



RELATÓRIO DE AUDITORIA RA201707-01

Serviços Terceirizados - Planilhas de Custos e Formação de Preços

Em atendimento à Ordem de Serviço OS-201707, analisou-se a composição dos custos dos contratos firmados entre a UTFPR e as empresas prestadoras de serviços terceirizados de natureza continuada. O objeto do estudo visa acompanhar e avaliar as atividades decorrentes da gestão de Suprimentos de bens e serviços.

Para tanto, foi expedida a Solicitação de Auditoria SA 201707-01 requerendo aos Câmpus os custos, detalhados nas planilhas de formação de preços, dos contratos vigentes em janeiro de 2017. Ainda, foram utilizadas, dentre outras, as seguintes técnicas de auditoria: análise documental, indagação oral e escrita, exame dos registros e correlação dos dados obtidos. Esse trabalho está elencado no PAINT 2017, ação 2080.20RK.0041 - Contratos de serviços terceirizados com dedicação exclusiva de mão de obra.

1. ESCOPO E OBJETIVOS DOS TRABALHOS

O escopo do trabalho compreende a análise da composição dos custos dos contratos realizados entre a UTFPR e as empresas terceirizadas que prestam serviços de natureza continuada. O valor contratual está detalhado na planilha de custos e formação de preços, modelo descrito pela Secretaria de Logística e Tecnologia da Informação (SLTI) do Ministério do Planejamento. Para essa análise, foram comparadas as metodologias utilizadas pelos fornecedores com as regras estabelecidas pelo Ministério do Planejamento e Gestão - IN SLTI/MP 02/2008, Anexo III, alterada pela Instrução Normativa 07/2011 e o Manual de Orientação de preenchimento da planilha de custos e formação de preços da SLTI/MP, expedido em 2011. Dentro do escopo, a auditoria atentou-se a verificar, por serviço:

- a) Os itens provisionados pelos fornecedores na planilha de custos.
- b) As percentagens previstas nas planilhas de custos.
- c) A incidência de adicionais de periculosidade e insalubridade.
- d) O regime de tributação adotado pelas empresas contratadas – adoção ou não ao Simples Nacional.

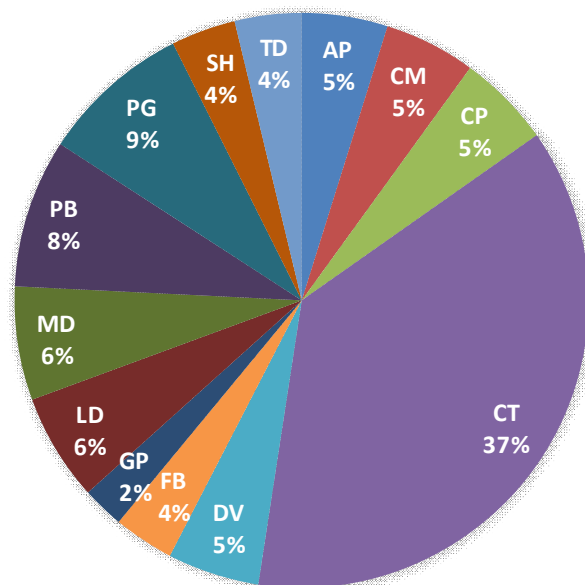
Essa auditoria objetiva examinar a economicidade, eficiência, eficácia e efetividade de programas e atividades governamentais, com finalidade de avaliar o seu desempenho e de promover o aperfeiçoamento da gestão pública, denominada Auditoria Operacional.¹

A auditoria verificou, ainda, se a composição do preço dos serviços terceirizados está de acordo com a legislação vigente, acórdãos do Tribunal de Contas da União - TCU, bem como com a IN SLTI/MP 02/2008 e suas alterações.

Vale ressaltar que a estimativa orçamentária para o ano de 2017 é de 25,1 milhões de reais. Esse montante está subdividido entre os 13 Câmpus e demonstrado no gráfico a seguir.

¹ Definição adaptada do Glossário de Termos do Controle Externo, do TCU, pág. 5.

Gráfico 1: Participação estimada no orçamento dedicado aos serviços terceirizados.



Fonte: <http://www.utfpr.edu.br/estrutura-universitaria/pro-reitorias/proplad/terceirizados - data base fev/17>.

Legenda: AP-Apucarana, CM-Campo Mourão, CP-Cornélio Procópio, CT-Curitiba, DV-Dois Vizinhos, FB-Francisco Beltrão, GP-Guarapuava, LD-Londrina, MD-Medianeira, PB-Pato Branco, PG-Ponta Grossa, SH-Santa Helena, TD-Toledo.

2. RESULTADOS DOS EXAMES

Abaixo estão elencados os fatos relevantes e as constatações encontradas na análise detalhada dos custos dos contratos com as empresas vencedoras da licitação. Em seguida, seguem as manifestações dos gestores, a análise e as recomendações da Auditoria Interna (Audin).

2.1. INFORMAÇÃO

As informações dizem respeito ao registro de fatos ou contextualizações relevantes para o entendimento de determinado aspecto da gestão; de impactos positivos, ganhos de desempenho e/ou de qualidade nas operações de uma unidade [...] ².

2.1.1. PREENCHIMENTO DA PLANILHA DE CUSTOS E FORMAÇÃO DE PREÇOS.

A forma de preenchimento da Planilha de Custos é estabelecida pelo Manual de Orientação para preenchimento da SLTI/MP de 2011. Entretanto, há itens da planilha em que o manual é omissivo. Nesses casos é onde se encontram as lacunas às margens de interpretação e consequente divergência nos cálculos das provisões.

2.1.1.1. Fato

Após finalizada planilha comparativa por serviços, com todas as planilhas de custos e formação de preços, observou-se que há padrão nos percentuais dos módulos 1 (Remuneração), 2 (Benefícios mensais e diários), 3 (Insumos diversos) e submódulo 4.1 (Encargos previdenciários e trabalhistas). Entretanto, nos itens 4.2 (13º salário), 4.3 (Afastamento maternidade), 4.4 (Provisão para rescisão), 4.5 (reposição do profissional ausente) e módulo 5 (Custos indiretos, tributos e lucro) há divergências.

² Definição adaptada do Manual de Elaboração de Relatórios do Controle Interno, da CGU, pág. 17, item b.

O Manual de preenchimento da planilha de custos não deixa claro qual seria o percentual a ser utilizado em alguns módulos da Planilha de Custos. Diante disso, surgem diversas interpretações sobre a maneira a se provisionar determinado item, visto que cada Câmpus é responsável pelas suas contratações.

2.1.1.2. Descrição Sumária

Os Câmpus deveriam observar os seguintes detalhes na elaboração da planilha de custos:

- Módulo 4.3 – Afastamento Maternidade. Caso se constate na prorrogação contratual que haja somente homens trabalhando, determina-se que se zere essa provisão.
- Módulo 4.4 – Provisão para rescisão. Não há consenso quanto aos percentuais ideais a provisionar. Sugere-se apenas que, na prorrogação contratual, a empresa utilize dados reais ocorridos para projetar o custo.
- Módulo 4.5 – Custo de reposição de profissional ausente.

Item “Férias e terço constitucional”: observar recomendação da auditoria interna para possível eliminação desse custo.

Demais itens como ausências por doença, licença paternidade, ausências legais e ausência por acidente de trabalho recomenda-se que, na prorrogação contratual, a empresa utilize dados reais ocorridos para projetar o custo. Ademais, nos casos em que não houver homens trabalhando, deve-se zerar a provisão de licença paternidade.

Os serviços terceirizados de natureza continuada tais como vigilância, limpeza e conservação são demandados por todos os Câmpus. Vislumbrando a UTFPR como instituição una, e visto a escassez de servidores frente as demandas de serviço da Universidade, recomenda-se elaborar modelo único e padronizado de contratação (editais padrões, termos de referência e planilhas de custo e formação de preços padronizadas à UTFPR), tal como sugere a nova Instrução Normativa da SLTI/MP número 05/2017, que dispõe sobre as regras e diretrizes do procedimento de contratação de serviços terceirizados de natureza continuada.

2.2. CONSTATAÇÕES

As constatações dizem respeito às situações indesejadas identificadas durante a execução dos trabalhos de auditoria. Em geral, indicam a existência de dificuldades, equívocos, situações que contrariam normas, critérios técnicos ou administrativos³.

2.2.1. CUSTO DE REPOSIÇÃO DE PROFISSIONAL AUSENTE, SUBITEM FÉRIAS.

2.2.1.1. Fato

O custo de reposição de profissional ausente, subitem férias, refere-se ao custo para substituir um funcionário em gozo de férias. O valor anual aproximado que cada Câmpus está pagando às empresas, fornecedoras de mão de obra terceirizada, exclusivamente para repor os empregados que estão em férias, corresponde a aproximadamente 1,35 milhões de reais. Os Câmpus deveriam analisar a possibilidade de cortar esse custo, o que economizaria aproximadamente 5,29% dos contratos terceirizados, fato esse de suma importância visto a situação econômica na qual o país se encontra e, consequentemente, a Instituição – corte orçamentário em 2017.

Nas tabelas a seguir pode ser visto o custo de reposição detalhado por serviço/Câmpus.

³ Definição adaptada do Manual de Elaboração de Relatórios do Controle Interno, da CGU, pág. 17, item a.

Tabela 1: Número de terceirizados e Custo de reposição para férias.

