



SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL
MJSP - POLÍCIA FEDERAL

**CADERNO TÉCNICO
DE FORMAÇÃO DE PREÇOS
PARA LICITAÇÕES
(MÃO DE OBRA EXCLUSIVA)**

Versão: *beta*
Data-base: Junho/2022
Última atualização: Junho/2022

1. APRESENTAÇÃO

O presente estudo tem por objetivo apresentar procedimentos de definição de orçamento e custos para licitações de serviços continuados com dedicação exclusiva de mão-de-obra.

Após a publicação da [Instrução Normativa nº 49, de 30 de junho de 2020](#), de acordo com a regra de transição posta, foram revogados os itens que direcionavam a divulgação dos valores referenciais, passando a tratar somente de Cadernos de Logística temáticos, que orientam a realização dos estudos técnicos preliminares dentro das especificidades de contratação de cada órgão. A vigência desta regra se iniciou em outubro de 2020, **não havendo mais a publicação dos valores referenciais** (vide [orientação](#)).

Foi nesse sentido que os órgãos de controle sugeriram, mediante Relatório Final de Auditoria CGU RJ (17095674), *visando aperfeiçoar os procedimentos de definição de orçamento e custos para licitações de serviços continuados com dedicação exclusiva de mão-de-obra, a elaboração de Caderno Técnico específico pela PF.*

Além de permitir a criação de um caderno único para a PF, este estudo pretende dar solução a algumas problemáticas das diversas modelagens de Planilhas de Custos, vejamos algumas:

- a) A vigência de um contrato deve impactar as metodologias de cálculo das rubricas da Planilha de Custos?
- b) Os percentuais da [IN 5/2017-MPDG](#) que visam provisionar as verbas trabalhistas, especificamente pela modalidade de Conta-Depósito Vinculada, refletem o exato valor a ser desembolsado pela contratada?
- c) Projetando todos os valores das rubricas da planilha de custos pelo prazo da vigência contratual, é possível confrontar os reais gastos que a contratada desembolsará? Uma vez que as bases de cálculo de férias e rescisão são fixadas pela legislação, haveria "discricionariedade" sobre esses índices?
- d) O pagamento da verba rescisória a título de férias, previsto na Planilha de Custos, deve ter incidência de FGTS, uma vez que se trata de verba indenizatória? Haverá sobrepreço caso não haja essa distinção?
- e) Uma vez que não há metodologia de pesquisa de mercado para formar a estimativa de preços específica para serviços indiretos de mão de obra, essa pesquisa pode predeterminar valores já fixados pelas exigências legais como salário-base, 13º salário, férias, entre outros valores que não serão objetos de análise de exequibilidade?

Com a publicação do [Caderno de Logística - Conta Vinculada](#) e especialmente com o [Caderno Técnico de Pagamento pelo Fato Gerador](#), pôde-se aproximar ainda mais os reais custos que a empresa Contratada desembolsa ao prestar serviços de terceirização, possibilitando atender com maior precisão o teor da Nota Técnica nº 271/2021/ME (SEI 12846737), verbis: "Os cálculos de formação de preços para os serviços com mão de obra exclusiva perseguem as regras trabalhistas". E é nesse sentido que a [IN 5/2017-MPDG](#), orienta, vejamos

O modelo de planilha de custos e formação de preços previsto no Anexo VII-D desta Instrução Normativa deverá ser adaptado às especificidades do serviço e às necessidades do órgão ou entidade contratante, de modo a permitir a identificação de **todos os custos envolvidos na execução do serviço**, e constituirá anexo do ato convocatório a ser preenchido pelos proponentes.

Este Caderno, então, pretende tão somente criar fluxo e regras para a formação do preço estimado da contratação (fase interna), especialmente através de técnicas da contabilidade de custos e orçamento, afastando ao máximo as confusões acerca dos valores constantes na Planilha de Custos e Formação de Preços - PCFP ao direito trabalhista. Por isso, as regras de aceite de formação de custo a ser aceita no momento da licitação (fase externa), serão aquelas regidas em Edital.

Outrossim, visto que a Administração Pública já possui diversos cadernos técnicos acerca deste tema, este estudo se atentou a abarcar tão somente aqueles temas que geram conflitos, devendo ser observados aqueles já pacificados subsidiariamente.

A pesquisa de mercado proposta para formar o preço estimado da contratação será realizada no condão da [IN 65/2021-SEGES/SED/ME](#) para aqueles itens em que a [IN 5/2017-MPDG](#) exige sua análise de exequibilidade. Ou seja, não será realizada pesquisa de mercado para aqueles itens que possuam valores já predefinidos por exigência legal, conforme será esmiuçado neste Caderno ou determinação de Acordo e Convenção Coletiva da Categoria.

