<b>A6 INCRA</b>	<b>0.2%</b>	Corresponde a 0,2% (zero vírgula dois por cento) sobre a remuneração paga no mês ao empregado, conforme prevê o art. 15, II da Lei Complementar 11 de 25/05/71.
<b>A7 SEGURO-ACIDENTE</b>	<b>3%</b>	Corresponde a 3% (três por cento) sobre a remuneração paga no mês ao empregado, conforme prevê o art. 22, II, "c" da Lei 8.212 de 24/07/91 com a regulamentação dada pelo art. 26, III do Decreto 612 de 21/07/92.

**TOTAL DO GRUPO A ..... : 36,80%**

<b>GRUPO B: ENCARGOS QUE RECEBEM A INCIDÊNCIA DE "A"</b>		
Os encargos que compõem o grupo B são pagos diretamente ao empregado, na folha de pagamento, por força da legislação vigente, recebendo, dessa forma, a incidência de "A".		
<b>B1 REPOUSO MENSAL REMUNERADO</b>	<b>18,07%</b>	É assegurado a todo empregado o direito ao repouso semanal remunerado de 24 (vinte e quatro) horas consecutivas, conforme preceitua o art. 1.º da Lei 605 de 05/01/49, art. 67 da CLT e art. 7.º, XV da Constituição Federal de 1988. De acordo com o item 2.1 que consta nos direitos básicos tem-se: Cálculo do percentual: $\frac{351,21 \text{ horas/ano}}{1.943,51 \text{ horas/ano}} \times 100\% = 18,07\%$



<b>B2 FERIADOS</b>	<b>4,18%</b>	<p>Este direito é previsto pelo art. 1.º da Lei 605 de 05/01/49 e art. 70 da CLT estabelecendo o pagamento dos dias feriados e santificados ao empregado. Conforme item 2.2, tem-se:</p> <p>Cálculo do percentual: <math>\frac{81,19 \text{ horas/ano}}{1.943,51 \text{ horas/ano}} \times 100 \% = 4,18\%</math></p>
<b>B3 FÉRIAS</b>	<b>15,09%</b>	<p>É assegurado ao empregado, conforme previsto nos artigos 129 e 130 da CLT, o direito a férias remuneradas após cada 12 (doze) meses de vigência do contrato de trabalho na seguinte proporção:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- 30 (trinta) dias corridos, quando o empregado não tiver faltado ao serviço mais de 5 vezes;</li><li>- 24 (vinte e quatro) dias corridos quando tiver de 6 a 14 faltas;</li><li>- 18 (dezoito) dias corridos, quando tiver de 15 a 23 faltas;</li><li>- 12 (doze) dias corridos, quando tiver de 24 a 32 faltas;</li></ul> <p>Observe-se que a constituição Federal de 1988 (art. 7.º, XVII) estabelece que as férias anuais remuneradas serão acrescidas com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal.</p> <p>Total de horas a serem consideradas ..... 220 horas</p> <p>Acrescentar mais 1/3 no cálculo</p> <p>Cálculo do percentual: <math>\frac{220 \text{ horas/ano}}{1.943,51 \text{ horas/ano}} \times 1,3333 \times 100\% = 15,09\%</math></p>
<b>B4 AVISO PRÉVIO TRABALHADO</b>	<b>1,64%</b>	<p>A Constituição Federal de 1988 (art. 7.º, XXI) assegurou aos empregados o direito de aviso prévio de, no mínimo, 30 (trinta) dias.</p> <p>Estabelece o art. 488 da CLT que o horário normal de trabalho do empregado, durante o prazo do aviso, e se a rescisão tiver sido promovida pelo empregador, será reduzido de duas horas diárias, sem prejuízo do salário integral. O parágrafo único do mesmo artigo estabelece que é facultado ao empregado trabalhar sem a redução de 2 (duas) horas diárias previstas neste artigo, caso em que poderá faltar ao serviço, sem prejuízo do salário integral, por 7 (sete) dias corridos.</p> <p>De acordo com informações obtidas pelo Sindicato, entre seus associados: Excluídos os operários que recebem aviso prévio indenizado, 64% dos demais demitidos sem justa causa recebem aviso prévio trabalhado.</p> <p>Considerando-se os 30 dias de aviso tem-se que:</p> <p>0,909 dias são feriados 4,156 dias são domingos 24,935 dias são úteis, dos quais a cada dia 2 horas são indenizadas</p> <p>Total dias/ano indenizados: <math>0,64 \times \frac{(24,935 \times 2)}{7,3333} = 4,352 \text{ dias/ano}</math></p> <p>Cálculo do percentual: <math>\frac{4,352 \times 7,3333}{1.943,51 \text{ horas/ano}} \times 100 \% = 1,64\%</math></p>
<b>B5 AUXÍLIO ENFERMIDADE</b>	<b>2,67%</b>	<p>O art. 60 Par. 3.º da Lei 8.213 de 24/07/91 e o art. 73 do Decreto 611 de 21/07/92 estabelecem que a empresa deve pagar o salário dos primeiros 15 (quinze) dias consecutivos de afastamento do empregado de sua atividade por motivo de doença. De acordo com o item 2.6, tem-se:</p> <p>Cálculo do percentual: <math>\frac{51,85 \text{ horas/ano}}{1.943,51 \text{ horas/ano}} \times 100 \% = 2,67\%</math></p>