Serviço	Quantidade de empregados															Valor total (R\$ ano)	Custo de reposição - férias (R\$ ano)
	AP	CM	CP	CT	DV	FB	GP	LD	MD	PB	PG	SH	TD	Total			
SERVENTE LIMPEZA	10	19	17	99	9	10	10	27	27	28	26	6	12	300	10.193.964,48	539.260,72	
COPEIRA	1	2	2	4	1	1				3	3	2	2	1	22	725.255,88	38.366,04
AUX. SERV. GERAIS	2		3	13	5		2	2		4	2	2	4	39	1.331.384,88	70.430,26	
AUXILIAR MANUTENÇÃO	1	2		3		1								7	279.053,76	14.761,94	
COLETOR DE RESÍDUOS				1										1	42.616,80	2.254,43	
ENCARREGADO	1	1	2	10	1	1		1	1	2	1	1		22	915.954,36	48.453,99	
BOMBEIRO HIDRAULICO		1												1	45.849,72	2.425,45	
CARPINTEIRO										2				2	98.838,72	5.228,57	
ELETRICISTA		1	1	8					1	2	2			15	841.361,40	44.508,02	
ENCANADOR				1						1				2	94.358,16	4.991,55	
ESTOFADOR				1										1	44.938,80	2.377,26	
MARCENEIRO				2										2	89.877,60	4.754,53	
PEDREIRO					2					1		1		4	178.771,92	9.457,03	
PINTOR				3					1					4	177.599,04	9.394,99	
SERRALHEIRO				2										2	89.877,60	4.754,53	
TECNICO EM TELECOM											1			1	69.006,60	3.650,45	
MOTORISTA	1	2	2	6	2	1		1	1	1		1	1	19	1.204.783,20	63.733,03	
JARDINEIRO				3	1									4	149.986,08	7.934,26	
OPERADOR EQ MULTIFUNCIONAL	1														38.600,04	2.041,94	
OPERADOR MAQUINA COSTAL	1	1		4	1	1		1	2	3	2	1		18	743.310,00	39.321,10	
OPERADOR MAQUINA AGRÍCOLA					2					2				4	147.571,20	7.806,52	
PORTEIRO	2	4	3	22			2	2			4			39	1.723.851,36	91.191,74	
RECEPCIONISTA	1			10	1	1							2	15	544.227,84	28.789,65	
TELEFONISTA		2								3				5	164.007,48	8.676,00	
VIGIA	6		4	40	6	4	2	4	4	7	10	6	4	97	5.450.757,60	288.345,08	
CONTINUO				3										3	90.004,32	4.761,23	
TOTAL	27	35	34	235	31	20	16	38	43	56	50	20	24	629	25.437.208,80	1.345.628,35	

Fonte: <http://www.utfpr.edu.br/estrutura-universitaria/pro-reitorias/proplad/terceirizados - data base fev/17> – tabela adaptada.

Tabela 2: Contratos terceirizados, número de empregados e custos.

Câmpus	Pregão	Fornecedor	Qtde		Custo reposição (R\$)	Total custo reposição por Câmpus
			empregados	Total (R\$)		
AP	01/2015	FORCE VIGILANCIA	4	280.518,24	14.839,41	
AP	02/2016	APOLLO SERVICOS	23	951.205,92	50.318,79	65.158,21
CM	05/2016	SETIMA - SERVICOS DE LIMPEZA	35	1.304.956,56	69.032,20	69.032,20
CP	010/2013	PLANSERVICE TERCEIRIZACAO	3	121.043,28	6.403,19	
CP	013/2016	COSTA OESTE	6	332.699,04	17.599,78	
CP	12/2016	CLAUDIO ANTONIO MORAES	25	893.812,68	47.282,69	71.285,66
CT	07/2016	COSTA OESTE	22	1.069.642,08	56.584,07	
CT	13/2015	COSTA OESTE	130	4.614.559,44	244.110,19	
CT	15/2011	JURISEG SEGURANCA	40	1.866.696,72	98.748,26	
CT	15/2015	PLANSERVICE	7	443.022,00	23.435,86	
CT	17/2015	JURISEG PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS	36	1.456.093,56	77.027,35	499.905,73
DV	03/2015	INSTITUTO INTERAMERICANO	1	28.680,00	1.517,17	
DV	06/2016	ATAQUE SERVIÇOS	6	404.238,72	21.384,23	
DV	07/2016	ORBENK ADMINISTRAÇÃO	1	84.165,24	4.452,34	
DV	13/2012	PROSERVIÇOS	23	793.230,96	41.961,92	69.315,66
FB	01/2015	ATAQUE SERVIÇOS	4	255.016,80	13.490,39	
FB	04/2016	SC SEG SERVIÇOS	16	613.485,72	32.453,39	45.943,78
GP	02/2016	IINNOVA MONITORAMENTO	4	214.014,72	11.321,38	
GP	06/2015	EFICIENCIA SERVIÇOS	10	315.149,16	16.671,39	
GP	07/2016	EDEN PRESTADORA DE SERVIÇOS	2	73.296,00	3.877,36	31.870,13
LD	005/2012	EQUIP SEG	4	261.912,96	13.855,20	
LD	03/2015	CLAUDIO ANTONIO MORAES	33	1.209.434,28	63.979,07	
LD	08/2012	GRUPO I F PIRES	1	62.098,44	3.285,01	81.119,28

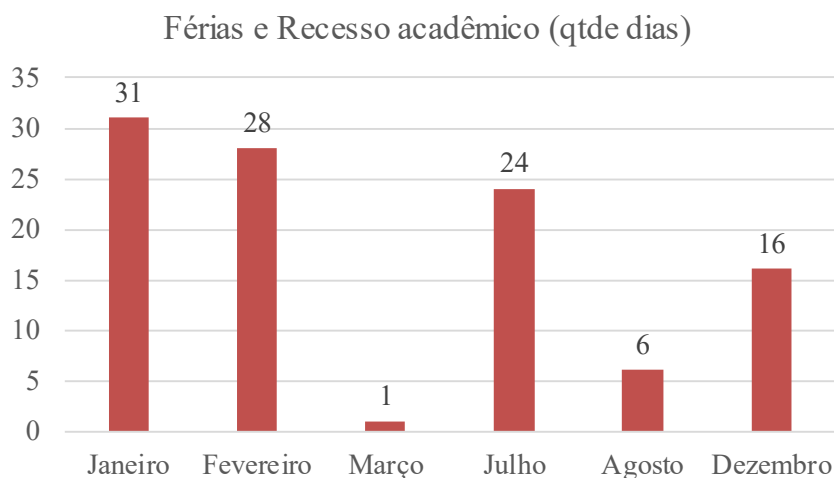
Câmpus	Pregão	Fornecedor	Qtde empregados	Total (R\$)	Custo reposição (R\$)	Total custo reposição por Câmpus
MD	002/2011	FEDERAL SOLUÇÕES	2	91.342,56	4.832,02	
MD	002/2012	DMS LIMPEZA	36	1.195.091,28	63.220,33	
MD	003/2012	SEGPLUS	4	270.161,52	14.291,54	
MD	005/2016	LEADER	1	68.838,00	3.641,53	85.985,42
PB	09/2016	APOLLO SERVIÇOS	49	1.733.483,52	91.701,28	
PB	11/2012	SEGPLUS	7	402.348,72	21.284,25	112.985,53
PG	01/2013	APOLLO SERVIÇOS	33	1.108.958,28	58.663,89	
PG	04/2012	SUL AMERICA VIGILANCIA	5	373.496,40	19.757,96	
PG	05/2013	TECNOLIMP	3	194.967,48	10.313,78	
PG	23/2016	POTENCIAL	4	172.215,36	9.110,19	
PG	24/2016	TATICO PERSEG	5	295.200,00	15.616,08	113.461,90
SH	01/2015	ATAQUE - SERVIÇOS DE SEGURANÇA	6	387.483,60	20.497,88	
SH	02/2014	DMS - LIMPEZA E CONSERVAÇÃO	1	55.079,28	2.913,69	
SH	02/2015	ATRATIVA SERVIÇOS GERAIS LTDA	1	45.579,96	2.411,18	
SH	06/2015	AGILE TERCEIRIZAÇÃO LTDA	12	436.732,68	23.103,16	48.925,92
TD	02/2015	FORCE VIGILÂNCIA LTDA.	4	248.497,92	13.145,54	
TD	03/2011	EDEN PRESTADORA DE SERVIÇOS	12	415.899,36	22.001,08	
TD	03/2013	GRABIN OBRAS E SERVIÇOS URBANOS	4	134.853,60	7.133,76	
TD	04/2012	GRABIN OBRAS E SERVIÇOS URBANOS	2	71.323,20	3.773,00	
TD	04/2014	COSTA OESTE SERVIÇOS	1	36.886,80	1.951,31	
TD	11/2014	VOLTOO LTDA.	1	49.796,76	2.634,25	50.638,93
TOTAL			629	25.437.208,80	1.345.628,35	1.345.628,35

Fonte: <http://www.utfpr.edu.br/estrutura-universitaria/pro-reitorias/proplad/terceirizados> - data base fev/17

A possibilidade de corte desse custo leva em conta a especificidade da atividade da Universidade, ou seja, os períodos de férias e os recessos acadêmicos. Tomando como base o ano de 2017, no primeiro semestre as aulas iniciaram dia 02 de março e encerraram dia 07 de julho. No segundo semestre, iniciaram dia 07 de agosto e terminarão dia 15 de dezembro. Nesse período, 106 dias, conforme demonstrado no gráfico 2, há pouca utilização dos ambientes acadêmicos, bem como é quando a maioria dos servidores gozam as férias. Desse modo, se as férias dos terceirizados fossem escalonadas durante o recesso letivo, de modo que um empregado pudesse acumular parte do serviço do funcionário em férias, a Instituição poderia economizar até 1,35 milhões de reais.

Vale lembrar que, segundo a CLT, art. 136, a época da concessão das férias será a que melhor consulte os interesses do empregador.

Gráfico 2: Férias e recessos acadêmicos de 2017.



Fonte: Calendário acadêmico UTFPR 2017 - Câmpus Curitiba.

Em se tratando da reposição das copeiras, serviço executado de modo geral por apenas uma profissional, os Câmpus poderiam verificar a possibilidade de, no período de férias da empregada,

pagar adicional de acúmulo de função a uma servente para essa executar seu serviço de forma concomitante com o da copeira, como faz o Câmpus Guarapuava. Ainda, copeiras com elevado índice de ociosidade ou trabalhos pontuais durante a jornada, sugere-se verificar a contratação efetuada por Francisco Beltrão, onde uma copeira exerce também a função de servente. Vale ressaltar que o piso salarial de um funcionário terceirizado na função de copeira gira em torno de R\$ 1.187,00 mensais e o acúmulo de função custa em torno de apenas R\$ 43,00 mensais. Essa possibilidade de pagar acúmulo de função, em regra geral, está prevista nas Convenções Coletivas de Trabalho, como pode ser visto na convenção da SIEMACO 2017/2018, que rege muitos contratos de cessão de mão de obra vigentes na Instituição.

