



PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE GOIÁS
PRÓ-REITORIA DE GRADUAÇÃO
ESCOLA DE GESTÃO E NEGÓCIOS
CURSO DE CIÊNCIAS CONTÁBEIS

CARLOS EDUARDO FELIZIO CABRAL

FOLHA DE PAGAMENTO E A TERCEIRIZAÇÃO DA MÃO DE OBRA NOS
CONDOMÍNIOS

GOIÂNIA

2021



FOLHA DE PAGAMENTO E A TERCEIRIZAÇÃO DA MÃO DE OBRA NOS CONDOMÍNIOS*

PAYROLL AND THE WORKPLACE OUTSOURCING IN CONDOMINIUMS*

Aluno Carlos Eduardo Felizio Cabral**

Professor(a) Esp. Orientador (a) Sérgio de Lima Rodrigues da Costa***

RESUMO

A contabilidade em condomínios demonstra a sua importância para análise dos dados e responsabilidades diretas e indiretas nos condomínios, desde o processo de contratação, elaboração das obrigações trabalhistas, fiscais e prestações de contas. Os Condomínios não possuem personalidade jurídica de empresa, designa-se em um conjunto de pessoas que dividem, pela sua natureza, todos os custos e despesas inerentes à vida em grupo, sendo suportados pela cobrança da taxa de condomínio, não visando o lucro, caracterizando entidade do terceiro setor. Mas o condomínio se projeta como unidade comparada à pessoa jurídica, tanto assim, que os direitos dos que trabalham nos condomínios, devem ser exercidos contra a administração do edifício e não contra cada condômino em particular.

O objetivo principal deste estudo é a análise comparativa entre o condomínio contratar os seus próprios funcionários, com a terceirização desta mão de obra através de uma empresa prestadora de serviços de terceirizados.

Os resultados obtidos com a pesquisa apontam que a análise comparativa dos dois cenários ao condomínio, sofrem baixa variação, permitindo a administração optar não somente pelos custos, mas também, pelas responsabilidades designadas a cada cenário.

PALAVRAS-CHAVE: Contratação de funcionários, Terceirização em Condomínios, Mão de obra direta e indireta.

ABSTRACT

Accounting in condominiums demonstrates its importance for data analysis and direct and indirect responsibilities in condominiums, from the hiring process, elaboration of labor, tax and accountability obligations. The Condominiums do not have the legal personality of a company, it is a group of people who share, by their nature, all costs and expenses inherent to group life, being supported by the collection of the condominium fee, not aiming for profit, featuring third

* Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Curso de Ciências Contábeis da Pontifícia Universidade Católica de Goiás como requisito para a obtenção do título de Bacharel em Ciências Contábeis, sob a orientação do Prof. Sérgio de Lima Rodrigues da Costa.

** Carlos Eduardo Felizio Cabral Bacharelando em Ciências Contábeis pela Pontifícia Universidade Católica de Goiás. Av. Universitária, 1440 - Setor Leste Universitário, Goiânia - GO, 74605-010. E-mail: leaocarloscabral.ce@gmail.com

*** Professor Especialista Sérgio de Lima Rodrigues da Costa. Docente Pontifícia Universidade Católica de Goiás. Av. Universitária, 1440 - Setor Leste Universitário, Goiânia - GO, 74605-010. E-mail: serdial@serdial.com.br .

sector entity. But the condominium is projected as a unit compared to the legal entity, so much so that the rights of those who work in the condominiums must be exercised against the administration of the building and not against each individual unit owner.

The main objective of this study is the comparative analysis between the condominium hiring its own employees, with the outsourcing of this workforce through a company providing outsourced services.

The results obtained with the research show that the comparative analysis of the two scenarios for the condominium suffers little variation, allowing the administration to choose not only the costs, but also the responsibilities assigned to each scenario.

KEYWORDS: Hiring employees, Outsourcing in Condominiums, Direct and indirect labor.

1 INTRODUÇÃO

Apesar de ser um tema tratado na contabilidade, o exercício da contabilidade em condomínios não é obrigatório, considerando os efeitos civis e fiscais estas entidades pertencentes a uma das categorias do terceiro setor não são pessoas jurídicas (CARVALHO, 1999). Porém, a antiga lei dos condomínios e o novo código civil abordam que compete ao síndico prestar contas nas assembleias ordinárias e manter os documentos relativos ao condomínio guardados por cinco anos, para eventuais necessidades de verificação e auditoria contábil (lei 4.591/64, art. 22, §1º, g.).

Com isso, (Queiroz, 1994) aponta que esses dois itens são referências, sendo de característica direta e indireta, da necessidade de o condomínio possuir eventuais controles contábeis. Além disso, Benevides (2014, p.52-56) relata que o síndico e os moradores poderão escolher a forma de administrar o condomínio, levando-se em conta as suas expectativas tanto de ordem financeira como funcional.

Diante disso, a problemática que engloba este estudo é: Qual o cenário ideal para o condomínio com a opção da folha de pagamento versus a Terceirização da mão de obra e as respectivas responsabilidades indiretas dos condomínios?

O Terceiro Setor é o conjunto de sociedades privadas ou associações que atuam no país sem finalidade lucrativa. Atuam exclusivamente na execução de atividades de utilidade pública, com gerenciamento próprio, sem interferências externas. O terceiro setor possui 14 características, dentre elas, os condomínios em edifícios.

A terceirização designa-se na contratação de um prestador de serviços, sendo pessoa física ou jurídica, para que possa realizar determinados serviços sem caracterizar o vínculo empregatício. O condomínio que contrata a empresa que irá terceirizada, possuem relação jurídica de prestador e tomador de serviços, não se caracterizando como empregado e empregador. (BELMONTE, 2004, p. 412)

A relação de trabalho de forma direta segundo Delgado (2006, p. 285, 291), refere-se na contratação do trabalho humano definindo a relação de emprego, diretamente pactuada entre empregador e o empregado. É essencial para caracterizar a relação de emprego a existência dos elementos fático-jurídicos, termo mais usual no direito do trabalho, que expressa os elementos para caracterizar o vínculo empregatício.

Os elementos fático-jurídicos sendo eles: pessoa física; pessoalidade; não eventualidade; onerosidade e subordinação. Esclarecendo de forma ampla cada um dos elementos, a pessoa física determina que o trabalhador não possa ser considerado pessoa jurídica, a pessoalidade expressa como a mão de obra efetuada diretamente pelo empregado ao empregador, a não eventualidade se baseia que o trabalho prestado pelo empregado deverá ser contínuo com caráter permanência, a onerosidade é contraprestação do trabalho realizado e a subordinação se trata de cumprir a regras estabelecidas pelo empregador (DELGADO, 2006, p. 285, 291).