Os procedimentos de Formação de Preços deste caderno deverão ser atendidos na fase de Planejamento da Contratação, quando da elaboração do Estudo Técnico Preliminar, especificamente no item de Estimativa de Preços, bem como devem ser revisados no momento da conclusão da elaboração do Termo de Referência, a fim de se registrar o exato valor da Declaração de Disponibilidade Orçamentária no bojo do processo licitatório, e, por fim, nos reajustes e prorrogações dos respectivos contratos firmados.

2. NATUREZA DO SERVIÇO

Os objetos a serem contratados deverão ser caracterizados como serviço comum, tratado pelo § 1º do Art. 3º do Decreto nº 9.507 haja vista padrões de desempenho, qualidade e características da prestação de serviço, como usuais do mercado e passíveis de descrições sucintas, podendo ser realizada licitação por meio de pregão.

Os serviços objetos deste Caderno são de **caráter continuado** pois sua interrupção comprometerá a continuidade das atividades da PF, podendo a contratação se estender por mais de 12 meses, conforme previsão do capítulo V do título III, da Lei 14.133/2021.

Também são serviços com **regime de dedicação exclusiva**, nos termos do art. 17, da [IN 5/2017-MPDG](#), visto o modelo de contratação que preconiza:

- 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** poderão ser prestados fora das dependências do órgão ou entidade, desde que não seja nas dependências da contratada e presentes os requisitos dos incisos II e III.

A prestação de serviços não gerará vínculo empregatício entre os empregados da CONTRATADA e a CONTRATANTE, vedada a relação que caracterize pessoalidade e subordinação direta.

As planilhas modelos constantes nos anexos deste Caderno, que poderão ser adequadas conforme necessidade, serão adstritos inicialmente para os seguintes tipos de serviço:

- I - Vigilância;
- II - Limpeza e Conservação;
- III - Recepção/Secretariado/Auxiliar de Escritório;
- IV - Manutenção Predial, utilizando os dados do SINAPI, no que couber, conforme orientações deste Caderno; e
- V - Suporte de TIC, subsidiariamente aos normativos que regem a matéria.

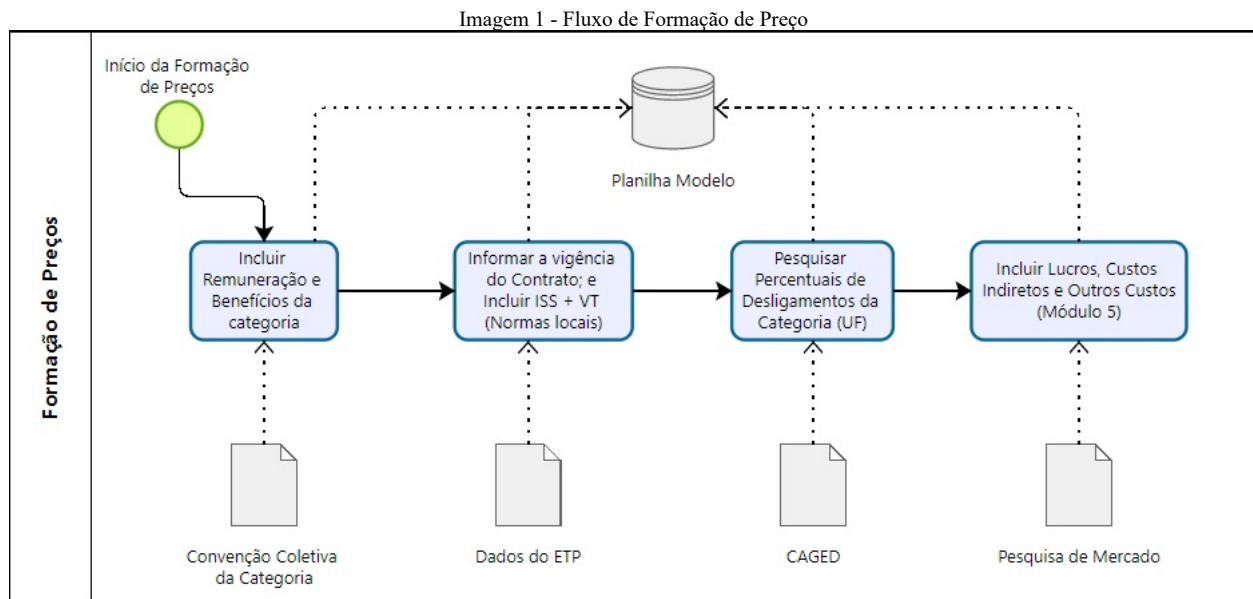
3. FORMAÇÃO DOS PREÇOS

A fim de estimar a formação dos preços da prestação dos serviços terceirizados, adotar-se-á a [IN 65/2021-SEGES/SED/ME](#) pesquisa de preços de acordo com a [tão apenas para aqueles valores passíveis de análise de exequibilidade](#).