“Cláusula 02.01 – CUMULAÇÃO DE FUNÇÃO quando à servente também for atribuída função de copeira ficará assegurado o valor mensal de R\$ 1.230,00, que poderá ser composto pela soma do piso salarial de R\$ 1.150,00 e uma gratificação de função no valor de R\$ 80,00, por mês, enquanto perdurar referida situação. Quando à copeira também for atribuída função de servente ficará assegurado o valor mensal de R\$ 1.230,00, que poderá ser composto pela soma do piso salarial de R\$ 1.187,00 e uma gratificação de função, no valor de R\$ 43,00, por mês, enquanto perdurar referida situação. Quando a servente estiver lotada em hospitais, ficará assegurado o valor mensal de R\$ 1.150,00”.

Referente ao operador de máquina costal ou jardineiro, a reposição nas férias também se torna desnecessária uma vez que o serviço desses profissionais decai no inverno, época em que poderiam ser concedidas as férias. Caso o empregado desempenhe outras atividades nesse período, avaliar a Classificação Brasileira de Ocupações (CBO) desse funcionário, para que a Instituição não esteja incorrendo em desvio de função e tenha possível passivo trabalhista.

2.2.1.2. Recomendação – todos os Câmpus.

Escalonar as férias dos funcionários bem como redimensionar as tarefas executadas nos meses de dezembro a março ou julho de modo que possamos cortar e/ou reduzir o custo referente à reposição dos empregados em férias. No caso das copeiras, avaliar a possibilidade de pagar adicional de acúmulo de função a uma servente para que essa possa cobrir as férias da copeira, sem a necessidade de reposição da profissional.

2.2.1.3. Manifestações dos gestores.

Apucarana: Serviços “Servente de limpeza”. O Câmpus relatou que não tem como excluir o custo de reposição de funcionário, pois conta com número reduzido de empregados e nos períodos de férias é a época em que se faz a limpeza pesada. Complementa em nova manifestação: *“Os postos de motoristas, auxiliar de serviços gerais, operador de máquina costal e serviços de reprografia houve solicitação do Câmpus para não fazer a reposição”.*

Curitiba: Serviços de motorista. O Câmpus está em fase de nova licitação e excluiu do Termo de Referência a necessidade de repor motoristas em gozo de férias.

Dois Vizinhos: *“No último processo licitatório para contratação de postos de motorista (01 motorista Cat “C” e 01 motorista Cat “D”), o custo de reposição das férias de ambos os motoristas foi suprimido da planilha de formação de custos. Assim ficamos com apenas um motorista no período de férias docentes. Isso supre as necessidades do Câmpus. Um motorista só sai de férias depois que o outro volta. Dessa forma, o Câmpus não fica sem o serviço e não precisa repor o profissional.*

Já para o novo contrato de limpeza, conservação e manutenção a iniciar agora em setembro de 2017, optou-se em manter os provisionamentos de reposição do funcionário, mas estes valores serão descontados da fatura caso a UTFPR-DV opte em não repor os funcionários, principalmente para as funções que tenham mais de um posto e que as férias possam ser intercaladas sem prejuízo da continuidade do serviço”.

Francisco Beltrão: “O Câmpus previu na planilha do contrato o custo de reposição, todavia não foi solicitada à empresa a cobertura dos postos durante as férias dos colaboradores, e, em consequência, foi feito o desconto do serviço não prestado na fatura correspondente, com exceção da vigilância.

Faz-se necessário que o procedimento a ser adotado seja padronizado para todos, pois há duas maneiras de fazer essa substituição:

- 1) Prever na planilha o custo de reposição do profissional ausente e descontar o valor da fatura mensal quando das férias do funcionário, ou*
- 2) Não prever na planilha o custo de reposição do profissional ausente e pagar a fatura normalmente quando os funcionários estiverem em férias.*

Entendemos que fica mais transparente a opção pelo item 1.

Por fim, afirma: “Verificar que a função de vigilante não pode ser suprimida, portanto esse custo não pode ser excluído. Nós entendemos que não é possível escalonar as férias dos vigilantes para não pagar o custo de reposição do profissional ausente, pois só há um posto por período e não há como deixar a instituição sem ninguém, principalmente em períodos do ano em que há pouca ou nenhuma circulação de pessoas na Instituição”.

Ponta Grossa: “Tomaremos providências para atender à recomendação”.

Pato Branco: Operador de máquina costal e jardineiro. “Como temos um número reduzido de funcionários para estas atividades em relação ao tamanho do Câmpus, mesmo em períodos de inverno os mesmos possuem atividades a serem feitas”. Referente à copeira: “Acho interessante a proposta”.

Santa Helena: “As férias de todos os terceirizados são disponibilizadas no período de recesso escolar, entre os meses de dezembro a fevereiro. No caso das copeiras, há uma modificação no horário de trabalho, apenas manhã e tarde, sendo possível fazer um revezamento do período de férias, pois apenas uma copeira consegue atender a demanda do Câmpus. Considerando o item apontado no relatório sobre a reposição de funcionário em férias, o fiscal do contrato informou que solicitou a exclusão do item da planilha, uma vez que não utilizamos tal demanda, mas que a empresa não se dispôs a excluir, sendo assim, o valor do item é glosado na hora do pagamento”.

Referente ao serviço de motorista, o Câmpus reporta que não solicita reposição de funcionário, entretanto o valor está previsto na planilha de custos. Sobre a previsão dos custos, afirma: “Optamos em fazer a glosa na nota fiscal, quando das férias do ocupante do posto”.

Os demais Câmpus não se manifestaram.

2.2.1.4. Análise da Auditoria Interna.

Apucarana e Francisco Beltrão: Manifestação não acatada.

A auditoria Interna entende que se deve constar no Termo de Referência a desnecessidade de repor um funcionário em férias. Dessa forma, não haveria como a empresa terceirizada contestar quanto à glosa em faturas, pois já acordou previamente que não haveria a reposição do profissional. Por fim, vale ressaltar que a Auditoria Interna também é a favor da padronização dos procedimentos na UTFPR.

Dois Vizinhos: Manifestação parcialmente acatada.

Acompanhar a real necessidade de reposição de serventes de limpeza em férias. Caso se verifique a desnecessidade, solicitar a exclusão desse custo da planilha de custos e formação de preços. Vale lembrar que a Auditoria Interna entende que se deve constar no Termo de Referência que não há a necessidade de repor um funcionário em férias, pois, dessa forma, não haveria como a empresa terceirizada contestar quanto à glosa em faturas, pois já acordou previamente que não haveria a reposição do profissional.

Curitiba, Ponta Grossa, Pato Branco e Santa Helena: Manifestação acatada. Acompanhando efetivação da manifestação.

2.2.2. ADICIONAL DE INSALUBRIDADE.

O adicional de insalubridade é um direito concedido a trabalhadores que são expostos a agentes nocivos à saúde. Há três graus: mínimo, que dá adicional de 10%, médio (20%) e máximo (40%). Segundo entendimento do Tribunal Superior do Trabalho - TST, empregados que higienizam sanitários públicos têm direito a um adicional de insalubridade em grau máximo, conforme explicita a Súmula 448/TST, item II e Orientação da Pró-Reitoria de Planejamento e Administração (PROPLAD), e-mail datado de 09 de julho de 2015.

“A higienização de instalações sanitárias de uso público ou coletivo de grande circulação e a respectiva coleta de lixo, por não se equiparar à limpeza em residências e escritórios, ensejam o pagamento de adicional de insalubridade em grau máximo (40%)”.

“A insalubridade mencionada deve ser no percentual de 40% (quarenta por cento), que é o percentual máximo para este adicional, conforme previsto na Portaria nº 3.214/78 do MTb, NR-15 item 15.2 e Anexo 14. A empresa contratada deve se manifestar solicitando a inclusão do adicional e apresentar nova Planilha de Custos. Mas caso não o faça, a contratante, sabedora da obrigação, deve convocar a contratada para manifestar-se. O adicional deve incidir unicamente sobre os postos que efetuam a limpeza/higienização em banheiros. Importante então racionalizar esse tipo de serviço para um número menor de pessoas, como, por exemplo, a equipe de limpeza de banheiro. Deverá ser formalizado Termo Aditivo entre as partes para a inclusão do novo valor”.

De outro modo, não há entendimento jurídico consensual sobre a base de cálculo a ser usada para o cálculo do adicional, se sobre o salário mínimo ou sobre o salário-base da categoria. Vale ressaltar que algumas CCT estipulam sobre qual valor deve-se calcular o adicional. Esse adicional compõe a remuneração do empregado, razão pela qual está previsto na planilha de custos, no módulo 1, remuneração, subitem insalubridade.

2.2.2.1. CONTRATAÇÃO DE SERVENTES SEM ADICIONAL DE INSALUBRIDADE.

2.2.2.1.1. Fato

De acordo com as planilhas de custos, constata-se que os Câmpus Londrina e Toledo não estão pagando adicional de insalubridade a nenhuma servente de limpeza, mesmo àquelas que efetuam limpeza de sanitários. Esse fato pode vir a onerar a Instituição - responsável subsidiária na omissão de fiscalização referente aos pagamentos dos terceirizados. Vale lembrar que o papel dos fiscais e gestor de contrato é de suma importância, visto que serão eles quem garantirão a execução do contrato conforme preceitua a Instituição.