Nesse sentido, o estudo justifica-se em âmbito acadêmico por apresentar novos estudos e conhecimentos de uma análise comparativa entre a contratação de um empregado e a terceirização da mão de obra, destacando então a importância da contabilidade aplicada nas provisões e nos encargos, nas análises e na viabilidade dos cenários abordados. Compreender os dados e a legislações que regulamentam ambas as atividades é de suma importância para analisar as informações em vários cenários do condomínio.

As informações apresentadas contribuirão ao meio social, principalmente aos responsáveis pela administração de condomínios, o síndico e seus conselheiros ou a empresa administradora responsáveis pela tomada de decisão. A pesquisa irá contribuir com informações de um comparativo entre a folha de pagamento e a terceirização da mão de obra, abordando as responsabilidades indiretas decorrente da terceirização.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

O contexto teórico deste estudo foi segmentado em três principais tópicos, o primeiro designa sobre a folha de pagamento em seus aspectos teóricos e práticos embasados na consolidação das leis do trabalho; o segundo trata-se da terceirização de serviços, apresentando o conceito teórico e a respectiva evolução nas empresas; o terceiro se refere ao terceiro setor e tem por finalidade conceitual e discernir com os demais setores.

2.1 FOLHA DE PAGAMENTO E ENCARGOS SOCIAIS

A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) é um compilado das leis trabalhistas brasileiras elaborada, no governo do então Presidente Getúlio Vargas e publicada no Brasil em 1º de maio de 1943 por meio do Decreto-Lei n. 5.452. Nesse documento legal, foram reunidas normas de direito individual e coletivo de trabalho, de fiscalização do trabalho e de direito processual do trabalho.

De acordo com Frederico Gonçalves Cezar (2008), Após publicação oficial da Constituição de 1934 e o golpe de estado de 10 de novembro de 1937, diversas leis trabalhistas foram publicadas oficialmente, destacando as principais relevâncias, como: O Decreto n. 24.637, de 10.7.34, referente a acidentes de trabalho; Decreto n. 24.594, de 12.7.34, que reforma a lei sindical; Lei n. 185, de 14 de janeiro de 1936, que institui o salário mínimo; Lei n. 367, de 31.12.36, que cria o instituto de Aposentadoria e Pensões dos Industriários; Decreto-lei n. 910, de 20.11.38, que dispõe sobre duração e condições do trabalho dos jornalistas; Decreto-lei n. 1.402, de 5.7.39, que regula a associação profissional ou sindical; e o Decreto-lei n. 1.523, de 18.8.39, que assegura aos empregados o direito a dois terços dos vencimentos em caso de incorporação militar.

Com a publicação da lei n. 13.467/17 que altera a Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho, ocorreram reformulações como nas férias, que podem ser fragmentadas em até 3 períodos de no mínimo 5 dias e o maior período de pelo mesmo 14 dias, dentre outras alterações na jornada de trabalho, admissões, rescisões e contribuição sindical.

O sindicato dos edifícios do estado de goiás define e publica as atribuições e convenções coletiva do trabalho, que amparam tanto o empregador quanto o empregado possuem os seus direitos e deveres relacionados ao vínculo trabalhista. A base de informações para execução dos aspectos legais relacionados a execução da folha de pagamento, determina que a remuneração deve ser repassada ao empregado e os devidos encargos recolhidos pelo empregador.

Para a elaboração da folha de pagamento é fundamental a observância da legislação vigente, vale ressaltar a lei 8.213, de 24 de julho de 1991 e complementada e atualizada pela portaria nº 3.659, de 10 de fevereiro de 2020, na qual se trata do regime geral da previdência social destacando os benefícios e descontos a serem retidos e recolhidos pelo empregador.

Complementando a relação de trabalho nos condomínios, (Barros, 2009, pg. 370), embasada na lei n. 2.757, de 23 de abril de 1956, nos relata que se inclui na esfera normativa

do Direito do Trabalho os porteiros, zeladores, faxineiros e serventes de prédios residenciais, desde que a serviço da administração do edifício e não de cada condômino em particular, relato descrito no artigo 1º da lei supramencionada.

2.2 TERCEIRIZAÇÃO DE SERVIÇOS

Na terceirização de serviços (SILVA, 2014, p. 77) define como o procedimento ou a gestão estratégica empresarial a realização de atividades não essenciais da empresa para que outras empresas segmentadas e qualificadas no desenvolvimento de determinada atividade realize o procedimento de terceirizar. Pela qual significa introduzir uma terceira pessoa na relação jurídica, desvinculando a relação direta entre empregador e empregado. A terceira pessoa normalmente é a empresa prestadora (ou fornecedora) do serviço, que é contratada pela empresa que precisa do trabalhador (chamada tomadora do serviço). O objeto desse contrato civil entre empresa tomadora (condomínio) e a empresa prestadora (terceirizada) é realização de serviços contratados que serão efetuados pelos empregados da própria terceirizada.

Ainda sobre a definição de terceirização Belmonte nos relata sobre a relação de emprego que também ocorre quando os serviços são terceirizados. A terceirização define como a intermediação por pessoa física ou pessoa jurídica contratada pelo tomador de serviços, para desenvolver uma atividade empresarial secundária ou não essencial. O trabalhador como prestador de serviços, não mantém vínculos trabalhistas com o tomador, a relação direta de trabalho é de responsabilidade com a empresa que realiza a prestação dos serviços, pelo que não se configura relação de emprego entre o tomador e o trabalhador (BELMONTE, 2004, p. 412).

Delgado relata sobre a responsabilidade jurídica e o direito do trabalho na terceirização, sendo assim a participação da terceira pessoa, como prestadora de serviços. Para o Direito do Trabalho terceirização é o fenômeno pelo qual se distingue a relação econômica de trabalho da relação jus trabalhista que lhe seria correspondente, equiparados principalmente pela Consolidação das Leis do Trabalho. Neste processo de terceirizar o trabalhador é inserido no processo produtivo do tomador de serviços sem que se estendam a este os laços jus trabalhistas, que se preservam fixados com uma entidade interveniente, ou seja, o trabalhador permanece sendo respaldado pela Consolidação das Leis do Trabalho, portanto diretamente com a empresa que irá prestar o serviço à tomadora, onde encontra-se o vínculo empregatício. Prevenindo-se então as responsabilidades diretas da empresa tomadora, que são destinadas a empresa prestadora, portanto ainda, havendo a convivência indireta das respectivas responsabilidades devido a relação de trilateralidade (DELGADO, 2010, p. 414).