Nos termos dos itens 9.2 e 9.3 do Anexo VII-A da [IN 5/2017-MPDG](#), aquelas rubricas que não participam/influenciam da GERENCIA DA LICITANTE não guardam quaisquer justificativas para sua alteração, pois seus valores já são fixados pela legislação trabalhista ou demais exigência legal (PIS, COFINS, RAT ajustado, CPRB, etc.). Assim, para fins deste Caderno, devem ser entendidas como rubricas que podem ter sua exequibilidade analisada:

- Índice de probabilidade de ocorrência das rescisões (Módulo 3);
- Índice de probabilidade de ocorrência das coberturas, exceto as por férias (Módulo 4.2);
- Valores unitários dos insumos (Módulo 5); e
- Lucro e Custos Indiretos (Módulo 6).

Assim, o preço total estimado da contratação será formado a partir da elaboração da Planilha de Custos e Formação de Preço, adotando o seguinte fluxo:



Fonte: Elaboração própria

A estimativa de preços deve iniciar com a abertura da Planilha Modelo (anexos) correspondente, contemplado no mínimo:

I - Convenção Coletiva de Trabalho:

- Salário-base da função;
- Adicionais (insalubridade, periculosidade, noturno);
- Benefícios mensais e diários (Desconto do Vale-Transporte; Vale Alimentação; Vale Refeição, Prêmio assiduidade, etc);
- Benefícios recebidos durante o período de férias, que deverão ser acrescidos no módulo 4.1-A.

II - 4 - Exigências Legais:

- Valor do Vale-transporte;
- ISSQN.

III - 5 - Base CAGED - Estatísticas de desligamentos:

- Dados estatísticos, inclusive base do CAGED, enquanto não vier normas referente a índices específicos de desligamentos da Administração Pública ou ainda histórico do Órgão, para fins de preenchimento dos percentuais de desligamento;
- Pesquisa de média salarial, se for o caso.

IV - 6 - Pesquisa de Mercado - IN 65/2021:

- Valor dos insumos (uniformes, materiais, equipamentos, entre outros) a serem utilizados na prestação dos serviços;
- Lucro e Custos Indiretos praticados nas contratações da Administração Pública.

MÓDULO 1 - REMUNERAÇÃO

SUBMÓDULO 1.1 - COMPOSIÇÃO DO SALÁRIO-BASE

1.1	Composição do Salário-Base		Valor (R\$)
A	Salário Base (Quantidade de horas/mês)	220	R\$ 1.000,00
B	Adicional de periculosidade	0%	R\$ -
C	Adicional de insalubridade	0%	R\$ -
D	Adicional Noturno [BC= valor da hora x 15 dias x 8 horas/dia]	0%	R\$ -
E	Hora noturna reduzida [(15 dias x 1 hora/dia) x BC (valor da hora)]	0	R\$ -
F	Adicionou de Hora Extra	Σ	R\$ -
G	Outros (especificar)	0%	R\$ -
Total do Salário-base			R\$ 1.000,00

Em consonância à [Orientação 8 SEGES/ME](#), com a chegada da [Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017](#) (Reforma Trabalhista), as rubricas referentes ao **descanso semanal remunerado (DSR)** e o **descanso em feriados**, bem como os **feriados e as prorrogações de trabalho noturno**, serão abrangidos pela própria remuneração e, por isso, não serão objeto de formação de preço na Planilha de Custos.

3.1. **Piso Salarial**

Inicialmente devem ser consultados os instrumentos coletivos vigentes registrados na Secretaria de Relações do Trabalho SRT/MTE, na respectiva unidade federativa, disponível em <http://www3.mte.gov.br/sistemas/mediador/ConsultarInstColetivo>, visando apurar o registro de acordo ou convenção coletiva para trabalhadores do serviço objeto da contratação.

Algumas Convenções Coletivas de Trabalho, registradas no MTE (disponível em <http://www3.mte.gov.br/sistemas/mediador/ConsultarInstColetivo>), podem não configurar estrita representação total dos terceirizados relacionados no objeto. Para evidenciar o mercado de trabalho para as vagas a serem preenchidas também pode ser verificado o Cadastro Geral de Empregados e Desempregados do Ministério do Trabalho e Emprego (CAGED/MTE), por categoria dos postos previstos, conforme respectivo CBO. Esse Cadastro serve, também, como base para a elaboração de estudos, pesquisas, projetos e programas ligados ao mercado de trabalho, ao mesmo tempo em que subsidia a tomada de decisões para ações governamentais.