Vide Acórdão nº 5192/2017 - TCU - 1ª Câmara:

“1.7.1. dar ciência ao Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Rio Grande do Sul - IFRS sobre possíveis falhas na fiscalização dos contratos com prestadoras de serviço, com maior risco de demandas trabalhistas com responsabilidade subsidiária do Instituto e de prejuízos econômicos advindos de condenações judiciais, como a que ocorreu no processo 0021851-56.2015.5.04.0512 RO, da 8ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região, com vistas à adoção de providências internas que previnam a ocorrência de casos semelhantes, de forma a aperfeiçoar a instrução de suas defesas em reclamações trabalhistas para afastar a culpa in vigilando.”

Caso as serventes venham a requerer esse direito, a Instituição incorre em um risco anual aproximado de R\$ 230,7 mil em Londrina e R\$ 98,9 mil em Toledo, conforme detalhado na tabela a seguir.

Tabela 3: Valor de servente com e sem adicional de insalubridade.

Adicional Insalubridade	Londrina		Toledo	
	SEM	COM	SEM	COM
Custo anual de uma servente	31.608,52	39.850,83	30.818,83	39.060,22
Qtde serventes	28	28	12	12
Total pago por ano	885.038,69	1.115.823,16	369.826,01	468.722,60
Risco por ano		230.784,47		98.896,59

Fonte: Planilhas de Custo e Formação de Preço enviadas pelos Câmpus à Audin.

Obs. Os custos referentes a equipamentos e material de limpeza de Londrina foram retirados dessa análise.

2.2.2.1.2. Recomendação – Câmpus Londrina e Toledo.

Sugere-se que os Câmpus Londrina e Toledo solicitem à empresa contratada para designar, formalmente, pelo menos uma servente para que somente essa efetue a limpeza dos sanitários e faça jus ao respectivo adicional. Isso garantirá à Instituição segurança contra possíveis riscos trabalhistas.

2.2.2.1.3. Manifestação do Gestor

O Câmpus Londrina afirma não contratar serventes com adicional de insalubridade.

2.2.2.1.4. Análise da Auditoria Interna

Londrina: Manifestação não acatada.

Mantém-se a recomendação de pagar, pelo menos a uma servente, o respectivo adicional.

2.2.2.2. PAGAMENTO DE ADICIONAL DE INSALUBRIDADE A TODAS AS SERVENTES.

2.2.2.2.1. Fato

O Câmpus Santa Helena, contrariamente ao que se constatou em Londrina e Toledo, está pagando adicional de insalubridade a todas as empregadas serventes de limpeza. Fato esse também questionável, pois pode estar onerando, desnecessariamente, o orçamento do Câmpus.

Conforme explicita a tabela 5, se a forma de contratação das serventes puder ser alterada, alocando somente duas serventes para efetuar a limpeza de banheiros, Santa Helena poderá economizar cerca de 34,4 mil reais ao ano.

Tabela 4: Serventes com e sem adicional de insalubridade do Câmpus Santa Helena.

Câmpus Santa Helena	Modelo atual	Modelo Sugerido
Custo anual de uma servente	38.395,93	29.791,77
Número de serventes COM insalubridade	6	2
Número de serventes SEM insalubridade	-	4
Total pago por ano	230.375,57	195.958,96
Possível economia anual		34.416,62

Fonte: Planilhas de Custo e Formação de Preço enviadas pelos Câmpus à Audin.

2.2.2.2.2. Recomendação – Câmpus Santa Helena.

Recomenda-se a análise da possibilidade do Câmpus Santa Helena, junto ao fornecedor, montar um modelo de prestação de serviço em que algumas serventes sejam exclusivas para limpeza de sanitários e as demais se dediquem à limpeza dos outros espaços, até que os novos blocos sejam concluídos.

2.2.2.2.3. Manifestação do Gestor

Santa Helena: “Do total de 12 serventes previstas em contrato, 6 estão prestando serviços, sendo 2 em cada turno (manhã, tarde e noite) e atendem o total de área construída (3.826 m²). Como há uma série de blocos e muitos deles com sanitários, optaram em manter todas as serventes com insalubridade, as quais fazem os serviços de limpeza e coleta de resíduos nos 3 turnos. Com a necessidade de ampliação do número de serventes em função da futura utilização de novos blocos construídos, pretendem contratar as novas serventes sem insalubridade e, dessa forma, fazer uma escala de serviços para que as serventes atuais com insalubridade atendam toda a área construída”.

O Câmpus complementa: “Conforme relatado anteriormente contratamos mais duas serventes, que não recebem insalubridade. Optamos por manter as outras 6 com insalubridade devido aos turnos de trabalho, sendo 2 por turno, e a área construída do Câmpus, que agora passa dos 7.000 m² de área construída”.

2.2.2.2.4. Análise da Auditoria Interna

Santa Helena: Manifestação acatada.

2.2.2.3. BASE DE CÁLCULO A SER USADA PARA O ADICIONAL DE INSALUBRIDADE.

2.2.2.3.1. Fato

Há entendimentos divergentes quanto à base de cálculo do adicional de insalubridade. Uma corrente defende ser o salário mínimo, outra que é o salário base da categoria. Assim como há mais de um entendimento, não seria diferente fornecedores também calcularem esse índice sem padronização. Entretanto, há convenções coletivas que especificam a base de cálculo que deva incidir o adicional, como por exemplo a SIEMACO 2017/2019.

“PARÁGRAFO QUINTO– Fica assegurado o pagamento do adicional de insalubridade em grau máximo (40%) ao coletor, inclusive de resíduos vegetais e ao controlador de vetores e, em grau médio (20%) ao varredor, calculando-se sempre referido adicional sobre o valor de R\$ 946,00, que servirá de base para o cálculo de toda e qualquer insalubridade”, grifos da Auditoria Interna.

Como pôde ser observado na tabela 6, a forma de calcular o índice impacta diretamente na remuneração do empregado e, conseqüentemente, no custo total a ser pago pela Instituição.

Tabela 5: Adicional insalubridade calculado sobre salário-mínimo e sobre salário-base da categoria.

Base de cálculo do adicional de insalubridade (ano 2017)	Base de cálculo	Índice 40%	Total remuneração	Diferença anual por empregado	Diferença anual 25 empregados
Salário base da categoria	1.150,00	460,00	1.610,00		
Salário mínimo nacional	937,00	374,80	1.524,80	1.022,40	25.560,00

Fonte: Audin.

Obs. Segundo as planilhas de custo, há na UTFPR 25 empregados que percebem de insalubridade.

As empresas terceirizadas contratadas por Apucarana, Campo Mourão, Cornélio Procopio e Curitiba calculam o adicional de insalubridade sobre o salário-mínimo. Já, Dois Vizinhos, Francisco Beltrão, Guarapuava, Ponta Grossa e Santa Helena, calculam sobre o salário-básico da categoria.

Diante de inexistência de consenso sobre a base de cálculo do índice de insalubridade, resta aos gestores e fiscais de contrato validar junto ao terceirizado qual a base de cálculo que está sendo utilizada para pagar o funcionário. O valor proveniente desse cálculo é o que deverá compor o custo do contrato.

2.2.2.3.2. Recomendação – Todos os Câmpus.

Os Câmpus devem se certificar, junto às empresas contratadas e por meio de análise amostral dos contracheques dos empregados, se o valor constante nas planilhas de custos referente ao adicional de insalubridade corresponde ao valor efetivamente pago aos funcionários, nos casos em que a Convenção Coletiva for omissa.

2.2.2.3.3. Manifestação do Gestor

Pato Branco: “A empresa terceirizada faz o pagamento de insalubridade sobre o salário mínimo, o qual conferimos mensalmente nos contracheques enviados junto com a fatura”

Santa Helena: O fiscal do contrato relatou que realiza a análise amostral dos contracheques dos terceirizados e o valor pago de insalubridade coincide com a planilha.

Demais Câmpus não se manifestaram.

2.2.2.3.4. Análise da Auditoria Interna

Pato Branco e Santa Helena: Manifestação acatada.

2.2.3. PROVISÃO DE EQUIPAMENTOS.

A planilha de custos elaborada pelas empresas contratadas para prestação de serviços de natureza continuada contempla o item *Insumos diversos* e dentro dele o subitem *equipamentos*. Nesse subitem, deve-se provisionar o valor depreciável dos equipamentos previstos no processo licitatório, necessário à consecução dos serviços.

Conforme manuais de elaboração de planilhas de custos (a exemplo, Manual da ESAF de 2014), quando a contratação envolve o fornecimento de equipamentos, explicita-se que se deve provisionar anualmente o custo de depreciação do equipamento e não o valor total do bem. Segue orientação do Manual da ESAF, 2014, página 23, equipamentos:

“Diferentemente dos materiais, os equipamentos não são cotados na planilha pelo valor da aquisição integral, mas apenas o valor equivalente à taxa de depreciação anual.

Se essa metodologia não for utilizada, a Administração pode cometer o erro de remunerar o contratado, ao fim de um ano, pelo custo de aquisição integral do equipamento, o que seria danoso para o erário, conforme discutido pelo TCU no âmbito do Acórdão 966/2010 – Plenário.

O prazo de vida útil e a taxa de depreciação anual de equipamentos são definidas atualmente pela Instrução Normativa SRF 162 de 31/12/98.

Apura-se o valor mensal da depreciação da seguinte maneira:

Fórmula: (Custo anual dos equipamentos x Taxa anual de depreciação) / 12”, grifo da Audin.

De outro modo, conforme estabelece o art. 19, §3º, XVII, da IN/SLTI 2/2008, nas eventuais prorrogações contratuais, os custos não renováveis, já pagos ou amortizados no primeiro ano da contratação deverão ser eliminados como condição para a renovação. Portanto, deve-se realizar a negociação contratual para a redução/eliminação dos custos fixos ou variáveis não renováveis que já tenham sido amortizados, provisionados e pagos no primeiro ano da contratação, sob pena de não renovação do contrato, conforme art. 30-A, §1º, inciso II, da IN SLTI nº 2/2008.

