Associação Brasileira de Empresas de Engenharia de Fundações e Geotecnia

ATA DE REUNIÃO DE DIRETORIA DA ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE EMPRESAS DE ENGENHARIA DE FUNDAÇÕES E GEOTECNIA
CNPJ n. 57.652.075/0001-74
DIA 2 DE FEVEREIRO DE 2016, TERÇA-FEIRA, 8:00h.

Participantes:

Eng. Gilberto Vicente Manzalli – Diretor Vice-Presidente (SONDOSOLO).
Eng. Gustavo Roberto Ganzerli Nahas – Diretor Financeiro (GEOFIX).

Adv. Marco Aurélio Alves Costa – Diretor Executivo da ABEF / SINABEF, designado secretário desta sessão.

Local, data e horário: Sede da **Associação Brasileira de Empresas de Engenharia de Fundações e Geotecnia**, entidade sem fins lucrativos, cuja sigla é **ABEF**, localizada na Av. Queiroz Filho, n. 1700, 7º andar, conjuntos 715 a 718, Condomínio Villa Lobos Office Park, Torre E, Vila Hamburguesa, capital de São Paulo, SP, CEP 05319-000, 2 de fevereiro de 2016, 8:00h. Ordem do dia: **1)** Leitura da ata de reunião de Diretoria, de 19 de janeiro de 2016. **2)** Esclarecimentos gerais sobre banco de horas. **3)** IRPJ e CSLL – lucro presumido – alíquotas aplicáveis. Reunidos os membros acima qualificados, foram deliberados os assuntos da Ordem do Dia, conforme segue: **1)** Lida e aprovada a ata de reunião de Diretoria da ABEF, de 19 de janeiro de 2016. **2)** O Diretor Executivo, Adv. Marco Aurélio Alves Costa, fez alguns esclarecimentos gerais sobre o sistema de banco de horas, destacando, essencialmente, os seguintes pontos: **2.1.)** Pode ser formalizado mediante acordo individual (patrão X empregado), acordo coletivo (empresa x sindicato laboral) ou convenção coletiva (sindicato laboral x sindicato patronal), conforme normatizado pela Constituição Federal do Brasil, art. 7º, incisos XII e XXVI, Lei Federal n. 9.601/98, que alterou artigo 59 da CLT e Súmula 85 Tribunal Superior do Trabalho. **2.2.)** No caso das empresas do setor econômico representado pelo SINABEF, entretanto, por força da Cláusula Vigésima Sexta da Convenção Coletiva de Trabalho 2015/2016, celebrada com o SINDPRESP, o banco de horas não pode ser instituído por acordo individual (empresa x empregado), mas somente por coletivo, o que, há de se convir, é mais seguro para as empresas também, pois haverá pleno envolvimento do sindicato laboral, realizando-se assembleia geral de empregados, sendo as deliberações aprovadas