<b>B6 ACIDENTE DO TRABALHO</b> <b>1,41%</b>	Estabelece o art. 157 Par. 1.º do Decreto 611 de 21/07/92 que na hipótese de acidente de trabalho a empresa deve pagar ao empregado a remuneração integral do dia do acidente e dos 15 (quinze) dias seguintes. Conforme item 2.4, tem-se: Cálculo do percentual: $\frac{27,50 \text{ horas/ano}}{1.943,51 \text{ horas/ano}} \times 100 \% = 1,41\%$
<b>B7 FALTAS JUSTIFICADAS</b> <b>0,06%</b>	Estabelece o art. 473 da CLT que o empregado poderá deixar de comparecer ao serviço, sem prejuízo do salário nas seguintes situações: <ul style="list-style-type: none"><li>- até 2 (dois) dias consecutivos, em caso de falecimento do cônjuge, ascendente, descendente, irmão ou pessoa que, declarada em sua Carteira de Trabalho e Previdência Social, viva sob sua dependência econômica.</li><li>- até 3 (três) dias consecutivos, em virtude de casamento.</li><li>- até 5 (cinco) dias, enquanto não for fixado outro prazo em lei, como licença paternidade, pelo nascimento de filho (art. 7.º. XIX da Constituição Federal de 1988 e art. 10, Par. 1.º do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias).</li><li>- por 1 (um) dia, em cada 12 (doze) meses de trabalho, em caso de doação voluntária de sangue devidamente comprovada.</li><li>- até 2 (dois) dias consecutivos ou não, para fim de se alistar eleitor, nos termos da lei respectiva.</li><li>- no período em que tiver de cumprir as exigências do Serviço Militar referidas na letra “C” do art. 65 da Lei n.º 4.375 de 17/08/64.</li></ul> Também será considerada justificada a ausência quando o empregado tiver que faltar ao trabalho para servir como testemunha, conforme estabelece a Lei 1.060 de 05/02/50. Com base no cálculo apurado no item 2.7, tem-se: Cálculo do percentual: $\frac{1,10 \text{ horas/ano}}{1.943,51 \text{ horas/ano}} \times 100 \% = 0,06\%$
<b>B8 13.º SALÁRIO</b> <b>11,32%</b>	É um direito assegurado ao empregado pelas Leis 4.090 de 13/07/62 e 4.749 de 12/08/65, com a regulamentação dada pelo Decreto 57.155 de 03/11/65. O pagamento do 13.º salário será efetuado pelo empregador até o dia 20 de dezembro de cada ano, tomando-se por base a remuneração devida nesse mês, de acordo com o tempo de serviço do empregado no ano em curso. O valor a ser pago a título de 13.º salário corresponderá a 1/12 (um doze avos) da remuneração devida em dezembro, por mês de serviço no ano correspondente, sendo que a fração igual ou superior a 15 (quinze) dias de trabalho será havida como mês integral. O empregador pagará, ao empregado, o adiantamento do 13º salário, entre os meses de fevereiro e novembro. Tal adiantamento poderá ser pago por ocasião das férias do empregado, sempre que este o requer no mês de janeiro do correspondente ano. Total de horas a serem consideradas: 220 horas/mês Cálculo do percentual: $\frac{220 \text{ horas/ano}}{1.943,51 \text{ horas/ano}} \times 100 \% = 11,32\%$