2.2.3.1. Fato

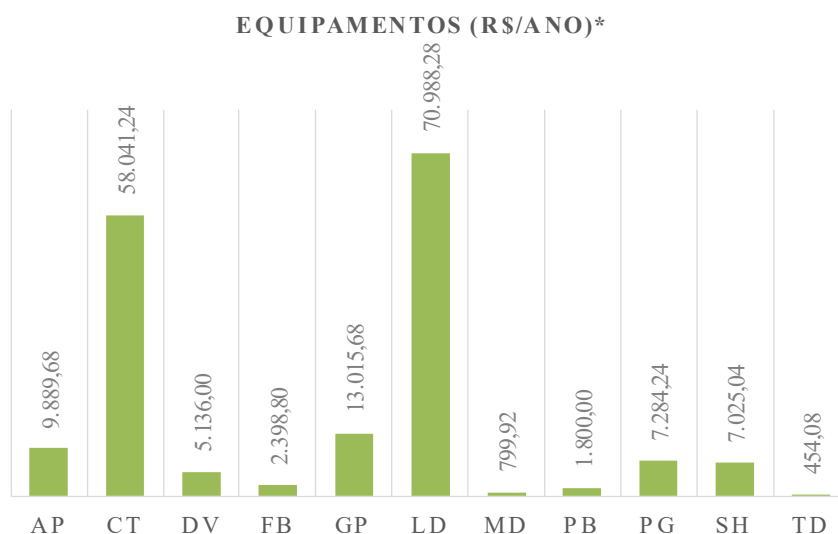
Alguns contratos entre a UTFPR e as empresas terceirizadas, que fazem cessão de mão de obra, estabelecem que o fornecimento dos equipamentos necessários à consecução dos serviços será de responsabilidade da contratada. Diante disso, as empresas incluem no custo da mão de obra o valor

referente aos equipamentos. Deve-se ressaltar que o valor provisionado deveria corresponder ao valor depreciável do bem. Entretanto, o que se constata é a provisão sobre o valor total do equipamento. Essa prática vai de encontro ao que os manuais de preenchimento da planilha de custos e formação de preços e a prática contábil recomendam, bem como está onerando desnecessariamente a Instituição.

Ainda, a IN 02/2008 da SLTI/MP retrata que a contratação de serviços será sempre precedida da apresentação de Termo de Referência e, em seu artigo 15, inciso XIV, alínea d, afirma que o termo de referência deverá conter a relação de máquinas, equipamentos e utensílios a serem utilizados. Essa prática não está acontecendo no Câmpus Curitiba.

Após a constatação e análise da relevância e materialidade dos dados, a auditoria se ateve aos contratos de Curitiba, Guarapuava e Londrina, os quais representam 80,3% (142,0 mil/ano) do total provisionado em todos os contratos da Instituição no subitem equipamentos (176,8 mil/ano).

Gráfico 3: Valor provisionado no subitem equipamentos e utensílios.



Fonte: Planilhas de Custos e formação de preços.

* Incluído valor dos utensílios.

Analisando a contratação efetuada por Curitiba, constata-se que a empresa não forneceu a relação dos equipamentos, conforme preceitua a IN 02/2008 da SLTI/MP. Nesse sentido, não há como verificar se a empresa está mesmo fornecendo os equipamentos no montante de 58 mil reais ao ano, bem como não se pode afirmar se o valor provisionado corresponde ao valor depreciável do bem ou ao seu valor total. Caso se constate que o total provisionado no item equipamentos equivale ao valor total do bem, a Instituição está incorrendo em um desembolso estimado de aproximadamente 46 mil reais ao ano, considerando apenas o provisionamento da taxa de depreciação anual de 20% (provisionamento médio efetuado de acordo com IN SRF 1.700/2017).

Os Câmpus Guarapuava e Londrina, por outro lado, detalham os equipamentos que a contratada deve fornecer. Todavia, o valor apresentado parece corresponder ao custo total do bem e não ao da depreciação. Dessa forma, pode-se perceber que está ocorrendo um provisionamento indevido referente ao valor dos equipamentos tanto em Guarapuava quanto em Londrina.

Em relação ao Câmpus Guarapuava, os equipamentos são solicitados apenas para as serventes de limpeza e os auxiliares de serviços gerais. Referente aos equipamentos das serventes de limpeza (R\$ 5.400,00/ano), obtivemos o detalhamento e ao que parece o valor provisionado ao ano não equivale ao valor depreciável do bem e sim ao seu total. Confirmada essa informação, o Câmpus pode estar onerando desnecessariamente a Instituição em aproximadamente 4,3 mil reais ao ano, conforme

demonstrado na tabela 7 e, se considerarmos as renovações contratuais permitidas (60 meses), esse prejuízo pode chegar a R\$ 21.600,00. Ademais, constatou-se que os equipamentos provisionados aos auxiliares de serviços gerais (R\$ 7.615,68/ano) não estão sendo fornecidos pela empresa contratada, razão pela qual Guarapuava deverá fazer a exclusão desse custo na próxima fatura como também da planilha de custos. Diante do exposto, vislumbra-se uma economia ao Câmpus em torno de R\$ 11.935,68/ano.

O Câmpus Londrina, por outro lado, apresentou detalhamento de todos os equipamentos. Entretanto, pelo que pôde ser observado, o desembolso mensal está sendo feito em cima do valor total dos equipamentos, ou seja, no período de 60 meses o pagamento é 5 vezes o valor dos equipamentos, quando deveria repor à contratada apenas o valor depreciável do bem. Diante do exposto, percebe-se que o valor referente aos equipamentos do Câmpus Londrina está aproximadamente R\$ 31.760,00/ano maior do que sugere a prática contábil e o TCU, considerando-se uma taxa média de depreciação de 20%aa, conforme tabela 7.

Tabela 6: Relação de equipamentos fornecidos pela contratada

Equipamentos	Campus Guarapuava		Campus Londrina	
	Qtde	Valor total (R\$)	Qtde	Valor total (R\$)
Aspirador de pó	1	600,00		
Escada	2	300,00		
Relógio Ponto	1	2.200,00		
Enceradeira	1	2.000,00	4	800,00
Carrinho de transporte	6	3.000,00		
Máquina de alta pressão			4	1.600,00
Secador elétrico para as mãos			36	7.200,00
Cortador de grama elétrico			1	100,00
Lavadora e secadora de piso automática			4	30.000,00
Total (R\$/ano)		5.400,00		39.700,00
Provisão anual sugerida (20% depreciação ao ano)		1.080,00		7.940,00
Provisionamento a maior no 1o ano contratual		4.320,00		31.760,00

Obs. Valor referente aos utensílios não constam nessa tabela.

Fonte: Audin.

2.2.3.2. Recomendação – Todos os Câmpus.

Permitir que a empresa licitante inclua na planilha de custos e formação de preço, no *subitem equipamentos*, apenas a parcela da depreciação anual do equipamento, que é normalmente de 20% ao ano sobre o valor do equipamento (consultar a *Instrução Normativa RFB nº 1700, 14 março de 2017*).

De outro modo, se o Câmpus, no primeiro ano contratual, desembolsou o valor integral do equipamento à contratada, deve-se realizar a negociação contratual para a redução/eliminação dos custos como condição para prorrogação contratual.

Por fim, o Câmpus Curitiba deve solicitar à empresa contratada a relação dos equipamentos com os respectivos valores, item imprescindível à fiscalização do contrato, e proceder conforme aqui recomendado.

2.2.3.3. Manifestação do Gestor

Dois Vizinhos: “No contrato ainda vigente até setembro deste ano (2017), o Câmpus não tinha contratado os materiais e equipamentos. Somente agora, na nova contratação, foi previsto o fornecimento desses, mas já com cuidado para que fosse pago ao fornecedor somente os valores de depreciação e manutenção. Ainda, como a Instituição já tem vários equipamentos adquiridos e em bom estado, no edital foram listados todos os equipamentos que a empresa deveria fornecer, com

indicação dos equipamentos que a Instituição já tinha, e previsto que o fornecedor poderia fazer uso desses equipamentos, desde que se comprometesse com sua manutenção, podendo, assim, basear sua proposta, sabendo que não precisaria adquirir tais equipamentos para iniciar o serviço, dessa forma diminuindo o valor da contratação do serviço”.

Guarapuava: O Câmpus entrou em contato com fornecedor para excluir o custo dos equipamentos que foram provisionados e que não estão sendo fornecidos.

Londrina: Não se manifestou.

Pato Branco: Valores previstos referem-se a EPIs.

2.2.3.4. Análise da Auditoria Interna

Dois Vizinhos e Guarapuava: Manifestação acatada. Acompanhando efetivação da manifestação.

Pato Branco: Manifestação acatada.

2.2.4. CONTRATAÇÃO DE EMPREGADO DEVE RESPEITAR A CLASSIFICAÇÃO BRASILEIRA DE OCUPAÇÕES.

A contratação de empregados terceirizados deve respeitar a Classificação Brasileira de Ocupações (CBO). Essa prática é exigida para que os funcionários não incorram em desvio de função e possam acarretar passivos à Instituição.

2.2.4.1. Fato

A Auditoria Interna identificou um caso de desvio de função nos contratos terceirizados em Campo Mourão. O Câmpus contrata serventes de limpeza com adicional de insalubridade, sob a denominação de auxiliar de serviços gerais. No caso específico, não há risco financeiro, pois o salário-básico das duas categorias profissionais, conforme convenção coletiva de trabalho, é o mesmo. Entretanto, como a análise se ateve na comparação das planilhas e não na análise individual de cada contrato, outros casos poderão ser identificados. Cabe aos fiscais dos contratos dos Câmpus rever os registros funcionais dos contratos sob sua responsabilidade. Sugere-se fazer isso por amostragem e frequentemente, para que a UTFPR, como um todo, não incorra em risco.

A contratação de empregados terceirizados deve respeitar a CBO, sob pena de incorrer em desvio de função e, conseqüentemente, onerar o Câmpus devido à responsabilidade subsidiária da Instituição na contratação de empregados terceirizados. Vide ACÓRDÃO Nº 5192/2017 - TCU - 1ª Câmara, referente à responsabilidade subsidiária da Administração Pública, já citado anteriormente.

A súmula 331 TST, inciso IV, também trata do assunto em questão.