A terceirização provoca uma relação trilateral devido a contratação de força de trabalho qualificado no mercado destacado como o prestador de serviços, que realiza suas atividades materiais, intelectuais e processuais junto com a empresa tomadora de serviços. A empresa que presta os serviços na outra entidade, mantém com o trabalhador os vínculos jurídicos trabalhistas pertinentes, a empresa tomadora de serviços que recebe a prestação da laboração dos serviços, mas não assume a posição clássica de empregadora desse trabalhador envolvido (DELGADO, 2010, p. 414).

Quanto à terceirização, no entendimento doutrinário de Sérgio Pinto Martins, em decorrência do princípio da livre iniciativa, previsto no art. 170 da Constituição, cabe ao empresário definir quais áreas que pretende terceirizar. Para que inexistam, contudo, o vínculo de emprego com a tomadora de serviços, a pessoalidade e a subordinação direta se determinam com a pessoa que fornece a mão de obra. Caso o serviço seja feito no estabelecimento da tomadora, deve ser executado sob as ordens de prepostos da prestadora e não da tomadora. (MARTINS, 2012, p. 132-133)

2.3 TERCEIRO SETOR

A referência do termo Terceiro Setor se designa em um conjunto diversificado de instituições, conglomerando organizações sem fins lucrativos que possuem como princípio a participação voluntária e a atuação fora do âmbito governamental (Falconer, 1999). Para melhor compreender a atuação desse segmento e o seu papel no contexto social e econômico, é necessário analisar a história percorrida por essas instituições. De acordo com Coelho (2000), o termo Terceiro Setor foi atribuído pela primeira vez na década de 1970 por pesquisadores dos Estados Unidos e, posteriormente, outros pesquisadores europeus passaram a utilizar o termo na década de 1980.

A origem desse termo se define da divisão dos setores que constituem a economia, sendo eles: primeiro setor, composto pela administração pública, o Estado, que é responsável por gerir e conservar o patrimônio, os serviços e os interesses da sociedade; o segundo setor, representam as empresas comerciais com finalidade de lucro; e o terceiro setor, é constituído por organizações privadas sem finalidade lucrativa e com interesse social. Essas organizações possuem um papel central na prestação de serviços de assistência social (Albuquerque, 2006).

Nesse sentido, a regulamentação da contratação de mão de obra direta em condomínios ocorreu através da Lei n. 2.757, de 23 de abril de 1956. Antes dessa lei os empregados em condomínios eram excluídos da proteção do Decreto-Lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943 (CLT). Conhecida a relação jus trabalhista em condomínios, contemporaneamente no meio

empresarial, ela é vista como contratação na forma de gestão própria, que é aquela que agrega, por contrato de carteira assinada (CTPS), os funcionários próprios do condomínio em seu quadro funcional condominial. Esta relação preenche os requisitos da subordinação, habitualidade, onerosidade e pessoalidade no trato direto com o síndico e conselho do condomínio, que são os gestores.

O Condomínio não tem personalidade jurídica de empresa trata-se de um conjunto de pessoas que dividem, pela sua natureza, todos os custos e despesas inerentes à vida em grupo, bem como devem, reciprocamente, zelar, uns pelos outros no que tange às normas de higiene e segurança. Embora o condomínio não possua personalidade jurídica (Magano, 1993, pg. 103), nos relata que o condomínio se projeta como unidade comparada à pessoa jurídica, tanto assim que os direitos dos que trabalham no respectivo condomínio, devem ser exercidos contra a administração do edifício e não contra cada condômino em particular.

2.4 ESTUDOS CORRELATOS

Através de alguns estudos e pesquisas foi possível identificar alguns fatores que estimulam a terceirização da mão de obra nos condomínios devido as análises comparativas com a opção da folha de pagamento, referente a mão de obra direta. Diante disso, um estudo de Daniela Curcino (2019), objetivou esclarecer a importância da contabilidade na administração dos condomínios, destacando como principal instrumento para controle e gestão nos condomínios, proporcionando confiabilidade nas informações financeiras destacadas na prestação de contas do condomínio com os demais moradores. O estudo também destaca o crescimento dos condomínios que proporcionou a ruptura nesta atividade do terceiro setor, exigindo então, a reformulação dos modelos de administração nos condomínios, que transformou o conceito da simples função de síndico para uma atividade mais analítica, necessitando então de um profissional mais qualificado para desenvolver as atividades necessárias. Definindo a contabilidade como instrumento indispensável para este tipo de administração, contribuindo com os princípios, critérios, fundamentos e padrões oferecendo solidez dos controles, eficiência, fidelidade nas informações. O novo código civil aborda que compete ao síndico prestar contas nas assembleias ordinárias e manter os documentos relativos ao condomínio guardados por cinco anos, para eventuais necessidades de verificação e auditoria contábil (lei 4.591/64, art. 22, §1º, g.). Com isso, (Queiroz, 1994) aponta que esses dois itens são referências, sendo de característica direta e indireta, da necessidade de o condomínio possuir eventuais controles contábeis.

Além do mais, Francisco Machado (2020), destaca também o olhar e a responsabilidade do contador na administração dos condomínios. A participação dos contadores nos condomínios e nas administradoras que são responsáveis por auxiliar na gestão condominial é necessária para contribuir com a elaboração de um plano de contas adequado, classificação e lançamento de despesas, elaboração das declarações fiscais acessórias e verificação do cumprimento das obrigações trabalhistas e previdenciárias do condomínio. Cabe também ao contador das suas principais competências: estruturar, organizar e conservar os documentos contábeis, previdenciários e tributários, como, por exemplo, os DARF's de retenção sobre prestação de serviços de terceiros (PIS/COFINS, IRF, CSLL); documentos pertinentes ao departamento pessoal, como GFIP, folha de pagamento, CAGED, GPS, RAIS; extratos bancários; balancetes de prestação de contas de outras gestões.