<b>B9 LICENÇA-PATERNIDADE</b> <b>0,11%</b>	<p>É um direito assegurado ao empregado conforme preceitua o art. 7.º, XIX da Constituição Federal de 1988, tendo sido fixado em 5 (cinco) dias pelo art. 10, Par. 1.º do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, até que haja regulamentação. De acordo com o cálculo do item 2.5, tem-se:  Cálculo do percentual: <math>\frac{2,13 \text{ horas/ano}}{1.943,51 \text{ horas/ano}} \times 100\% = 0,11\%</math></p>
<b>B10 ADICIONAL NOTURNO</b> <b>2,20%</b>	<p>É um direito assegurado ao empregado conforme previsto no art. 7.º, IX da Constituição Federal de 1988 e art. 73 da CLT.  Considera-se noturno, o trabalho executado entre as 22 horas de um dia a as 5 horas do dia seguinte.  O trabalho noturno terá um acréscimo, pelo menos, de 20% (vinte por cento) sobre a hora diurna.  Observe-se que a hora de trabalho noturna será computada como de 52 minutos e 30 segundos.  Cálculo do percentual:  Adicional noturno horas/dia = 10 horas (n.º máximo de horas/trabalho/dia) (7,3333 horas normais/dia + 2,6667 horas extras) + horas normais com 20% e horas extras com 50%  Segundo pesquisa, 3% dos trabalhadores da empresa fazem jus ao adicional noturno.  60 minutos = 1 hora normal                      52,5 minutos = 0,8750 hora noturna  <math>\frac{2,6667}{0,8750} = 3,0477</math> ( n.º de horas extras convertidas para o padrão:  1 hora = 52,5 min.)  <math>365,25 \div 12 \div 7 = 4,3482</math> semanas/mês  <math>\frac{(7 \times 4,3482 \times 12) \times [(7,3333 \times 0,2) + (3,0477 \times 0,8)] \times 0,03 \times 100\%}{1.943,51 \text{ horas/ano}} = 2,20\%</math></p>

**TOTAL DO GRUPO B ..... : 56,75%**

<b>GRUPO C: ENCARGOS QUE NÃO RECEBEM INCIDÊNCIA DE “A”</b> Os encargos do GRUPO C correspondem às obrigações trabalhistas que não tem incidência dos demais encargos.	
<b>C1 AVISO PRÉVIO INDENIZADO</b> <b>28,87%</b>	<p>O direito do empregado ao aviso prévio de, no mínimo, 30 (trinta) dias está previsto no art. 7.º XXI da Constituição Federal de 1988. A CLT, no art. 487, Par. 1.º contempla a hipótese de aviso prévio indenizado.  Pesquisa do SINDUSCON-RS comprovou que 85% dos operários demitidos sem justa causa recebem aviso prévio indenizado.  Obs.: A rotatividade média da construção civil – “turn-over” – é de 25%  O cálculo é o seguinte:  <math>\frac{(0,85 \times 220 \times 12 \times 0,25) \times 100\%}{1.943,51 \text{ h}} = 28,87\%</math></p>



<b>C2 FGTS PAGO NA RESCISÃO DO CONTRATO DE TRABALHO</b>  <b>5,01%</b>	<p>Conforme previsto no art. 18 da Lei 8.036 de 11/05/90 com a regulamentação dada pelo art. 9.º do Decreto 99.684 de 08/11/90, ocorrendo despedida sem justa causa, ainda que indireta, com culpa recíproca, por força maior ou extinção normal do contrato a termo, inclusive a do trabalhador temporário, o empregador pagará diretamente ao empregado os valores relativos aos depósitos referentes ao mês da rescisão e ao imediatamente anterior que ainda não houver sido recolhido.</p> <p>O art. 18, Par. 1.º da Lei 8.036 de 11/05/90 com a regulamentação dada pelo art. 9.º, Par. 1.º do Decreto 99.684 de 08/11/90 estabelece que havendo despedida sem justa causa, ainda que indireta, o empregador pagará diretamente ao trabalhador, a importância igual a 40% (quarenta por cento) do montante de todos os depósitos realizados na conta vinculada durante a vigência do contrato de trabalho, devidamente atualizados e acrescidos dos respectivos juros.</p> <p>Considerando-se que a taxa do FGTS é de 8% sobre o salário e que na rescisão sem justa causa, além da multa de 40%, há a incidência de 8% sobre o GRUPO B, obtém-se :</p> $0,40 [0,08 + (0,08 \times 0,5675)] \times 100\% = 5,01\%$
<b>C3 CONTRIBUIÇÃO SOCIAL</b>  <b>1,25%</b>	<p>Conforme Lei Complementar n.º 110 de 29/06/2001, regulamentadas pelo Decreto n.º 3.914 de 11/09/2001. Corresponde a 10% ( dez por cento) sobre o saldo do FGTS, em caso de empregado demitido sem justa causa, produzindo efeito a partir de 28/09/2001. O Decreto não estabelece data final para esta contribuição.</p> <p>Considerando-se que a taxa do FGTS é de 8% sobre o salário e que na rescisão sem justa causa há a incidência de 8% sobre o GRUPO B, obtém-se;</p> $0,10 [0,08 + (0,08 \times 0,5675)] \times 100\% = 1,25\%$