A fixação do valor do piso salarial para o serviço a ser contratado inclui diversos fatores de formação de custos. Para o estabelecimento de preços mínimos e máximos podem ser balizados em conformidade com a legislação trabalhista, tributária e previdenciária, bem como na Convenção Coletiva de Trabalho e nos dados estatísticos do Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (CAGED/MTE), da Relação Anual de Informações Sociais (RAIS/MTE), da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD/IBGE), do Registro Civil (IBGE) e, ainda, estatísticas sobre saúde e segurança do trabalhador disponibilizadas pelo INSS.

A Portaria-TCU nº 444, de 28 de dezembro de 2018, que dispõe sobre o processo de contratação de serviços, no âmbito da Secretaria do Tribunal de Contas da União (TCU), admite dispositivo que prevê salários fixados pela Administração em valores superiores aos fixados em acordos e convenções coletivas:

Art. 9º A estimativa de preços para contratação de serviços com dedicação exclusiva de mão de obra será elaborada com base em planilha analítica de composição de custos e formação de preços da mão de obra e de insumos e observará os seguintes critérios para obtenção dos valores de referência:

I - os salários dos empregados terceirizados serão fixados com base em acordo, convenção coletiva de trabalho ou sentença normativa proferida em dissídio coletivo da categoria profissional pertinente ou em lei;

II - havendo mais de uma categoria em uma mesma contratação, os salários serão fixados com base no acordo, na convenção coletiva de trabalho ou na sentença normativa proferida em dissídio coletivo ou em lei, concernente a cada categoria profissional;

III - não havendo salário definido em acordo, convenção coletiva de trabalho ou sentença normativa proferida em dissídio coletivo ou em lei, o salário deverá ser fixado com base em preços médios obtidos em pesquisa de mercado, em fontes especializadas, em empresas privadas do ramo pertinente ao objeto licitado ou em órgãos públicos e entidades;

IV - os encargos sociais e tributos deverão ser fixados de acordo com as leis específicas;

V - os valores dos insumos de serviços serão apurados com base em pesquisa de preços, na forma do art. 10 desta Portaria; e

VI - os insumos de mão de obra deverão observar acordo, convenção coletiva de trabalho ou sentença normativa proferida em dissídio coletivo ou em lei, com exceção dos uniformes, que deverão ser apurados com base em pesquisa de preços, na forma do art. 11 desta Portaria.

§1º Por razões de ordem técnica, devidamente justificadas, os salários poderão ser fixados pela Administração em valores superiores aos fixados em acordos, convenções coletivas de trabalho ou sentença normativa proferida em dissídio coletivo ou em lei.

Nesse sentido, a diferença verificada entre os pisos salariais dos Acordos de Convenção e os valores médios constantes da base CAGED, e visando a definição do salário base que melhor represente os postos de serviços a serem preenchidos, poderá ser definida como metodologia adequada pelos Grupos de Trabalho dos estudos técnico preliminar a obtenção da média entre:

- salário médio de admissão gerados pela consulta à base de dados do Ministério do Trabalho e Emprego, no Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (CAGED); e
- salário base das Convenções Coletivas de Trabalho registradas no MTE;

3.2. **Adicionais de periculosidade e insalubridade:**

Para a contratação de vigilantes, computar-se-á, mensalmente, o **adicional de periculosidade no percentual de 30% (trinta por cento)** na Formação de Preços, nos termos da [Lei nº 12.740/2012](#).

Já para as demais categorias, deverão ser consultadas suas respectivas Convenções Coletivas ou Laudos emitidos pela Administração. Nota-se que os licitantes poderão incluir em sua Formação de Preços rubrica referente ao custo de emissão desses laudos, juntamente com seus custos obrigatórios referentes ao PCMSO e PPRA (ver tópica de "pesquisa de mercado - IN 65/2021" deste Caderno), mas que caberá a contratada seu acompanhamento da execução.

3.3. **Hora noturna (Jornada 12x36):**

Para aqueles colaboradores cuja jornada de trabalho sejam realizadas também em horário noturno, submetidos ao regime 12 x 36, sua remuneração será de acrescida de 20%, salvo valor mais benéfico ao colaborador em CCT.