Abordando outros aspectos referentes a Lei da Terceirização (Lei 13.429/2017) e da Lei da Reforma Trabalhista (Lei 13.467/2017) Silvio Beltramelli et al. (2019), apresentam uma percepção crítica da nova legislação supramencionada, a partir da percepção de uma crise global e nacional da representatividade sindical destacada à problemática da representação sindical dos trabalhadores terceirizados e sob o cenário da proteção dos direitos humanos dos trabalhadores, primordialmente o objetivo estratégico da proteção dos direitos fundamentais nas relações de trabalho, que compõe a concepção de trabalho decente segundo a Organização Internacional do Trabalho. Conclui-se pela situação de desamparo dos trabalhadores diante das percepções jurídica, econômica e sindical, devido à ampliação das permissões jurídicas da terceirização, poderá causar o agravamento da crise sindical, a supressão de direitos laborais e a precarização das condições de trabalho de um dos segmentos mais frágeis da massa de pessoas que vivem da venda da força de trabalho.

3 ASPECTOS METODOLÓGICOS

Esse estudo tem por finalidade realizar uma pesquisa aplicada, uma vez que utilizará conhecimento da pesquisa fundamental para resolver problemas. De acordo com Gil (1999, p. 26), os aspectos metodológicos são um conjunto de procedimentos intelectuais e técnicos adotados para atingir o conhecimento, ou seja, definir o método que possibilitou concluir a base de conhecimento da pesquisa.

Para uma melhor definição dos objetivos e melhor compreensão desta pesquisa, observou-se que ela se classifica como uma pesquisa descritiva, conforme abordagem Gil (1999, p. 28) “as pesquisas descritivas são, juntamente com as exploratórias, as que habitualmente realizam os pesquisadores sociais preocupados com a atuação prática. São

também as mais solicitadas por organizações como instituições educacionais, empresas comerciais, partidos políticos etc.”.

A pesquisa caracteriza como documental, por sua vez, expõe as características de uma determinada população ou fenômeno, demandando técnicas padronizadas de coleta de dados. Descreve uma experiência, uma situação, um fenômeno ou processo nos mínimos detalhes com procedimento técnico. Tem-se como base para o resultado da pesquisa os documentos como, por exemplo: Convenções Coletivas, Folhas de pagamentos, notas fiscais, etc.

A abordagem do tratamento da coleta de dados da pesquisa documental será qualitativa, para coleta de dados através de fontes diretas, interpretação de fenômenos e atribuição de significados conforme relata Gil (1999, p. 64) a pesquisa qualitativa se compreende em descrever como as noções se definem, e a qualidade dos processos interativos e como um fato singular pode adquirir relevância em relação aos contextos mais amplos.

3.1 COLETA DE DADOS

O problema foi direcionado para comparar a mão de obra direta com a terceirização nos condomínios do Estado de Goiás através da pesquisa documental. Os dados são derivados de valores hipotéticos e as obrigações que são descritas e regulamentadas pela convenção coletiva do trabalho do sindicato dos edifícios do estado de Goiás. Permitindo analisar o comparativo das informações coletadas, conforme procedimento de pesquisa documental. Para análise do comparativo será utilizado os seguintes dados hipotéticos a título de análise:

3.1.1 Receita do Condomínio

Considera-se para análise deste estudo uma empresa do terceiro setor da categoria condomínios em edifícios. Ressalta-se que os cálculos foram realizados de acordo com os dados contidos na convenção coletiva do trabalho do sindicato dos edifícios do estado de Goiás do ano de 2019/2020. Pressupondo um condomínio com 224 unidades e 04 blocos com taxa condominial de R\$500,00 e receita bruta mensal de R\$112.000,00.

3.1.2 Folha de Pagamento do Condomínio

Para manter a conservação, zeladoria e limpeza do condomínio foi considerado uma estimativa de funcionários para realizarem esses serviços essenciais, considerando os dados referentes aos funcionários contratados, que representam um somatório total de custo mensal de R\$19.164,52, sendo 02 porteiros noturnos, 02 porteiros diurnos, 02 faxineiros e 01 zelador. A jornada de trabalho do Zelador e dos faxineiros são de 44 horas semanais de segunda a

sábado, quanto aos porteiros, trabalham com regime de 12x36 horas. As atribuições das respectivas funções são determinadas e seguidas de acordo com as orientações sobre atribuições das funções pelo respectivo sindicato dos edifícios do estado de Goiás. Cabem aos faxineiros executarem os trabalhos rotineiros de limpeza em geral, espanando, varrendo, lavando ou encerando dependências, móveis, utensílios e instalações, para manter as condições de higiene e conservá-los. Os porteiros executam os serviços de vigilância e recepção em portaria de edifício de apartamentos, comercial e outros, baseando-se em regras de conduta predeterminadas, para assegurar a ordem no prédio e a segurança de seus ocupantes. O zelador será responsável por executar as funções de zeladores em edifícios de apartamentos, comerciais e outros, promovendo a limpeza e conservação do mesmo e vigiando o cumprimento do Regulamento Interno, para assegurar o asseio, ordem e segurança do prédio e o bem-estar de seus ocupantes.

3.1.2 Proposta da empresa terceirizada

As informações referentes a terceirização da folha de pagamento se fragmentam pela proposta a ser determinada em acordo com o condomínio e a empresa que terceirizará os serviços. Para análise de dados, a empresa terceirizada tem por objeto a prestação de serviços de limpeza e conservação: Limpeza diária, jardinagem, limpeza da caixa d'água, limpeza da caixa de gordura, limpeza de piscina, dedetização. Para os serviços de portaria: Recebimento de encomendas e correspondências e controle de acesso de visitantes, prestadores de serviços e moradores. A empresa que terceirizará os serviços se responsabiliza pela distribuição e controle dos materiais de limpeza, conservação e portaria, os equipamentos operacionais necessários à execução dos serviços a serem realizados, bem como uniformes para os colaboradores contendo a identificação da empresa deverão ser fornecidos. Os valores determinados à prestação de serviços mensal ao condomínio serão de R\$24.913,87, mediante a apresentação de Nota fiscal de serviços e comprovantes dos pagamentos dos encargos da folha de pagamento dos funcionários que prestarão os serviços ao respectivo condomínio.

4 RESULTADOS E DISCUSSÃO

O condomínio que não personalidade jurídica de empresa e trata-se de um conjunto de pessoas que dividem, pela sua natureza, todos os custos e despesas inerentes à vida em grupo, bem como devem, reciprocamente, zelar, uns pelos outros no que tange às normas de higiene e segurança, relacionados também nas diretrizes do condomínio em sua convenção própria, sendo assim, designado um responsável legal para administrar e controlar os processos inerentes ao

condomínio. Embora o condomínio não possua personalidade jurídica (Magano, 1993), nos relata que o condomínio se projeta como unidade comparada à pessoa jurídica, tanto assim que os direitos dos que trabalham no respectivo condomínio, devem ser exercidos contra a administração do edifício e não contra cada condômino em particular.