**TOTAL DO GRUPO C ..... : 35,13%**

<b>GRUPO D: INCIDÊNCIA DE ENCARGOS</b>	
<b>D1 INCIDÊNCIA DO GRUPO “A” SOBRE O GRUPO “B”</b>  <b>20,88%</b>	Corresponde a: $0,3680 \times 0,5675 \times 100 \% = 20,88\%$

**TOTAL DO GRUPO D ..... : 20,88%**

<b>GRUPO E: ENCARGOS INTERSINDICAIS E VALE-TRANSPORTE</b>	
Encargos intersindicais são os encargos concedidos aos empregados por força do Dissídio Coletivo da categoria.	
<b>E1 EQUIPAMENTOS DE SEGURANÇA DO TRABALHO</b>  <b>6,27%</b>	<p>São os previstos na portaria 3.214 de 08/06/78, do Ministério do Trabalho e que se refere aos Equipamentos de Proteção Individual – EPI.</p> <p>Pesquisa realizada pelo SINDUSCON-RS apurou que a duração média dos EPI é a seguinte: Bota = 3 meses, Capacete = 12 meses e Luvas = 1,5 meses. A proporção é de 70% de serventes e 30% de profissionais nas obras, em média. A incidência percentual no salário/hora dos EPI's é de 4,63% do profissional e 6,98% do servente, para valores de dezembro de 1994.</p> <p>A mesma pesquisa apontou um valor de R\$0,037 p/ hora com os EPI's.</p> <p>Assim, feita a ponderação, chega-se à incidência média, em percentual, dos EPI's.</p> $\{[(0,037 \div 0,53) \times 0,70] + [(0,037 \div 0,80) \times 0,30]\} \times 100\% = 6,27\%$





<b>E2 DEPRECIÇÃO DE FERRAMENTAS</b> <b>1,25%</b>	A taxa mensal paga aos profissionais a título de depreciação de ferramentas está prevista na cláusula 52. <sup>a</sup> do Dissídio Coletivo da categoria. Considerando-se o valor em R\$ do piso salarial do profissional e a média das importâncias estabelecidas para a depreciação, a incidência corresponde a: $[(2,64 + 1,54) \div 2] \div (220h \times 0,76) \times 100\% = 1,25\%$
<b>E3 AUXÍLIO-EDUCAÇÃO</b> <b>1,51%</b>	A cláusula 12. <sup>a</sup> do Dissídio Coletivo da categoria prevê o pagamento de auxílio-educação. Calculando-se de forma ponderada, a incidência percentual é a seguinte: $\{[(0,5 \times 38,97) + (0,5 \times 25,83) \div 12] \div [(0,53 \times 0,70 \times 220) + (0,80 \times 0,30 \times 220)]\} \times 0,75 \times 100\% = 1,51\%$ Obs.: Este percentual corresponde a um índice máximo. O mesmo poderá variar de acordo com a utilização do benefício por empresa.