Ainda, considerando que a hora do trabalho noturno é computada como de 52 minutos e 30 segundos (**§ 1º do Art. 73 da CLT**), deve-se acrescentar mais 1 (uma) hora, ou seja, somadas 7 vezes (22h00 a 05h00) a quantidade de 7 minutos e 30 segundos a cada hora noturna, teremos mais 1 hora adicional.

Para apuração da metodologia de cálculo, foi realizada pesquisa em diversas fontes bibliográficas sobre o assunto, resumidas da seguinte forma:

Fonte	Metodologia de cálculo (Salário-base + perc.: R\$ 1.000,00; 7 horas noturnas por 15 dias)	Valor do adicional noturno
Estudo SEGES	Adicional Noturno = (Base de Cálculo x 58,33% [Proporção] x 20% [Percentual]) Hora Noturna reduzida = (Base de Cálculo x 8,33% [Proporção] x 1,2 [Alíquota])	R\$ 216,66
CadTerc (Gov SP) (adaptado)	Adic.Not = (7 x 15,22 [Quantidade de Horas Noturnas trabalhadas - QHN] x ([Valor da hora normal - HN] x 20%)) Hnot.adic.= 7 x 15,22 x ((60÷ 52,5) - 1) x HN x (1+ 20%)	R\$ 179,87
SINAPI	Salário-base ÷ 220 x 37,15% [-1,1428 x 1,20] x (7 [horas noturnas] x 15 [dias]) ¹	R\$ 177,31
licitacao.online (adaptado)	Adicional Noturno = (((Salário-base) ÷ 220) x 20%) x 8 [horas noturnas + 1 reduzida] x 15 [dias trabalhados]) Hora Noturna = ((Salário-base) ÷ 220) x 1 [hora reduzida] x 15 [dias trabalhados])	R\$ 177,27
NELCA (adaptado)	Adicional Noturno mensal = ([AN por hora = ([Salário-Hora = (Salário-base / 220h)] x 20%]) x 7h (22h-05h) x 15 noites) Hora Noturna Reduzida por mês = [HNR por noite = Salário-Hora x 120%] x 15 noites	R\$ 177,27
Flaviana Paim (JML 2017)	Valor AN Mensal = ((Salário-base) ÷ 220) x 20% * (7 horas * 15 dias) Valor da Reduzida Hora Noturna Mensal = ((7 horas * 15 dias) * 1,142857) - (7 horas * 15 dias) * Valor AN Mensal	R\$ 109,09
Nith Treinamentos	((Salário-base ÷ 220) x 20%) x (7 [horas noturnas ao dia] x 15 [dias] x (60 [minutos/hora] ÷ 52,2 [hora reduzida]))	R\$ 109,09

<u>PJe-Calc</u>	$((\text{Salário-base} \div 220) \times 20\%) \times (7 [\text{horas noturnas ao dia}] \times 15 [\text{dias}]) + 15 [\text{horas reduzidas}]^2$	R\$ 109,09
<u>MPU</u>	Adicional Noturno = $(\text{Salário-Base} + \text{Adic. de Periculosidade}) \div 220 \times 7 [\text{horas trabalhadas no período noturno}] \times 15,2 [\text{dias trabalhados}] \times 20\%$ Adicional de Hora Noturna Reduzida = $((\text{Salário-Base} + \text{Adic. de Periculosidade}) \div 220) \times ((60-52,5) \div 52,5) \times 7 \times 15,2 \times 20\%$	R\$ 110,55

¹Quantidade subentendida no cálculo do SINAPI, uma vez que o Manual não apresenta exemplo.

²A quantidade calculada pelo PJe-Calc é realizada automaticamente, devendo o usuário incluir manualmente sua base (hs intrajornada; hs noturnas; hs trabalhadas, etc). No exemplo acima, foi utilizado apenas "hs noturnas" (que já inclui a hora reduzida).

Observação 1: A diferença entre R\$ 177,27 e R\$ 109,09 decorre de o primeiro considerar a hora reduzida ter como base de cálculo 1+20%, e a segunda apenas 20% (não indenizando a hora ficta).

Importante reprimir o que menciona o [Referencial Técnico de Custos do MPU](#) sobre essas metodologias:

Se a convenção coletiva prever a incorporação do valor da hora de redução noturna ao salário-base ou se a hora noturna adicional houver sido contemplada no valor do adicional noturno, o item hora noturna adicional será igual a 0 (zero).

Entretanto, nos casos em que a hora noturna adicional não houver sido contemplada no cálculo do adicional noturno, deverá ser calculada somente a hora de redução noturna.