pela maioria destes, o que valerá para todos. **2.3.)** É admissível a prorrogação de, no máximo, 2 horas de trabalho por dia, totalizando 10 horas diárias, ou seja, 8 horas normais e 2 horas adicionais, sendo estas excedentes compensadas conforme pactuado no acordo coletivo do bando de horas, mediante folgas correspondentes, e não pagas com valor adicional, como se fossem horas extras. **2.4.)** Mantem-se a obrigação de observar a jornada máxima de 44 horas semanais. **2.5.)** Um acordo ou convenção, individual ou coletivo, para banco de horas, pode perdurar pelo prazo máximo de 12 meses. **2.6.)** Podem ser compensadas as horas trabalhadas nos domingos e feriados, mas, nestes casos, a compensação acaba sendo mais cara, uma vez que os trabalhos realizados em dias de descanso semanal ou em feriados devem ser pagos em dobro. Isso é o que indica a Súmula 146 do Tribunal Superior do Trabalho. Vejamos: *"TRABALHO EM DOMINGOS E FERIADOS, NÃO COMPENSADO. O trabalho prestado em domingos e feriados, não compensado, deve ser pago em dobro, sem prejuízo da remuneração relativa ao repouso semanal. Portanto, caso haja a compensação, esta também deverá ser dobrada, ou seja, se houver trabalho em um dia de repouso ou em um feriado, este dia deverá ser compensado com duas folgas*". **2.7.)** Em banco de horas não se fala em horas extras, desde que não se ultrapasse a jornada máxima de 10 horas por dia. Registra-se, normalmente, que o funcionário trabalhou duas horas a mais, em caráter de banco de horas e não hora extraordinária, sendo que compensará o excedente com folgas, conforme o acordo coletivo. **2.8.)** Em caso de rescisões trabalhistas, na vigência do acordo coletivo do banco de horas, deve-se observar as seguintes hipóteses: **A)** Horas positivas - o empregado laborou em horas a mais e ainda não compensou todo o trabalho. Neste caso, não há dúvidas, as horas não compensadas devem ser pagas como extras no advento da rescisão, nos termos do § 3º do art. 59, da CLT. Vejamos: "*Na hipótese de rescisão do contrato de trabalho sem que tenha havido a compensação integral da jornada extraordinária, na forma do parágrafo anterior, fará o trabalhador jus ao pagamento das horas extras não compensadas, calculadas sobre o valor da remuneração na data da rescisão*". Porém, se o saldo de horas for negativo, é necessário analisar os fatos que ensejaram tal dispensa, ou seja, considera-se "horas negativas" quando o empregado, em banco de horas, teve mais folgas do que trabalhou, necessitando, assim, compensar a empresa. Teremos, então, duas situações: **B1)** Se a dispensa ocorreu por ato exclusivo do empregado (pedido de demissão ou dispensa por justa causa) = Embora não haja nenhuma legislação neste sentido, é possível imaginar que se faça a correspondente compensação com os créditos a receber na rescisão contratual, como modo de evitar o enriquecimento sem causa; **B2)** Se a dispensa ocorreu por ato exclusivo do empregador (sem justa causa) = Presume-se que o empregador renuncia ao direito de compensá-las, quando demite o empregado antes do integral cumprimento do ajuste, uma vez que exerce o seu direito potestativo de dispensa, que não pode ser oposto pelo empregado. **2.9.)** Banco de Horas para menor aprendiz – é vedado por lei. **2.10.)** Não se retroage acordo ou convenção, individual ou coletivo, para banco de horas. Vale da assinatura em diante, pois deve-se observar a data do edital convocatório, da assembleia geral etc. **3)** Sobre o IRPJ e CSLL – lucro presumido – alíquotas

aplicáveis, o Diretor Executivo Adv. Marco Aurélio Alves Costa esclareceu que prevalece a seguinte orientação quanto aos percentuais aplicados para a apuração da base de cálculo dos referidos tributos: **3.1.)** Vendas: 8% de IRPJ e 12% de CSLL. **3.2.)** Serviços em Geral: 32% de IRPJ e 32% de CSLL. **3.3.)** Obras de Construção Civil (inclusive Engenharia de Fundações e Geotecnia): **3.3.1.)** Executada por empreitada, com fornecimento parcial ou sem fornecimento de material: 32% de IRPJ e 32% de CSLL. **3.3.2.)** Executada por empreitada com fornecimento de material: 8% de IRPJ e 12% de CSLL. Assim, aliás, a seguinte decisão da Receita Federal do Brasil, que ainda prevalece no momento: **CSLL. CONSTRUÇÃO CIVIL POR EMPREITADA. LUCRO PRESUMIDO.** Contribuição Social sobre o Lucro Líquido - CSLL Ano-calendário: 2008, 2009 CSLL COM BASE NO LUCRO PRESUMIDO. PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS DE CONSTRUÇÃO CIVIL POR EMPREITADA. As bases de cálculo do IRPJ e da CSLL serão, respectivamente, de 8% e 12% nas atividades de construção civil por empreitada na modalidade total, **se, e somente se, o contrato para a realização da obra previr que a totalidade dos materiais a serem empregados e incorporados a ela sejam fornecidos pelo empreiteiro contratado**. **Caso o contrato não preveja o fornecimento de materiais pelo empreiteiro, ou preveja o fornecimento parcial, as bases de cálculo das duas exações, na sistemática do lucro presumido, corresponderão a 32% da receita bruta auferida com o contrato. O simples fornecimento de concreto usinado não configura contrato de empreitada** (CARF, Ac. 1201-001.117). Assim, elaborei a presente ata que, uma vez lida em voz alta, estando todos os presentes de acordo com seus termos, foi assinada pelo Diretor Vice-Presidente da ABEF, Eng. Gilberto Vicente Manzalli, da associada SONDOSOLO; e por mim, Marco Aurélio Alves Costa, advogado OAB/SP 295.710, Diretor Executivo da ABEF / SINABEF e secretário designado desta sessão.

_____
Eng. Gilberto Vicente Manzalli
Diretor Presidente da ABEF
Associada SONDOSOLO

_____
Marco Aurélio Alves Costa
Diretor Executivo da ABEF
OAB/SP 295.710