“O inadimplemento das obrigações trabalhistas, por parte do empregador, implica na responsabilidade subsidiária do tomador de serviços, quanto àquelas obrigações, inclusive quanto aos órgãos da administração direta, das autarquias, das fundações públicas e das sociedades de economia mista, desde que hajam participado da relação processual e constem também do título executivo judicial”.

O STF reforça essa ideia, mas defende que somente cabe condenação se houver prova inequívoca da conduta omissiva ou comissiva na fiscalização dos contratos. Diante desses fatos, cumpre à Administração ter muita cautela na fiscalização de seus contratos terceirizados.

Ainda, vale lembrar que a função de Auxiliar de serviços gerais deixou de existir com a CBO 2002. Atualmente recomenda-se verificar a atividade preponderante do “auxiliar de serviços gerais” e

adequá-lo à respectiva categoria. Por exemplo, a tabela de conversão do site do MTE, <http://www.mtecbo.gov.br/cbosite/pages/tabua/ConsultasConversao.jsf>, classifica o auxiliar de serviços gerais (CBO94: 5-52-15 – Trabalhador de serviços gerais) na categoria (CBO2002: 5142-25 – Trabalhadores nos serviços de coleta de resíduos, de limpeza e conservação de áreas públicas). Entretanto, mesmo não tendo CBO específica, observa-se que algumas CCT do Paraná mantêm a função do auxiliar de serviços gerais, tal como a SIEMACO-PR.

2.2.4.2. Recomendação – Fiscais e gestores de contratos.

Os fiscais e gestores dos contratos de serviços terceirizados devem verificar, por amostragem e periodicamente, as carteiras de trabalho ou outro documento capaz, para se certificarem de que os empregados estão registrados e desempenhando sua função, conforme a CBO, a fim de que a Instituição não incorra em desvio de função e esteja sujeita a demandas trabalhistas.

2.2.4.3. Manifestação do Gestor

Campo Mourão: O Câmpus, após ter sido questionado pela Auditoria Interna, notificou a empresa contratada para que corrija a carteira de trabalho desses empregados.

Dois Vizinhos: *“O Câmpus, no novo contrato de limpeza, conservação e manutenção que se inicia em setembro (2017), já previu a contratação dos funcionários, todos com o devido CBO indicado em planilha. Temos, porém, 2 funções que não tem CBO na lista do MTE (Ministério do Trabalho e Emprego) que são os operadores de máquina costal e auxiliar de serviços gerais. Todavia, essas duas categorias estão constantes na CCT do sindicato de abrangência. Assim, para contornar a situação nas planilhas de formação de preços, os operadores de máquina costal foram indicados com o mesmo CBO do operador de máquina agrícola (funções e salário são as mesmas na CCT) e o auxiliar de serviços gerais foi indicado na planilha como auxiliar de manutenção predial (funções e salário são as mesmas na CCT). Como havia 5 auxiliares de serviços gerais até agora, as atividades foram divididas e alguns estão sendo contratados como serventes de limpeza”.*

Pato Branco: *“Iremos incluir no rol de atividades do fiscal a verificação da carteira de trabalho”.*

2.2.4.4. Análise da Auditoria Interna

Campo Mourão e Dois Vizinhos: Manifestação acatada.

Pato Branco: Manifestação parcialmente acatada. Acompanhando efetivação da recomendação.

2.2.5. VEDADO CONTRATAR EMPRESAS OPTANTES PELO REGIME DE TRIBUTAÇÃO SIMPLES NACIONAL PARA CESSÃO DE MÃO DE OBRA.

Às empresas de cessão ou locação de mão de obra, como regra geral, é vedado ser optante pelo regime de tributação Simples Nacional. Entretanto, há uma exceção que se refere às empresas que se dedicam exclusivamente às atividades de vigilância, limpeza e conservação ou as exerçam em conjunto com outra não vedada ao regime Simples Nacional. Vide o que afirma o Manual da SLTI/MP de 2011, que cita a Jurisprudência do TCU, Acórdão 26798/2010 – Plenário:

“O Manual afirma que as empresas licitantes, fornecedoras de mão de obra de serviços continuados, devem incluir em seus editais disposição no sentido de que a licitante, optante pelo Simples Nacional, que venha a ser contratada, não poderá beneficiar-se da condição de optante e estará sujeita à exclusão obrigatória do simples Nacional a contar do mês seguinte ao da contratação em consequência do que dispõem o art. 17, inciso XII, o art 30, inciso II e o art. 31, inciso II, da Lei Complementar 123/2006. Essa vedação não se aplica às Pessoas Jurídicas que se dediquem exclusivamente às atividades de vigilância, limpeza e conservação ou as exerçam em conjunto com outra não vedada ao Simples.

Se porventura o licitante que vier a ser contratado para exercer atividades que o impeçam adotar o regime de Tributação Simples Nacional, a contratada deverá, após a assinatura do contrato, no prazo de 90 dias, comunicar a Receita Federal para que o exclua do Simples. Caso o licitante não o faça, a própria Administração Pública, em obediência ao princípio da probidade administrativa, deverá comunicar a Receita Federal do Brasil (RFB) para que esta o exclua de ofício”.

2.2.5.1. Fato

O Câmpus Toledo contratou a empresa Eden Prestadora de Serviços de Limpeza ME, CNPJ 04.959.902/0001-00, optante pelo regime de tributação Simples Nacional, para prestação de serviços de cessão mão de obra. Entretanto, essa empresa desempenha atividades (obras de alvenaria, ensino de música, produção teatral, entre outras), que a proíbem de ser optante pelo Simples Nacional.

2.2.5.2. Recomendação – Toledo.

Solicitar à empresa Eden a exclusão do regime de tributação Simples Nacional.

2.2.5.3. Manifestação do Gestor

Toledo: O Câmpus, após questionado pela Auditoria Interna, confirmou via e-mail, dia 29/05/2017, que enviou ofício à Receita Federal do Brasil.

2.2.5.4. Análise da Auditoria Interna.

Toledo: Manifestação acatada.

2.2.6. CUSTOS PREVISTOS COM OS MOTORISTAS.

2.2.6.1. GASTOS EXTRAS COM DIÁRIAS, HORAS EXTRAS E ADICIONAL NOTURNO.

Dentre as atividades do motorista estão elencadas as viagens dentro e fora do Estado do Paraná. Na ocorrência dessa atividade e incorrendo pernoite no local, o motorista faz jus ao recebimento de diárias bem como do adicional de horas extras e/ou adicional noturno.

2.2.6.1.1. Fato

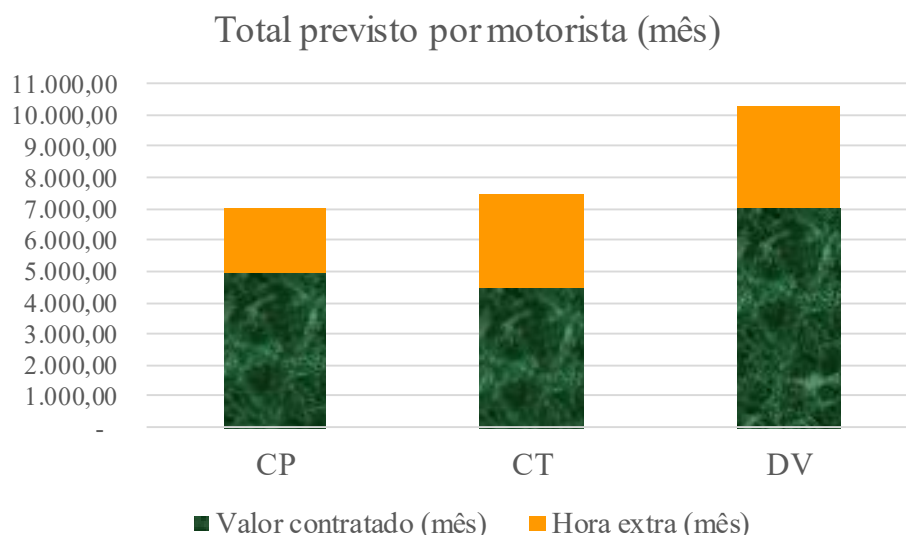
O Câmpus Apucarana prevê as horas extras, o adicional noturno e a respectiva repercussão no repouso semanal remunerado no módulo 1 “*Remuneração*” da planilha de custos e formação de preços. As diárias de viagens, por outro lado, são provisionadas no módulo 2 “*Benefícios mensais e diários*”.

Os Câmpus Cornélio Procópio, Curitiba e Dois Vizinhos alocam esses gastos no Anexo III D, Valor Global da Proposta, da Planilha de Custos e Formação de Preços. Quanto aos demais Câmpus, não se teve como detectar onde preveem esse custo nem o respectivo valor, pois a auditoria não se ateve na análise individual de todos os contratos.

Ainda, as contratações de motoristas efetuadas pela UTFPR, no geral, incluem pagamento de horas extras, diárias e adicional noturno. Durante a análise da Auditoria, foi possível identificar nos processos licitatórios dos Câmpus Cornélio Procópio, Curitiba e Dois Vizinhos a previsão de gastos com horas extras que, na média, geram acréscimo de 52% no valor contratado mensal, conforme demonstrado no gráfico 4. Considerando que os três Câmpus totalizam nove motoristas, o desembolso da UTFPR com horas extras previsto poderá ser de R\$ 25 mil mês, ou seja, R\$ 304,6 mil ano.

Nos demais Câmpus, não se pôde identificar esses valores, pois não foram demonstrados nas planilhas enviadas.

Gráfico 4: Total previsto pela UTFPR para pagamento de um motorista.



Fonte: Audin.

O Manual de orientação para preenchimento da planilha de custos e formação de preços da SLTI/MP não apresenta um padrão para previsão desses gastos na planilha de custos e formação de preços. Entretanto, como são gastos de indenizações, que ocorrem, somente se houver demanda, e não compõem a remuneração do empregado, entende a Auditoria Interna que esses custos sejam alocados no Anexo III-D, Quadro Demonstrativo - Valor Global da Proposta.