A jurisprudência vem se posicionando, acerca do tema, da seguinte forma:

"a projeção da hora noturna reduzida deve ser considerada apenas para fins de pagamento do adicional noturno, uma vez que não se cogita de interpretação tão extensiva do artigo 73, parágrafo 1º, da CLT, a ponto de se considerar que a hora ficta noturna produza efeitos em instituto jurídico diverso" (gm) (TRT18, IUJ - 0010568-93.2016.5.18.0000, Rel. BRENÓ MEDEIROS, TRIBUNAL PLENO, 22/05/2017)

Diante de todas as metodologias apresentadas, considerando que o PJe-Calc seria a última esfera de litígio, deve-se optar - salvo condição mais benéfica ao colaborador expressa em Convenção Coletiva - por aquela metodologia como a mais prudente a ser utilizada na Planilha de Custos e Formação de Preços.

Nome: ADICIONAL NOTURNO 20%										
Período: 01/01/2022 a 31/01/2022										
Incidência(s): FGTS / Contribuição Social / IRPF										
Comentário: -										
(((REMUERACAO 1) / 220,0000) X 0,20000000) X IMPORTADA DO CARTÃO DE PONTO)										
Período Mensal	Base	Divisor	Multiplicador	Quantidade	Dobra	Devido	Pago	Diferença	Índice Correção	Valor Corrigido
01 a 31/01/2022	1.000,00	220,0000	0,20000000	128,0000	Não	116,36	0,00	116,36	1,000000000	116,36
									Total	116,36

Observação 1: A hora reduzida (1 ao dia por 16 dias = 16 horas) já está inclusa no total de horas noturnas (7 ao dia por 16 dias = 112 horas), totalizando 128 horas.

Depois da reforma da CLT (Art. 59-A), também, **não há mais hora noturna prorrogada**, conforme Orientação nº 8 da SEGES/ME, acerca dos *Impactos da reforma trabalhista nos contratos da Administração*:

Dessa forma, os contratos de prestação de serviços **que contemplem os custos com a prorrogação de hora noturna após às 5h da manhã** (a exemplo dos que preveem prorrogação de hora noturna das 5h às 7h da manhã), **deverão ser revisados em atendimento ao que preconiza do art 59-A da Lei nº 13.467, de 2017, para que haja a exclusão desse item**, ainda que conste previsão em Acordo, Dissídio ou Convenção Coletiva de Trabalho.

Assim, foi devidamente observado, sobre esse tema, a seguinte determinação do TCU através do Acórdão 712/2019-Plenário:

9.2.1. promovam a adequação ... em regime de 12x36 horas, tendo em vista as modificações trazidas pelo art. 59-A da Consolidação das Leis do Trabalho, no sentido de não serem mais devidos ... o adicional noturno nas prorrogações de trabalho noturno, caso não previstos em Acordo, Convenção Coletiva de Trabalho ou em contrato individual.

Naqueles casos em que a função do colaborador seja exercida em horário distinto das 22h00 as 05h00 (7 horas), deve-se tão somente ajustar a base de cálculo:

D	Adicional Noturno [qtd de horas: 22h00 as 05h00 = 7 horas]	7	R\$	109,09
D1	Adicional Noturno mensal [percentual do adicional]	20%	R\$	95,45
D2	Hora noturna reduzida	1,0000	R\$	13,64

Observação 1: Caso fosse previsto o Intervalo Intrajornada (15 horas) na base de cálculo da hora reduzida, o valor final seria de R\$ 122,73. Contudo, esse acréscimo será apartado (submódulo 1.2-A).

Ex:
Remuneração: R\$ 1000,00
Quantidade de horas/mês: 220
Valor da hora normal: R\$ 4,54~ (Remuneração ÷ Quantidade de horas)
Adicional da hora noturno: R\$ 0,90~
Quantidade de horas noturnas estimada: 120 (15 dias x (7 horas + 1 ficta))
Total de adicional noturno estimado: R\$ 109,09~ (120 x 0,90~)

3.4. **Hora Extra:**

As horas extras previstas para a contratação, podem ser diferenciadas da seguinte forma:

- a) Hora Extra Normal: Aquelas compreendidas entre 05h00 e 20h00, excetuados os dias da [Lei 605/49](#), com acréscimo de 50% da hora normal (vide [Art. 59 da CLT](#)).

Ex:	Remuneração: R\$ 1000,00 Quantidade de horas/mês: 220 Valor da hora normal: R\$ 4,54~ (Remuneração ÷ Quantidade de horas) Valor da hora extra normal: R\$ 6,82 [Valor da hora normal x (1 + 50%)]
-----	--

b) **Hora Extra Noturna:** Aquelas compreendidas entre 20h00 e 05h00, excetuados os dias da [Lei 605/49](#), com acréscimo de 105,71%.