Conforme os dados evidenciados a análise comparativa entre a contratação da mão de obra direta e a contratação de uma empresa que fornecerá os funcionários para terceirizar os serviços devemos destacar que, diante do cenário aplicado para o condomínio que possui 224 unidades (apartamentos) em 04 blocos no total e taxa condominial de R\$500,00, ou seja, receita bruta mensal de R\$112.000,00 e necessita de funcionários para realizar os serviços de portaria, zeladoria, limpeza e conservação do espaço para os respectivos moradores.

Quadro 01 – Receita do Condomínio

Unidades	Taxa condominial	Arrecadação mensal	Arrecadação anual
224	R\$ 500,00	R\$ 112.000,00	R\$ 1.344.000,00

Fonte: Autoria própria, 2021.

4.1 FOLHA DE PAGAMENTO

Caso o síndico, responsável legal pela tomada de decisão do condomínio opte por contratar os funcionários diretamente, o mesmo, será responsável por capacitar esses novos funcionários e destacar as diretrizes internas do condomínio, destacar também, as responsabilidades a serem desempenhadas por cada função conforme as atribuições da respectivas funções que são publicadas pelo Sindicato do Edifícios do Estado de Goiás e se responsabilizando pelo cumprimento da Consolidação das Leis do Trabalho. Devendo também buscar funcionários que possam substituir os demais funcionários efetivados em caso de férias, atestados, afastamentos ou até mesmo rescisão do contrato de trabalho.

Quadro 02 – Folha de Pagamento

Referência: Ano de 2020

Empregados	Proventos	Quinquênio	Adicional Noturno	Horas Extras	DSR	INSS	Vale Transporte	Desconto Plano Saúde	Líquido a Pagar
Faxineiro	1.089,41	54,47				87,27	65,36	8,45	982,79
Faxineiro	1.089,41	54,47				87,27	65,36	8,45	982,79
Porteiro Diurno	1.105,05	55,25		145,04	24,17	103,98	66,30	8,45	1.150,78
Porteiro Diurno	1.105,05	55,25		145,04	24,17	103,98	66,30	8,45	1.150,78
Porteiro Noturno	1.105,05	55,25	221,01	402,88	67,15	150,95	66,30	8,45	1.625,64
Porteiro Noturno	1.105,05	55,25	221,01	402,88	67,15	150,95	66,30	8,45	1.625,64
Zelador	1.280,19	64,01				105,30	76,81	8,45	1.153,63
Totais	R\$ 7.879,21	R\$ 393,96	R\$ 442,02	R\$ 1.095,84	R\$ 182,64	R\$ 789,71	R\$ 472,75	R\$ 59,18	R\$ 8.672,03

Fonte: Autoria própria, 2021.

Os valores referentes aos salários e seus respectivos encargos foram calculados conforme as disposições da Convenção Coletiva do Trabalho do Sindicato dos Edifícios do

Estado de Goiás sendo considerada a vigência de 2020/2021. Conforme as bases salariais do sindicato, o condomínio acarará com salário dos 07 funcionários e terá o custo mensal de R\$8.672,03 com os salários líquidos a serem pagos. De acordo com a cláusula décima quinta da CCT, os funcionários ficam assegurados ao pagamento do quinquênio de 5% sobre o salário base, desde que o funcionário tenha 05 anos ou mais de contratação e está benefício não é considerado cumulativo.

O adicional noturno está descrito na cláusula oitava da CCT, diz que o trabalho noturno será pago com adicional de 20% sobre o salário base. Para o pagamento das horas extras foi considerado que porteiros trabalharam 15 dias conforme a sua escala, sendo assim, aos porteiros diurnos são devidas as 15 horas extras de 50% sobre a intrajornada de trabalho e aos noturnos são consideradas as mesma 15 horas de 50%, mas possuem mais 15 horas de 100% devido a hora do trabalho noturno ser considerada em inferior a diurna, conforme o §3º da cláusula oitava da CCT, “A hora do trabalho noturno será de 52 minutos e 30 segundos, qualquer que seja a função estabelecida ou adotada na presente Convenção Coletiva de Trabalho”.

O empregador pagará a seus empregados que não cumprem regime de jornada excepcional de revezamento de 12 horas por 36 horas (12hx36h) um adicional de 50% (Cinquenta por cento), para as 02 (duas) primeiras horas extras diárias e de 100% (Cem por cento) ao que exceder as 02 (duas) primeiras horas extras diárias.
(CCT SEEG 2020/2021, Cláusula sétima, pg. 2)

O desconto referente ao plano de saúde está descrito no §3º da cláusula décima primeira, “fica o condomínio autorizado a realizar o desconto na folha de pagamento individual do empregado do percentual de 8% sobre o custo efetivo do benefício fornecido ao empregado.”

O pagamento do vale transporte também poderá sofrer variações devido as faltas, quantidade de dias trabalhados e aos funcionários que possuem meio de transporte próprio, que acarretará a não incidência do vale transporte a esses funcionários, que não receberão os benefícios e conseqüentemente não será descontado os 6% no salário base, previsto na lei 7.418/85.

Quanto ao pagamento dos encargos incidentes na folha de pagamento dos funcionários se totalizam em R\$4.337,46, sendo os encargos incidentes como o Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS), Guia da Previdência Social (GPS) e Programa de Integração Social (PIS). Vale destacar que os valores poderão sofrer alterações, devido atualização dos respectivos salários e os valores variáveis como horas extras, faltas injustificadas.

Quadro 03 – Guia da Previdência Social **Referência: Folha de Pagamento de 2020**

Descrição	Base de Cálculo	%	Valor
Contribuição previdenciária patronal	9.993,67	20,00%	1.998,73
Contribuição outras entidades	9.993,67	4,50%	449,72
GIL-RAT	9.993,67	2,00%	199,87
Valor retido dos empregados			789,71
Total devido do INSS			R\$ 3.438,03

Fonte: Autoria própria, 2021.

Quadro 04 – Guia do FGTS **Referência: Folha de Pagamento de 2020**

Descrição	Base de Cálculo	%	Valor
Total dos proventos	R\$ 9.993,67	8,00%	R\$ 799,49

Fonte: Autoria própria, 2021.

Quadro 05 – Guia DARF PIS **Referência: Folha de Pagamento de 2020**

Descrição	Base de Cálculo	%	Valor
Total dos proventos	R\$ 9.993,67	1,00%	R\$ 99,94

Fonte: Autoria própria, 2021.

