

## ATO ORIENTATIVO Nº 01/2026

**O GRUPO DE TRABALHO DE GESTÃO E FISCALIZAÇÃO DA RIOSAÚDE**, no uso das atribuições que lhe confere o artigo art. 3º da Portaria “N” RIOSAÚDE/PRE nº 70, de 19 de fevereiro de 2025, em vista da decisão tomada na reunião ordinária de 18 de junho de 2025 e do contido no Processo RSU-MEM-2025/02414,

Considerando a indicação dos membros do Grupo de Trabalho de Gestão e Fiscalização da RIOSAÚDE por meio da Portaria RIOSAÚDE/PRE “P” nº 146, de 19 de fevereiro de 2025;

Considerando os estudos realizados pelos membros do GT em relação à documentação a ser exigida das empresas contratadas para a prestação de serviços com mão de obra dedicada, no caso da rescisão ou término do contrato;

### **PROPÕE:**

**Art. 1º** - Este ato estabelece normas para a gestão e a fiscalização dos contratos de prestação de serviços contínuos com dedicação exclusiva de mão de obra da RIOSAÚDE, em atenção às disposições conferidas pela Portaria “N” RIOSAÚDE/PRE nº 59/2024.

Parágrafo único – As disposições contidas neste ato aplicam-se a todos os contratos já em vigor, ainda que elaborados anteriormente à vigência do Regulamento de Compras e Contratações da RIOSAÚDE – REGLIC.

**Art. 2º** – Entende-se como serviços com regime de dedicação exclusiva de mão de obra aqueles em que o modelo de execução contratual exija, dentre outros requisitos, que:

I - os empregados da contratada fiquem à disposição nas dependências da contratante para a prestação dos serviços;

II - a contratada não compartilhe os recursos humanos e materiais disponíveis de uma contratação para execução simultânea de outros contratos; e

III - a contratada possibilite a fiscalização pela contratante quanto à distribuição, controle e supervisão dos recursos humanos alocados aos seus contratos.

Parágrafo único. Os serviços de que trata o *caput* deste artigo poderão ser prestados fora das dependências da entidade, desde que não seja nas dependências da contratada e presentes os requisitos dos incisos II e III.

**Art. 3º** - Recomenda-se que no planejamento das contratações dos serviços contínuos com dedicação exclusiva de mão de obra da RIOSAÚDE, seja, preferencialmente, prevista garantia contratual no patamar de 5% do valor do contrato, cabendo que sejam tecidas justificativas para a adoção de percentual em patamar inferior.

**Art. 4º** - É condição para a aceitação da garantia contratual apresentada, quando adotada na modalidade de seguro-garantia, que na apólice sejam acobertados os riscos referentes ao pagamento de obrigações trabalhistas decorrentes de condenações judiciais em ações trabalhistas.

**Art. 5º** - No caso de rescisão unilateral de contrato, sempre que possível, a comunicação à contratada deverá ser efetivada com, no mínimo, 30 (trinta) dias de antecedência da data prevista para o término da vigência contratual, de modo a possibilitar a comunicação para o aviso prévio trabalhado.

**Art. 6º** - Na fiscalização do cumprimento das obrigações trabalhistas e sociais, visando efetivar o pagamento da última fatura do contrato à contratada, nos casos de rescisão contratual ou término de vigência a termo, deverão ser adotadas as seguintes providências:

I – solicitar que o pagamento das verbas rescisórias seja realizado em até 10 dias corridos contados a partir do término do contrato de trabalho, nos termos do art. 477, §6º, do Decreto-Lei nº 5.452/1943 (Consolidação das Leis do Trabalho – CLT);

II – solicitar o encaminhamento das seguintes certidões:

- a) Certidão Negativa de Débitos Trabalhistas – CNDT ou Certidão Positiva de Débitos Trabalhistas com efeito negativo;
- b) Prova de Regularidade perante o Fundo de Garantia por Tempo de Serviço – CRF–FGTS;
- c) Certidão Negativa De Débitos Relativos aos Tributos Federais e à Dívida Ativa da União.

III – exigir que sejam encaminhados, em relação aos funcionários que continuarão vinculados à empresa, com base no último mês de prestação dos serviços, os seguintes documentos:

- a) relação nominal dos empregados alocados na prestação dos serviços;
- b) cópia atualizada da Carteira de Trabalho e Previdência Social – CTPS;
- c) declaração da contratada informando a realocação do funcionário dentro da empresa;
- d) cópia do contracheque;
- e) comprovante de depósito bancário do salário contendo o nome do funcionário;
- f) registro de ponto;
- g) declaração de não optante do vale transporte, ou comprovante de pagamento do benefício para o mês referência;
- h) comprovante de pagamento de auxílio-alimentação e demais benefícios, se for o caso;
- i) declaração do faturamento, constando especificação dos descontos realizados no salário, vale-transporte e auxílio-alimentação;