A hora extra noturna, além do adicional de 50% da hora extra normal, é acrescida de mais 20%, nos termos do [Art. 73 da CLT](#).

Já o [§ 1º do Art. 73 da CLT](#), dispõe que a hora do trabalho noturno será computada como de 52 minutos e 30 segundos. Então, cada hora noturna sofre uma redução de 7 minutos e 30 segundo, que corresponde a $0,1428 (60/52,5 - 1) = \sim 14,28\%$, ou seja, a cada 7 horas laboradas, computar-se-á 8 (7 x 1,1428~).

Ex:	Remuneração: R\$ 1000,00 Quantidade de horas/mês: 220 Valor da hora normal: R\$ 4,54~ (Remuneração ÷ Quantidade de horas) Acréscimo = $(1 + 50\%) \times (1 + 20\%) \times (1 + 14,28\%) = 2,05$ Valor da hora extra noturna: R\$ 9,35 [Valor da hora normal x (1 + 105,71%)]
-----	---

c) **Hora Extra - Feriados:** Aquelas compreendidas entre 05h00 e 20h00, nos dias definidos pela [Lei 605/49](#), com acréscimo de 100% da hora normal (vide [Art. 9º da Lei 605/49](#)). Caso não haja histórico confiável da **quantidade** - não se confundindo com a base de cálculo - de hora extra em feriados, pode-se utilizar o percentual de 14,28% sob o quantitativo previsto para "**Hora Extra Normal**":

Nota:	Sabe-se que a média de feriados federais são de 9 dias, conforme calendário oficial (fonte). Acrescenta-se 1 feriado referente ao aniversário do município, temos, em média, 10 feriados ao ano. Pela doutrina, temos o seguinte cálculo para a probabilidade de ocorrências de feriados em um domingo:
	$2,973\% = \frac{((11 \times 71,429\%) + 3) \times 100}{365,25}$
Sendo:	11 : nº de feriados no ano; 71,429% = 5/7 (probabilidade de o feriado ocorrer em dia de expediente na semana); 3 : número de feriados móveis; 365,25 – número de dias no ano considerando o ano bissexto. (fonte)
	Através de cálculos de análise combinatória, sem determinantes, ou seja, apenas 10 feriados em 365 dias, teríamos um valor simbólico (3,5E-09), e que portanto seria desconsiderado neste cálculo. Assim, sugere-se que a quantidade de horas-extras em feriados seja de 14,28% das horas extras normais.

Já a base de cálculo pode ser representada pelo seguinte exemplo:

Ex:	Remuneração: R\$ 1000,00 Quantidade de horas/mês: 220 Valor da hora normal: R\$ 4,54~ (Remuneração ÷ Quantidade de horas) Valor da hora extra noturna: R\$ 9,09 [Valor da hora normal x (1 + 100%)]
-----	--

d) **Hora Extra Noturna - Feriados:** Aquelas compreendidas entre 20h00 e 05h00, nos dias definidos pela [Lei 605/49](#), com acréscimo de 174,28%. De mesmo modo que as horas extras em feriados, pode-se incluir na quantidade a mesma metodologia do item acima.

Ex:	Remuneração: R\$ 1000,00 Quantidade de horas/mês: 220 Valor da hora normal: R\$ 4,54~ (Remuneração ÷ Quantidade de horas) Acréscimo = $(1 + 100\%) \times (1 + 20\%) \times (1 + 14,28\%) = 2,7428~$ Valor da hora extra noturna: R\$ 12,47 [Valor da hora normal x (1 + 174,28%)]
-----	--

Caso previsto hora extra, de **forma habitual**, deve-se incluir as rubricas desse adicional no módulo 1, considerando que esses valores serão base de cálculo para todos os benefícios do colaborador, a exemplo de férias, 13º salário, etc.

F	Adicionou de Hora Extra	Σ	R\$	
F1	Hora Extra Normal [(Remuneração ÷ Qtd. Horas mensais) + 50%]	1	R\$	6,82
F2	Hora Extra Noturna [(Remuneração ÷ Qtd. Horas mensais) + 50% x 20% x 14,28%]	1	R\$	9,35
F3	Hora Extra Feriado [(Remuneração ÷ Qtd. Horas mensais) + 100%]	0,1	R\$	1,30
F4	Hora Extra Feriado Noturno [(Remuneração ÷ Qtd. Horas mensais) + 100% x 20%]	0,1	R\$	1,78

Por outro lado, caso as horas extras se derem de **forma esporádica**, ou seja, a Administração não possuir em seu histórico regular necessidade, deve-se registrar essas rubricas em planilha/aba apartada, ou ainda no Módulo 5, em que incidirá tão somente o BDI ou CLTI (Módulo 6).