<b>E4 VALE-TRANSPORTE</b> <b>18,23%</b>	<p>Estabelece o art. 2.º do Decreto 95.247 de 17/11/87 que regulamentou a Lei 7.418 de 16/12/85, que instituiu o vale-transporte, com a alteração da Lei 7.619 de 30/09/87, que o vale-transporte constitui benefício que o empregador antecipará ao trabalhador para utilização efetiva em despesas de deslocamento residência-trabalho e vice-versa. O art. 9.º do mesmo decreto determina que o vale-transporte será custeado pelo beneficiário, na parcela equivalente a 6% (seis por cento) de seu salário básico ou vencimento, excluídos quaisquer adicionais ou vantagens e pelo empregador, no que exceder a parcela supra mencionada.</p> <p><b>CÁLCULO DO SALÁRIO MÉDIO DA CATEGORIA</b> O salário médio foi calculado na suposição da validade da estrutura ocupacional de 70% de serventes e 30% de oficiais (pedreiros). O salário/hora do servente é de R\$0,53 e a do oficial é R\$0,80. O número de horas trabalhadas no mês é de 220 horas. Assim, o salário médio mensal da categoria é:</p> $[(0,70 \times 0,53) + (0,30 \times 0,80)] \times 220h = 134,42$ <p><b>CÁLCULO DO NÚMERO E TIPO DE VALES-TRANSPORTE REQUERIDOS PELOS EMPREGADOS DA CATEGORIA</b> Para obtenção da estrutura de despesas de vales-transporte foi utilizada pesquisa do SINDUSCON-RS.</p> <p>Os dados apresentados pela citada pesquisa foram:</p> <p>A – Custo de um deslocamento/dia urbano de ida e volta: 21% do total de empregados; B - Custo de dois deslocamentos/dia urbano de ida e volta: 35% do total de empregados; C - Custo de um deslocamento/dia urbano e um RMPA: 28% do total de empregados; D - Custo de um deslocamento/dia da RMPA: 16% do total de empregados.</p> <p>O custo da passagem urbana é de R\$0,37 e o da RMPA é de R\$0,48 em dezembro de 1994.</p> <p>Assim, o custo do vale-transporte mensal, por empregado é, na suposição de 25 dias de recebimento do vale-transporte:</p> $\{[0,21 \times 0,37] + [0,35 \times (0,37 + 0,37)] + [0,28 \times (0,37 + 0,48)] + [0,16 \times 0,48]\} \times 50 = 32,575$ <p>Como a lei determina que o custo do transporte que exceder a 6% do salário é de responsabilidade do empregador, então o custo de vale transporte para o empregador é:</p> $0,06 \times 134,42 = 8,0652$ $32,575 - 8,0652 = 24,5098$ <p>Incidência do vale-transporte no salário:</p> $24,5098 \div 134,42 = 0,1823 = 18,23\%$
--	---

**TOTAL DO GRUPO E ..... : 27,26%**

**TABELA DE ENCARGOS SOCIAIS E TRABALHISTAS DA CONSTRUÇÃO CIVIL**

<b>GRUPO A: ENCARGOS BÁSICOS PREVIDENCIÁRIOS</b>	%
A1 INSS	20,00
A2 FGTS	8,00
A3 SALÁRIO-EDUCAÇÃO	2,50
A4 SESI	1,80
A5 SENAI	1,30
A6 INCRA	0,20
A7 SEGURO-ACIDENTE	3,00
<b>GRUPO A</b>	<b>36,80</b>
<b>GRUPO B: ENCARGOS QUE RECEBEM A INCIDÊNCIA DE "A"</b>	%
B1 REPOUSO SEMANAL REMUNERADO	18,07
B2 FERIADOS	4,18
B3 FÉRIAS	15,09
B4 AVISO PRÉVIO TRABALHADO	1,64
B5 AUXÍLIO-ENFERMIDADE	2,67
B6 ACIDENTES DE TRABALHO	1,41
B7 FALTAS JUSTIFICADAS	0,06
B8 13.º SALÁRIO	11,32
B9 LICENÇA-PATERNIDADE	0,11
B10 ADICIONAL NOTURNO	2,20
<b>GRUPO B</b>	<b>56,75</b>
<b>GRUPO C: ENCARGOS QUE NÃO RECEBEM A INCIDÊNCIA DE "A"</b>	%
C1 AVISO PRÉVIO INDENIZADO	28,87
C2 INDENIZAÇÃO - DISPENSA S/ JUSTA CAUSA	5,01
C3 CONTRIBUIÇÃO SOCIAL	1,25
<b>GRUPO C</b>	<b>35,13</b>
<b>GRUPO D: INCIDÊNCIA DE ENCARGOS</b>	%
D1 INCIDÊNCIA DE "A" SOBRE "B"	20,88
<b>GRUPO D</b>	<b>20,88</b>
<b>SUBTOTAL A + B + C + D</b>	<b>149,56</b>
<b>GRUPO E: ENCARGOS INTERSINDICAIS E VALES-TRANSPORTE</b>	%
E1 EQUIPAMENTO DE SEGURANÇA DO TRABALHO	6,27
E2 DEPRECIAÇÃO DE FERRAMENTAS	1,25
E3 AUXÍLIO-EDUCAÇÃO	1,51
E4 VALE-TRANSPORTE	18,23
<b>GRUPO E</b>	<b>27,26</b>
<b>TOTAL GERAL A + B + C + D + E</b>	<b>176,82</b>

FONTE: DEE/SINDUSCON - RS