- j) declaração dos colaboradores da empresa que se encontram de férias concedidas no período, informando se houve ou não ocupação do posto de trabalho, se for o caso;
- k) declaração dos colaboradores da empresa que se encontram em licenças concedidas no período, informando se houve ou não ocupação do posto de trabalho, se for o caso;
- l) resumo geral da folha de pagamentos, contendo as bases totais para conferência mínima dos encargos de FGTS e de INSS;
- m) detalhe da guia emitida com a relação dos trabalhadores gerada pelo FGTS Digital, juntamente com a GFD – Guia do FGTS Digital;
- n) recibo de entrega da DCTFWEB juntamente com a DARF de recolhimento da Previdência Social;
- o) protocolo de envio de evento no e-social relativo às contribuições previdenciárias por trabalhador;
- p) comprovante de pagamento da Guia do FGTS e DARF da Previdência Social.

IV – exigir que sejam encaminhados, em relação aos funcionários que não continuarão vinculados à empresa, com base no último mês de prestação dos serviços, os seguintes documentos:

- a) relação nominal dos empregados alocados na prestação dos serviços;
- b) Termo de Rescisão de Contrato de Trabalho – TRCT dos empregados, homologado pelo sindicato da categoria se assim exigir o instrumento coletivo vigente;
- c) carta de demissão do empregado ou comprovante de comunicação de demissão emitida pelo empregador;
- d) cópia do contracheque;
- e) comprovante de depósito bancário das verbas rescisórias contendo o nome do funcionário;
- f) registro de ponto;
- g) declaração de não optante do vale transporte, ou comprovante de pagamento do benefício para o mês referência;
- h) comprovante de pagamento de auxílio-alimentação e demais benefícios, se for o caso;
- i) declaração do faturamento, constando especificação dos descontos realizados no salário, vale-transporte e auxílio-alimentação;
- j) declaração dos colaboradores da empresa que se encontram de férias concedidas no período, informando se houve ou não ocupação do posto de trabalho, se for o caso;
- k) declaração dos colaboradores da empresa que se encontram em licenças concedidas no período, informando se houve ou não ocupação do posto de trabalho, se for o caso;
- l) resumo geral da folha de pagamentos, contendo as bases totais para conferência mínima dos encargos de FGTS e de INSS;

- m) detalhe da guia emitida com a relação dos trabalhadores gerada pelo FGTS Digital, juntamente com a GFD – Guia do FGTS Digital;
- n) recibo de entrega da DCTFWEB juntamente com a DARF de recolhimento da Previdência Social;
- o) protocolo de envio de evento no e-social relativo às contribuições previdenciárias por trabalhador;
- p) comprovante de pagamento da Guia do FGTS e DARF da Previdência Social;
- q) Atestado de Saúde Ocupacional - ASO da demissão.

**Art. 7º** - Na análise da documentação entregue pela empresa contratada, os fiscais e gestores deverão atentar para que tenham sido realizados todos os pagamentos de acordo com os valores previstos em instrumento coletivo vigente.

§1º - Para a documentação tratada no inciso IV do artigo anterior, deverão os fiscais e gestores verificar, na análise das verbas rescisórias, o pagamento do(a):

I – saldo do salário;

II – valor das férias vencidas e do proporcional de férias, considerando o adicional de 1/3 (um terço);

III – valor referente ao 13º salário proporcional;

IV – multa de 40% do FGTS no caso de demissão sem justa causa;

V – valor referente ao aviso prévio indenizado, se for o caso.

§2º - No caso da opção pelo aviso prévio trabalhado, não sendo trabalhado o período integral, deverá ser convertido o período restante em aviso prévio indenizado de forma proporcional.

§3º - O pedido de dispensa de cumprimento do aviso prévio pelo empregado não exime o empregador de pagar o respectivo valor, salvo comprovação de haver o empregado obtido novo emprego.

**Art. 8º** - Até que a contratada comprove o pagamento das obrigações trabalhistas e previdenciárias, a fiscalização deverá reter o valor da fatura correspondente em valor proporcional ao inadimplemento, até que a situação seja regularizada.

**Art. 9º** - Em caso de ajuizamento de ações trabalhistas em face da contratada, decorrentes da execução do contrato, com a inclusão da RIOSAÚDE como responsável subsidiária ou solidária, recomenda-se que sejam retidas das parcelas vincendas o montante dos valores cobrados.

Parágrafo único - Caso a RIOSAÚDE venha realizar o pagamento dos débitos trabalhistas como responsável subsidiário, sendo o empregador empresa contratada e/ou que possua crédito a receber, recomenda-se a realização da retenção da fatura e compensação entre créditos e débitos recíprocos.

**Art. 10** - As proposições elencadas neste Ato apenas entrarão em vigor após divulgação por meio de Portaria, estando ainda em vigor a Portaria “N” RIOSAUDE/PRE nº 59/2024.

**Karina Tavares Gomes Leal**

**Matrícula: 4.058149-6**

**Presidente do GT de Fiscalização**