Sobre os gastos com horas extras, sugere-se que os Câmpus avaliem a possibilidade de adoção do regime de compensação da jornada de trabalho (já previsto em algumas CCT) para eliminação e/ou redução dos gastos com horas extras.

2.2.6.1.2. Recomendação – Todos os Câmpus.

Os Câmpus devem avaliar a possibilidade de substituir as horas extras pagas aos motoristas pelo regime de compensação da jornada.

2.2.6.1.3. Manifestação do Gestor

Apucarana: Apesar de provisionado na planilha, o valor somente é pago com a efetiva realização. O motorista assinou junto a empresa, acordo de compensação de horas, dessa forma, alteramos o horário de entrada e saída, conforme a necessidade, para que as horas extras ocorram somente se forem estritamente necessárias.

Curitiba: O Câmpus realizou em 2017 nova licitação de motoristas, sem previsão de pagamento de horas extras.

Dois Vizinhos: “O Câmpus tem tentado ao máximo diminuir horas extras com compensação de horas. Por exemplo, o motorista que irá viajar à noite, tira o dia de folga. Entretanto, existem muitos casos em que não é possível a compensação devido ao número de viagens”.

Santa Helena: “O fiscal do contrato relatou que costuma realizar o regime de compensação da jornada dentro do possível, no entanto nem sempre consegue zerar todas as horas extras”.

Pato Branco: “A prioridade no Câmpus é pela compensação, mas pelo fato de termos somente dois motoristas (um terceirado e outro de carreira), fica limitado esta compensação. Contudo, fizemos um estudo para analisar a necessidade de contratação de mais um motorista para excluir a necessidade

de pagamento de horas extras. Chegamos à conclusão de que as horas extras são sazonais, não compensam a contratação. Ainda, a previsão de horas extras não consta na planilha de formação, mas ela é controlada via folha ponto do motorista e o valor é calculado com base na remuneração do mesmo”.

Demais Câmpus não se manifestaram.

2.2.6.1.4. Análise da Auditoria Interna

Apucarana, Curitiba, Dois Vizinhos, Pato Branco e Santa Helena: Manifestação acatada. Entretanto, sugere-se verificar as regras de compensação da respectiva CCT. Há algumas que permitem a compensação mensal. Assim, o motorista pode acumular banco de horas e compensá-lo no mês seguinte, nos dias em que não houver viagens previstas.

2.2.6.2. FORNECIMENTO DE CELULAR PARA USO DO EMPREGADO BEM COMO PARA CONTROLE DE JORNADA.

Conforme estabelece a Ordem de Serviço da UTFPR, assegura-se aos motoristas, inclusive aos terceirizados, um celular com franquia de até R\$ 150,00 mensais, ou seja, até R\$ 1.800,00 ao ano.

2.2.6.2.1. Fato

Em Dois Vizinhos, o licitante vencedor do pregão incluiu na planilha de custos o valor correspondente ao fornecimento de um celular com controle de ponto ao empregado no valor de R\$ 3.600,00 por ano.

Conforme estabelece a Ordem de Serviço nº 03, de 08/12/2015 - Controle da Telefonia Celular da UTFPR, permite-se fornecimento de celular a motoristas. Entretanto, deve-se observar o limitador de despesa mensal que, de acordo com o art 5, inciso III, é de R\$ 150,00 mensais.

“Os usuários de equipamentos de telefonia móvel celular de propriedade da UTFPR ou em comodato ficam sujeitos às seguintes limitações mensais e despesas, conforme Decreto 8.540/2015: III. Demais usuários, R\$ 150,00”.

Outro ponto importante é o controle da jornada dos empregados. Sobre isso vale ressaltar o posicionamento do STF numa consulta efetuada pela Secretaria de Administração e Finanças, Pregão Eletrônico nº 75/2015 - processo 356.694, sobre quem seria responsável pelo custo do relógio ponto.

“Fica a critério da empresa utilizar o relógio de ponto para o controle de frequência dos seus profissionais, visto que uma das obrigações da contratada, estabelecida no item 8.36 do Anexo I do edital – Termo de Referência, é registrar e controlar, diariamente, a assiduidade e pontualidade dos profissionais. Tal custo não poderá ser incluído na planilha”.

Dessa forma, depreende-se que, como o terceirizado deve controlar a jornada de trabalho de seus empregados para os efeitos legais, seria dele a responsabilidade e os custos referentes ao controle da jornada.

Em se tratando do celular à motorista, dar prioridade ao fornecimento de celular Institucional conforme Ordem de serviço 03/2015. Em caso de falta de disponibilidade de aparelhos, pode-se prever o fornecimento pela contratada e provisionado na planilha de custos o valor depreciável do aparelho mais um custo mensal com ligações de até R\$ 150,00 mensais.

2.2.6.2.2. Recomendação – Câmpus Dois Vizinhos.

Recomenda-se que Dois Vizinhos exclua da planilha de custos e formação de preços a despesa referente ao celular.

2.2.6.2.3. Manifestação do Gestor

Dois Vizinhos: “Até o contrato de prestação de serviço de motorista anterior a este, tendo apenas 2 motoristas, só tinha um celular para uso de motorista. Isso causava conflitos do tipo: Por que o outro motorista tem celular institucional e eu não tenho? Diante disso, foi solicitado outro celular institucional à gerência da DIRPLAD, mas a resposta foi de que não tinha disponibilidade, pois todos que vieram para uso no Câmpus estavam sendo utilizados. Assim, na elaboração do novo edital e termo de referência, para contornar esse problema, foi solicitado que o fornecedor do serviço deveria fornecer também o celular; e assim foi feito. Todavia, surgiu a possibilidade de fornecimento de celular institucional também ao outro motorista e o custo do celular não foi tirado da planilha, que acabou sendo licitado com fornecimento do aparelho e linha. Agora, na renovação do contrato, que ocorrerá em dezembro 2017, já foi acordado com a empresa que o aparelho (que foi pago) ficará para uso do motorista, porém o custo, tanto do aparelho quanto da linha, será retirado da planilha”.

2.2.6.2.4. Análise da Auditoria Interna

Dois vizinhos: Manifestação acatada.

2.2.6.3. FATO - EXIGÊNCIA NO TERMO DE REFERÊNCIA DE CATEGORIA DE HABILITAÇÃO SUPERIOR À UTILIZADA.

Constata-se a exigência no termo de referência, que acompanha o edital de licitação, de categorias específicas de habilitação.

2.2.6.3.1. Fato

O Câmpus Santa Helena contratou motorista com carteira de habilitação categoria “E”. Conforme estabelece a Convenção coletiva de trabalho (CCT) dos motoristas do Câmpus, o salário de motorista de veículos leves como VANS, Kombi é de R\$ 1.210,00, já o de motorista de ônibus, R\$ 1.675,00. Dessa forma, pode ser vista uma diferença, sem considerar os reflexos nos encargos de R\$ 465,00 ao mês ou R\$ 5.580,00 por ano.

O Câmpus deve avaliar se há necessidade de manutenção de categoria de habilitação superior a utilizada, pois, na CCT que rege o contrato, o salário de motorista de ônibus é superior ao de motorista de VAN e similares.

2.2.6.3.2. Recomendação.

Considerando que a expectativa de Santa Helena não se confirmou, ter veículos maiores tipo ônibus e a utilização de vans do Câmpus Medianeira, o Câmpus deveria, na repactuação contratual, avaliar a possibilidade de substituição do motorista com categoria “E” por um de categoria inferior.

2.2.6.3.3. Manifestação do Gestor

Santa Helena: “Na época da licitação, para contratação da empresa para o posto de motorista, tínhamos a intenção de ter veículos maiores, tipo van ou ônibus, o que acabou não ocorrendo até esse momento. Também havia e há a possibilidade de utilizarmos as vans do Câmpus Medianeira com a participação do nosso motorista para essas atividades. De acordo com a recomendação, iremos reavaliar a situação na próxima repactuação”.

2.2.6.3.4. Análise da Auditoria Interna

Santa Helena: Manifestação acatada. Acompanhando efetivação da manifestação.

2.2.7. VALOR PROVISIONADO A UNIFORMES.

O valor referente a uniformes compõe o custo do empregado terceirizado, quando o mesmo é exigido pela convenção coletiva de trabalho ou demandado pela contratante.

2.2.7.1. Fato

O gráfico abaixo demonstra por Câmpus o valor médio mensal gasto com uniforme a um empregado. A média do valor pago às empresas contratadas pelo fornecimento de uniformes a um empregado é de aproximadamente R\$ 57,77 ao mês. Os Câmpus Apucarana, Dois Vizinhos, Francisco Beltrão, Guarapuava e Santa Helena apresentam valores acima da média: R\$ 122,01; R\$ 61,34; R\$ 90,67; R\$ 69,75 e R\$ 73,62, respectivamente.

Gráfico 5: Desembolso médio mensal de uniformes por empregado.



Fonte: Audin – média de valores pagos por uniformes dos terceirizados.

Os Câmpus acima citados devem avaliar se o custo dos uniformes está de acordo com o que o mercado realmente vem praticando, visto que para a mesma profissão (uniformes de motoristas) a UTFPR paga em alguns Câmpus R\$ 30,00 e em outros R\$ 120,00. Cumpre destacar o que a Zenite Consultoria, empresa especializada em oferecer soluções relacionadas à Gestão Pública, destaca sobre o assunto:

“Importa destacar que a decomposição do preço final em planilhas de custo cumpre também o desiderato de permitir que a administração possa controlar o custo do contrato, permitindo a identificação de indícios de inexecução nas propostas, e evitando o sobrepreço de custos unitários ou a prática do chamado “jogo de planilha”. Um exemplo simples bem ilustrará o conceito.