Considerando somente os pagamentos mensais o condomínio terá o custo mensal de R\$17.046,09, mas o síndico deverá considerar também as provisões de férias, 13º salário, rescisão, provisão de funcionários que substituirão as férias dos efetivos funcionários e outros custos para que não onere consideravelmente a folha e influencie em variações constantes na taxa de condomínio.

Quadro 06 – Provisão de Férias **Referência: Folha de Pagamento de 2020**

Base de cálculo	Férias	Avos de férias	Proventos	Encargos	Total
R\$	13.324,89	1	R\$ 1.110,41	R\$ 394,19	R\$ 1.504,60

Fonte: Autoria própria, 2021.

O valor referente a base de cálculo para o provisionamento das férias designa-se sobre o valor bruto da folha de pagamento e o terço constitucional de férias, que representa 1/3 sobre o valor bruto da folha de pagamento. O terço constitucional está previsto na Constituição Federal em seu art. 7º, inciso XVII.

Quadro 07 – Provisão de 13º salário

Referência: Folha de Pagamento de 2020

Base de cálculo 13º Salário		Avos de 13º	Proventos	Encargos	Total
R\$	9.993,67	1	R\$ 832,81	R\$ 295,65	R\$ 1.128,45

Fonte: Autoria própria, 2021.

Quadro 08 – Previsão de Rescisão

Referência: Folha de Pagamento de 2020

Base de cálculo Rescisão		Multa 40%	Proventos	Encargos	Total
R\$	9.993,67	R\$ 319,80	R\$ 832,81	R\$ 295,65	R\$ 1.448,25

Fonte: Autoria própria, 2021.

Quadro 09 – Provisão aos funcionários substitutos

Referência: Folha de Pagamento de 2020

Base Salarial	Vale Cesta e Vale Transporte	Proporcional de férias e 13º salário	Proventos	Encargos	Total
R\$ 9.599,71	R\$ 164,60	R\$ 219,42	R\$ 1.184,00	R\$ 361,89	R\$ 1.545,88

Fonte: Autoria própria, 2021.

Os valores provisionados deverão permanecer em um fundo de reserva, caso ocorra qualquer necessidade do que foi provisionado anteriormente, evitando grandes aumentos na taxa de condomínio. Para o estudo foi considerado provisões para o 13º salário, férias, rescisões e custo com uniformes, provisão de funcionários substitutos sendo assim, o condomínio deverá provisionar mensalmente R\$5.743,85 e alocar esse valor para o fundo de reserva do condomínio, evitando a onerosidade na taxa condominial.

Quadro 10 – Resumo dos pagamentos e provisões

Descrição	Valor
Salários a pagar	R\$ 9.993,67
Vale Cesta	R\$ 840,00
Vale Transportes	R\$ 1.135,20
Assistência médica SECOVIMED	R\$ 739,76
Encargos Sociais	R\$ 4.337,46
Provisão de 13º salário e férias	R\$ 2.633,05
Uniformes dos funcionários	R\$ 116,67
Previsão de Rescisão	R\$ 1.448,25
Funcionários Substitutos	R\$ 1.545,88
Prestação de Serviços de Conservação	R\$ 550,00
Custo Total Mensal	R\$ 22.789,94
Custo Total Anual	R\$ 273.479,31

Fonte: Autoria própria, 2021.

Vale destacar que o valor referente a assistência médica está disposto na CCT do SEEG estipulando o valor de R\$105,68 mensal por funcionário aos condomínios não associados ao SECOVIGOIAS (Sindicato das imobiliárias e condomínios do Estado de Goiás). O vale cesta é pago a todos os funcionários no valor de R\$120,00 pelo mês efetivamente trabalhado, valor esse sendo considerado o valor mínimo a ser pago, a cláusula nona destaca que o pagamento superior aos R\$120,00 é por liberalidade do empregador.

Referente ao vale transporte considerando todos os dias trabalhados sem faltas e que todos os funcionários usufruam do transporte coletivo o pagamento referente a esse benefício será de R\$1.135,20 mensal, o benefício é pago referente a quantidade de passagens que o funcionário necessita para deslocar do trabalho para casa e de sua casa para o trabalho, o valor do vale-transporte foi considerado conforme a folha de pagamento para o ano de 2020 era de R\$4,30 cada passagem. O fornecimento de uniforme é obrigatório e deverá ser repostado a cada 12 meses, foi considerado R\$200,00 pagos com uniforme para cada funcionário por ano, o fornecimento obrigatório do uniforme consta na cláusula trigésima oitava da convenção coletiva do trabalho.

O empregador se obriga a fornecer a seu critério 02 (dois) jogos de uniforme gratuitamente a todos os seus empregados, ou seja, duas camisas e duas calças/saia, tanto para os operacionais como para os da administração, com reposição obrigatória a cada 12 (doze) meses; caso os mesmos sejam demitidos ou peçam demissão os uniformes serão devolvidos nas condições em que se encontrarem.

(CCT SEEG 2020/2021, trigésima oitava, pg. 11)

Consequentemente o real custo mensal para o condomínio, considerando a folha de pagamento, os encargos sociais, as provisões e prestação de serviços de conservação (limpeza de piscina, jardinagem, limpeza da caixa de gordura e caixa d'água e serviços de dedetização) será de R\$22.789,94, representando cerca de 20,35% da receita arrecada através da taxa de condomínio prevista na análise fictícia dos dados coletados.

4.2 TERCEIRIZAÇÃO DA MÃO DE OBRA

Caso o síndico, responsável legal pela tomada de decisão do condomínio opte por firmar um contrato com uma empresa que terceirize a mão de obra de forma qualificada aos serviços destacados. Conforme a definição de (BELMONTE, 2004), caracterizando a contratação da empresa terceirizada, sendo considerado o condomínio como tomador dos serviços e a empresa terceirizada como prestadora dos serviços.

Segundo (DELGADO, 2010), a terceirização provoca uma relação trilateral devido a contratação de força de trabalho qualificado no mercado destacado como o prestador de serviços, o processo de terceirização previne as responsabilidades diretas do condomínio, mas há convivência indireta entre a relação trilateral em casos de falta de recolhimentos e pagamentos de benefícios estipulados aos funcionários que realizarão a prestação de serviço no condomínio. A empresa que prestará os serviços no condomínio, mantém com o trabalhador os vínculos jurídicos trabalhistas. A empresa tomadora de serviços que recebe a prestação da realização dos serviços, mas não assume a posição clássica de empregadora desse trabalhador envolvido.

Assim sendo, haverá o acordo entre o tomador dos serviços (condomínio) e o prestador de serviços (empresa que terceirizará) mediante contrato estipulado de prazo 12 meses, renovando-se automaticamente caso não haja manifestação entre as partes e desde que seja cumprida com as necessidades da realização dos serviços no condomínio, descrevendo das responsabilidades a serem designadas aos trabalhadores que realizarão os serviços. O objeto do contrato tem como a prestação de serviços diários de portaria, limpeza e conservação, dentre os demais sendo realizados. O condomínio sendo tomador dos serviços pagará mensalmente a prestadora de serviços o valor mensal de R\$28.320,80, mediante apresentação da Nota Fiscal de Serviços e os comprovantes de pagamentos dos encargos incorridos na folha de pagamento destes funcionários. Apesar dos dados contidos para análise serem fictícios, foi considerada uma média de valor aplicado pela empresa terceirizadas, a média aplicada pelo mercado de terceirização na prestação de serviços em condomínio no estado de Goiás é cerca de 40% em cima dos valores sobre a folha de pagamento e as provisões de 13º salário e férias em que o condomínio possui.

Quadro 11 – Precificação da Empresa Terceirizada

Descrição dos serviços	Quantidade	Periodicidade	Valor	
Portaria Diurna	2 funcionários	diariamente	R\$	8.401,80
Portaria Noturna	2 funcionários	diariamente	R\$	11.330,47
Faxina	2 funcionários	diariamente	R\$	7.258,53
Limpeza de Piscina	1 funcionário	2 vezes por semana	R\$	140,00
Jardinagem	1 funcionário	1 vez ao mês	R\$	210,00
Limpeza de Caixa de Gorduras	1 funcionário	1 vez ao mês	R\$	140,00
Limpeza de Caixa d'água	2 funcionários	a cada 06 meses	R\$	280,00
Dedetização	4 funcionários	a cada 06 meses	R\$	560,00
VALOR MENSAL DA PRESTAÇÃO DOS SERVIÇOS			R\$	28.320,80
VALOR ANUAL DA PRESTAÇÃO DOS SERVIÇOS			R\$	339.849,60

Fonte: Autoria própria, 2021.

. Conforme (DELGADO, 2010), este processo de terceirizar o trabalhador é inserido no processo produtivo do tomador de serviços sem que se estendam a este os laços jus trabalhistas,

que se preservam fixados com uma entidade interveniente, ou seja, o trabalhador permanece sendo respaldado pela Consolidação das Leis do Trabalho, portanto diretamente com a empresa que irá prestar o serviço à tomadora, onde encontra-se o vínculo empregatício. Destacando-se a solicitação dos comprovantes mencionados, pois mesmo que, o condomínio não possua vínculo direto pelos funcionários, ele responderá em convivência com os fatos em caso de processos trabalhistas ou acidentes de trabalho, como exemplos. A consideração do fato se caracteriza nas responsabilidades indiretas que o condomínio possui com os funcionários que realizarão os serviços com vínculo empregatício entre a empresa que terceirizará serviços.

Complementando os aspectos legais da prestação de serviços (Martins, 2012), aborda sobre a decorrência do princípio da livre iniciativa, previsto no art. 170 da Constituição, cabe ao responsável legal (síndico) definir quais áreas que pretende terceirizar. Para que inexista, contudo, o vínculo de emprego com a tomadora de serviços, a pessoalidade e a subordinação direta se determinam com a pessoa que fornece a mão de obra. Os serviços deverão ser executados sob as ordens de prepostos da prestadora e não da tomadora, sendo então de responsabilidade da empresa que irá terceirizar os serviços, a contratação, substituição, treinamento, reciclagem, transportes e todos os encargos de seus colaboradores, inclusive em caso de férias e desligamento.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Pela observação dos cenários analisados, os valores da folha de pagamento e as respectivas provisões em comparação com os dados que foram abordados pela terceirização dos serviços há 13,67% de variação nos valores. O custo total da folha de pagamento representa 20,35% da receita arrecada pelo condomínio e o custo total da terceirização representa 25,29% da receita arrecada. Conclui-se que a variação entre folha de pagamento e a terceirização é de 4,94% entre os cenários abordados sobre a receita do condomínio.

Vale destacar que caso o condomínio opte pela terceirização, o síndico deverá se comprometer a não designar quaisquer atividades aos colaboradores que não estejam estipulados nas suas atribuições da função, caso haja o descumprimento o condomínio responsabilizará pelos encargos trabalhistas por desvio da função, dentre outras despesas ocasionadas pelo processo trabalhista.

No custo total de todos os serviços executados pela empresa terceirizada estão inclusos salários, 13º salário, férias, licenças médicas, adicionais previstos em lei, funcionários substitutos em caso de folgas, faltas, férias e afastamentos, uniformes, equipamentos de

proteção individual e os materiais de limpeza. Assim como, foram consideradas todas as provisões para análise na contratação direta dos funcionários.

Esse estudo provocou uma discussão analisando o cenário ideal ao condomínio, abordando os proventos, encargos e provisões pertencentes a folha de pagamento de seus funcionários, comparados com a respectiva proposta disponibilizada pela empresa terceirizada. Devido as variações que apresentam na folha de pagamento e na margem de valor aplicado por empresas terceirizadas, sugiro que tenham novas pesquisas para analisarem outros pontos que não foram abordados nesta pesquisa e para que sejam atualizadas as informações referentes a precificação do mercado das empresas terceirizadas e a análise da folha de pagamento com os cálculos mais atualizados.