Imaginemos que uma empresa do ramo de limpeza, higiene e conservação apresente proposta em que o custo unitário de um item do uniforme seja orçado em R\$ 60,00 (sessenta reais). Será possível à Administração contratante verificar junto ao mercado (segmento de uniformes profissionais) se esse preço está de acordo com o que realmente se vem praticando. Caso o resultado dessa investigação revele que o preço médio daquela peça não ultrapassa a casa dos R\$ 30,00 (trinta reais), seria possível negociar o preço do contrato, reduzindo o valor desse item unitário”, grifo Audin. (<http://www.zenite.blog.br/a-pesquisa-de-precos-nos-servicos-terceirizados>)

Assim, deve-se verificar se os itens solicitados no termo de referência são realmente necessários à execução do serviço, como também se são compatíveis com os exigidos por convenção coletiva de trabalho e com os preços de mercado. Caso a quantidade e o valor estejam superdimensionados, verificar junto ao fornecedor, na prorrogação contratual, a exclusão dos itens desnecessários à consecução dos serviços e/ou não exigidos por CCT.

De outro modo, cumpre verificar se a contratada está fornecendo os uniformes conforme solicitado no termo de Referência. Em regra, solicita-se reposição semestral dos uniformes aos empregados. Diante disso, caso a contratada não esteja repondo ou até mesmo não esteja fornecendo uniformes pagos pela Instituição, faz-se necessária a exclusão desse custo da planilha de custos, como também do repasse ao fornecedor.

2.2.7.2. Recomendação – Todos os Câmpus.

Verificar se o preço dos uniformes está compatível com o preço de mercado, se a reposição ou até mesmo o fornecimento está ocorrendo conforme contratado e se os itens solicitados no termo de referência, quantidade e o valor estão superdimensionados. Em caso positivo, na prorrogação contratual, renegociar o valor para adequá-lo ao preço de mercado e solicitar a exclusão dos itens desnecessários a consecução dos serviços e/ou não exigidos por CCT.

2.2.7.3. Manifestação do Gestor

Apucarana: *“A contratação é feita pelo valor global, dessa forma, o valor dos uniformes não é questionado no momento da aceitação da proposta, no entanto, vamos ter a primeira renovação e será feita a negociação quanto aos valores de uniformes, não obstante, a entrega e troca de uniformes é acompanhada por meio da ficha de controle de entrega de EPIs e Uniformes apresentada pela empresa e assinada pelo funcionário e verificação in loco”.*

Dois Vizinhos: *“Apesar do custo dos uniformes constar como acima da média, o Câmpus entende que essa média é variável em função da quantidade e dos tipos de uniformes a serem disponibilizados aos trabalhadores. Como exigimos fornecimento de jaquetas (não exigido em muitos contratos) e calçados com CA (Certificado de Aprovação do MTE), acreditamos que isto influencie no custo final do uniforme e consequentemente na média. Então, a média só poderia ser calculada se levado em consideração todos as diferenciais entre um contrato e outro, desde o tipo e quantidade de uniforme até o número de funcionários em cada contrato”.*

Francisco Beltrão: *“No contrato vigente os valores variam conforme o cargo, de R\$ 30,00 a R\$70,00, ficando assim entre a média citada. Um fator importante a ser considerado é que o “preço de mercado” varia conforme o porte da empresa, pois uma empresa que tem 5.000 funcionários tem um custo de fornecimento de uniforme bem menor que uma empresa com 100”.*

Santa Helena: *“O fiscal do contrato relatou que o valor dos uniformes de Santa Helena é compatível com o preço de mercado e que a cada repactuação são concedidos uniformes novos para os terceirizados”.*

2.2.7.4. Análise da Auditoria Interna

Apucarana, Dois Vizinhos, Francisco Beltrão e Santa Helena: Manifestação parcialmente acatada.

Vale ressaltar que pode haver casos de superdimensionamento de uniformes, exigir peças no termo de Referência além do que obriga a CCT ou desnecessárias a consecução dos serviços. Nesse caso, deve-se verificar junto ao fornecedor, na prorrogação contratual, a exclusão dos itens desnecessários e/ou não exigidos por CCT.

2.2.8. SERVIÇO DE MANUTENÇÃO PREVENTIVA E CORRETIVA DE IMÓVEIS TAIS COMO ELETRICISTA, PEDREIRO, PINTOR, JARDINEIROS E OPERADORES DE MÁQUINA COSTAL, ENTRE OUTROS.

2.2.8.1. Fato

A UTFPR contrata o serviço como contrato de dedicação exclusiva de mão de obra, ou seja, esses empregados cumprem carga horária de 44 horas semanais, independentemente de haver serviço, e os remunera por isso. Nesse tipo de contratação o desembolso é fixo mensal independentemente da produtividade.

Outra forma seria a contratação sob demanda. Nessa modalidade, a Instituição remunera o serviço pelo resultado, nos termos do art. 11 da IN 02/2008 da SLTI/MP e art. 3, § 1 do Decreto 2.271/97.

Diante disso, a Instituição deveria avaliar qual a melhor forma de contratação se mensal ou se sob demanda. Sobre a contratação sob demanda, verificar os relatórios de Auditoria RA201602-03 - Manutenção de Imóveis e o RA 2015004-01 Serviços continuados (Pintor Câmpus Curitiba), que se encontram disponíveis nos links <<http://goo.gl/vRflxA>> e <http://goo.gl/FUAGj6>.

2.2.8.2. Recomendação.

Para a manutenção predial preventiva e corretiva (serviços de hidráulica, elétrica, pintura, carpintaria, esquadrias, cobertura, gesso, serralheria, operador de máquina costal, jardinagem, etc.), deve-se avaliar qual a contratação mais vantajosa para Instituição, se sob demanda (resultado/produtividade) ou contratação mensal independentemente da produtividade. Essa última mediante comprovação de melhor custo benefício.

2.2.8.3. Manifestação do gestor.

Dois Vizinhos: “Sobre o caso do pedreiro. No início do contrato vigente tínhamos 3 pedreiros, diminuimos para 2 e agora estamos mantendo apenas 1 com a justificativa de que temos constantemente várias pequenas reformas e consertos. Se fosse suprimida essa função, ficaríamos sem mão de obra para resolver aqueles problemas que ocorrem de emergência (um cano de água quebrado, uma fechadura que não abre, entre outros). A opção pelo posto de pedreiro, ao invés de somente manutenção predial, decorre de que o cargo de manutenção predial tem o salário idêntico ao de auxiliar de serviços gerais e também de servente de limpeza, o que ocasionava grande rotatividade na função e consequentemente baixo nível de qualificação. Com o cargo de pedreiro para essas funções, conseguimos resolver esta rotatividade, exemplo é que o pedreiro que trabalha hoje está com quase 5 anos na empresa, ou seja, desde o início do contrato”.

Pato Branco: “Pela rotina do Câmpus, percebe-se que existe demanda para os mesmos durante toda a semana. Além disso, há dificuldade de possuímos um contrato onde a empresa contratada atenda de forma rápida e eficiente as demandas, que na sua maioria são pontuais e exigem celeridade. Temos o exemplo disto aqui com a manutenção de telefonia”.

Santa Helena: “Contratação de serviço por demanda. Não temos empresas especializadas nesse tipo de serviço na cidade, pois, como o município é pequeno, não há demanda para tais serviços”.

Os demais Câmpus não se manifestaram.

2.2.8.4. Análise da Auditoria Interna.

Dois Vizinhos: Manifestação parcialmente acatada. Sugere-se avaliar a produtividade dos atuais empregados e verificar se não é mais compensatória a contratação sob demanda.

Pato Branco e Santa Helena: Manifestação acatada.

3. CONCLUSÕES

Em face dos exames realizados, foram apresentados os resultados da análise dos custos dos contratos de prestação de serviços terceirizados com dedicação exclusiva de mão de obra. A amostra de auditoria se estendeu a todos os Câmpus da UTFPR e envolveu um montante de 25,1 milhões reais ao ano.

Dentre os pontos analisados, a reposição de profissional em férias é o assunto de maior relevância. Isso porque o escalonamento das férias dos terceirizados, juntamente com redimensionamento do quadro de funcionários nos recessos acadêmicos e férias, época de número reduzido de alunos na Universidade, poderá proporcionar economia à Instituição na ordem de 1,3 milhões de reais.

Outro ponto a destacar é a forma de provisionar os custos dos equipamentos fornecidos pela empresa contratada. A Instituição deve verificar se o valor provisionado na planilha de formação de preço, no *subitem equipamentos*, contempla apenas a parcela da depreciação anual do equipamento, que é normalmente entre 10 e 20% ao ano. De outro modo, se o Câmpus, no primeiro ano contratual, desembolsou o valor integral do equipamento à contratada, deve-se realizar a negociação contratual para a redução/eliminação dos custos como condição para prorrogação contratual.

Um terceiro ponto importante é a possibilidade de substituir as horas extras pagas aos motoristas pelo regime de compensação da jornada. O Câmpus Curitiba, recentemente, efetuou licitação sem previsão de pagamento de horas extras e de substituição/reposição no período de férias e obteve uma significativa redução no valor contratual.

Outro fator destacado, já retratado em relatórios anteriores desta Auditoria, é a forma de contratação de serviços de manutenção predial preventiva e corretiva (serviços de hidráulica, elétrica, pintura, carpintaria, esquadrias, cobertura, gesso, serralheria, jardinagem, etc.). Recomenda-se avaliar a possibilidade de efetuar um contrato de manutenção único, no qual possibilitar-se-ia a contratação do serviço sob demanda em atendimento à recomendação da Auditoria Interna, como, por exemplo, a nova contratação de serviços de chaveiro realizado pelo Câmpus Curitiba.

Sugeriu-se à gestão avaliar a conveniência e a oportunidade de normatizar de forma a padronizar todo o processo de contratação de serviços com dedicação exclusiva de mão de obra, bem como reavaliar e redimensionar o quadro dos terceirizados, com vistas a reduzir os custos com manutenção e dedicar maior atenção à atividade fim – ensino, pesquisa e extensão.

Enfim, conclui-se que há necessidade de avaliar, remodelar, padronizar a contratação e monitorar os serviços de dedicação exclusiva de mão de obra.

É o relatório.

Curitiba, 20 de setembro de 2017.

Leandra Maria Ortigara Administrador	Sadi Daronch Chefe da Auditoria Interna da UTFPR
---	---