REFERÊNCIAS

- ALBUQUERQUE, **Terceiro setor: história e gestão de organizações**, ed. Summus, 2006.
- BARROS, Alice Monteiro. **Curso de Direito do Trabalho**. 5. ed. São Paulo: LTr, 2009.
- BELMONTE, Alexandre Agra. **Instituições civis no Direito do Trabalho**. 3. ed. Rio de Janeiro: Renovar, 2004.
- BELTRAMELLI, Silvio Neto, **Representação dos trabalhadores terceirizados em face da ampliação da permissão jurídica da terceirização no Brasil: Análise na perspectiva do trabalho decente e de seu imperativo de proteção dos direitos humanos**. PUC Minas, 2019.
- BENEVIDES, Rosely. **Revolucionando o Condomínio**. 14. Ed. São Paulo: Editora Saraiva, 2014.
- CARVALHO, Antônio José Ferreira. **O Condomínio na prática**. 7ª ed. Rio de Janeiro. Lumem Juris, 1999
- COELHO, S. de C.T. (2000). **Terceiro setor: um estudo comparado entre Brasil e Estados Unidos**. São Paulo: Editora SENAC.
- Daniela Curcino Lustosa. **A importância da contabilidade na administração dos condomínios**. FANAP, 2019.
- DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 7. ed. São Paulo: LTr, 2006.
- DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 9. ed. São Paulo: LTr, 2010.
- FALCONER, A. P. (1999). **A promessa do terceiro setor: um estudo sobre a construção do papel das organizações sem fins lucrativos e do seu campo de gestão (Dissertação de mestrado)**. Universidade de São Paulo, São Paulo, Brasil.
- Francisco Machado Egito. **Um primeiro olhar sobre a contabilidade em condomínios**. CRC GO, 2020.
- Frederico Gonçalves Cezar. **O processo de elaboração da CLT: Histórico da consolidação das leis**. 7. ed. Revista Processus de Estudos de Gestão, Jurídicos e Financeiros, 2008.
- GIL, Antonio Carlos Gil. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 6 edição, ed. Atlas, São Paulo: 2008.
- MAGANO, Octavio Bueno. **Manual de Direito do Trabalho. Direito individual do trabalho**. São Paulo: LTr, 1993.
- MARTINS, Sérgio Pinto. **A terceirização e o Direito do trabalho**, São Paulo, Ed. Atlas, 2001.

MARTINS, Sérgio Pinto. **A terceirização e o Direito do Trabalho**. 12. ed. rev. e ampl. São Paulo: Atlas, 2012.

QUEIROZ, Luiz Fernando de. **Guia do Condomínio IOB: Manual prático**. São Paulo. IOB, 1994.

SILVA, José Afonso da. **Curso de direito constitucional positivo**. 37. ed. São Paulo: Malheiros, 2014.

Leis

Brasil, 1964, Lei nº 4.591 de 16 de janeiro de 1964, Dispõe sobre o condomínio em edificações e as incorporações imobiliárias, **Casa Civil Subchefia para Assuntos Jurídico**, Poder Legislativo, Brasília, DF, 16 jan. 1964. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/14591.htm>.

Brasil, 1943, Decreto Lei nº 5.452 de 01 de maio de 1943, Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho, **Diário Oficial da União**, Poder Executivo, Diário Oficial da União - Seção 1 - 9/8/1943, Página 11937. Disponível em: <<https://www2.camara.leg.br/legin/fed/declei/1940-1949/decreto-lei-5452-1-maio-1943-415500-norma-pe.html>>

Brasil, 1934, Decreto Lei nº 24.637, de 10 de julho de 1934, estabelece sob novos moldes as obrigações resultantes dos acidentes do trabalho e dá outras providências, **Diário Oficial da União**, Poder Executivo, Diário Oficial da União - Seção 1 - 12/7/1934, Página 14001. Disponível em: <<https://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1930-1939/decreto-24637-10-julho-1934-505781-norma-pe.html>>

Brasil, 1934, Decreto nº 24.594, de 12 de julho de 1934, Dispõe sobre os sindicatos profissionais, **Casa Civil Subchefia para Assuntos Jurídico**, Poder Legislativo, RJ, Rio de Janeiro, 1934. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1930-1949/d24694.htm>

Brasil, 1936, Lei nº 185, de 14 de janeiro de 1936, Institue as comissões de salário mínimo, **Diário Oficial da União**, Poder Legislativo, Diário Oficial da União - Seção 1 - 21/1/1936, Página 1602. Disponível em: <<https://www2.camara.leg.br/legin/fed/lei/1930-1939/lei-185-14-janeiro-1936-398024-norma-pl.html>>

Brasil, 1936, Lei nº 367, de 31 de dezembro de 1936, Crêa o Instituto de Aposentadoria e Pensões dos Industriários Subordinados ao Ministerio do Trabalho, Industria e Comércio, e dá outras providências, **Diário Oficial da União**, Poder Legislativo, Diário Oficial da União - Seção 1 - 4/1/1937, Página 99. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/lei/1930-1939/lei-367-31-dezembro-1936-555119-norma-pl.html>

Brasil, 1938, Decreto Lei nº 910, de 20 de novembro de 1938, Dispõe sobre a duração e condições do trabalho em empresas jornalísticas, **Diário Oficial da União**, Poder Executivo, Diário Oficial da União - Seção 1 - 3/12/1938, Página 24335. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/declei/1930-1939/decreto-lei-910-30-novembro-1938-349925-norma-pe.html>

Brasil, 1939, Decreto Lei nº 1.402, de 05 de julho de 1939, Regula a associação em sindicato, **Diário Oficial da União**, Poder Executivo, Diário Oficial da União - Seção 1 - 7/7/1939, Página 16233. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/declei/1930-1939/decreto-lei-1402-5-julho-1939-411282-norma-pe.html>

Brasil, 1991, Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências, **Diário Oficial da União**, Poder Executivo. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/18213cons.htm

Brasil, 1956, Lei nº 2.757, de 23 de abril de 1956, Dispõe sobre a situação dos empregados porteiros, zeladores, faxineiros e serventes de prédios de apartamentos residenciais, **Diário**

Oficial da União, Poder Legislativo, Diário Oficial da União - Seção 1 - 26/4/1956, Página 8537 (Publicação Original). Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/lei/1950-1959/lei-2757-23-abril-1956-355290-norma-pl.html>

Brasil, 2017, Lei nº 13.429, de 31 de março de 2017, dispõe sobre o trabalho temporário nas empresas urbanas e dá outras providências; e dispõe sobre as relações de trabalho na empresa de prestação de serviços a terceiros, **Diário Oficial da União**, Poder Executivo. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/113429.htm

Brasil, 2017, Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho, **Diário Oficial da União**, Poder Legislativo. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/113467.htm

Brasil, 1985, Lei nº 7.418, de 16 de dezembro de 1985, Institui o Vale-Transporte e dá outras providências, **Casa Civil Subchefia para Assuntos Jurídico**, Poder Executivo. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/17418.htm

Goiás, 2020, Convenção coletiva do Trabalho, 01 de janeiro de 2020, celebram a presente CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO, estipulando as condições de trabalho previstas nas cláusulas, **Sindicato dos Edifícios do Estado de Goiás**. Disponível em:

<http://www3.mte.gov.br/sistemas/mediador/Resumo/ResumoVisualizar?NrSolicitacao=MR018163/2020>