ESTIMATIVA MENSAL			
5 - Categorias Profissionais		Item 1 - Oficial de Manutenção Predial	Item 2 - Eletrotécnico
Salário Bruto + SubMódulo 2.2		R\$ 1.000,00	R\$ 2.000,00
Quantidade de horas/mês		220	220
Valor Unitário da Hora		R\$ 4,55	R\$ 9,09
Hora Extra Normal (acréscimo 50% - parágrafo 1º do artigo 59 da CLT)	Quantidade de horas estimadas	1	1
	Valor Mensal	R\$ 6,82	R\$ 13,64
Hora Extra Normal em horário noturno (acréscimo de 50% + 32,5%)	Quantidade de horas estimadas	1	1
	Valor Mensal	R\$ 8,30	R\$ 16,59
Hora Extra Feriados (acréscimo 100% - Art. 9º da Lei nº 605/49)	Quantidade de horas estimadas	1	1
	Valor Mensal	R\$ 9,09	R\$ 18,18
Hora Extra Feriados em horário noturno (acréscimo de 100% + 32,5%)	Quantidade de horas estimadas	1	1
	Valor Mensal	R\$ 10,57	R\$ 21,14
Subtotal (R\$)		R\$ 34,77	R\$ 69,55
VALOR MENSAL ESTIMADO DE HORAS EXTRAS		R\$ 104,32	
BDI		28,43%	
VALOR MENSAL ESTIMADO DE HORAS EXTRAS COM BDI		R\$ 133,97	
VALOR ANUAL ESTIMADO DE HORAS EXTRAS COM BDI		R\$ 1.607,69	

SUBMÓDULO 1.2 - OUTRAS VERBAS NÃO SALARIAIS

1.2	Outras verbas não salariais	%	Valor (R\$)
A	Intervalo Intra jornada	15	R\$ 102,27
B	Indenização por viagem	1	R\$ 177,00
C	Outros (especificar)	0%	R\$ -
Total de indenizações		26,77%	R\$ 279,27

3.5. Intervalo Intra jornada (Jornada 12x36):

A orientação [8. Impactos da reforma trabalhista nos contratos da Administração](#) da SEGES/ME destacou que "o artigo 71 da CLT não sofreu qualquer alteração pela nova legislação trabalhista, mantendo a obrigação de concessão do intervalo mínimo de 1 hora para o trabalho contínuo, cuja duração seja superior a 6 horas. Todavia o legislador permitiu a prevalência do negociado sobre o legislado, ao prever que a CCT ou ACT reduza para até 30 minutos".

O § 4º do Art. 71 da CLT, com [redação dada pela Lei nº 13.467, de 2017](#), passou a dispor sobre o tema da seguinte forma:

A não concessão ou a concessão parcial do intervalo intrajornada mínimo, para repouso e alimentação, a empregados urbanos e rurais, implica o pagamento, **de natureza indenizatória**, apenas do período suprimido, com acréscimo de 50% (cinquenta por cento) sobre o valor da remuneração da hora normal de trabalho. (gm)

O intervalo intrajornada indenizado realizado em horário noturno, considerando a doutrina atual e por falta de previsão legal, não deve ter incidência do adicional de 20% + 14,28% (hora reduzida).

Assim, o intervalo intrajornada indenizado deixa de compor o salário-base. Nesse sentido são a maioria das CCTs, vejamos o que dispõe uma [convenção coletiva de trabalho](#):

CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA

Parágrafo Segundo: Excetua-se ao caput as jornadas de 12 horas (escalas 12x36 e 6x12) em que o intervalo intrajornada concedido ou indenizado será sempre de 1 (uma) hora, o qual possui natureza indenizatória.

(...)

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA

Parágrafo Primeiro: As partes convenionam que a remuneração do empregado submetido ao regime 12 x 36 será composta das seguintes rubricas salariais:

A) 12 x 36 Diurno

- Salário base

- 1 hora normal com **acréscimo de 50% a título de intervalo intrajornada** (caso não concedido, por dia trabalhado - pagamento do valor da hora normal acrescido de 50%), em caráter indenizatório.

Ex:	Remuneração: R\$ 1.000,00 Quantidade de horas/mês: 220 Valor da hora normal: R\$ 4,54~ (Remuneração ÷ Quantidade de horas) Indenização de Intra jornada: 50% Valor da hora indenizada: R\$ 6,82 (R\$ 4,54 x 1+(50%)) Valor da hora extra normal: R\$ 102,27 [Valor da hora indenizada x 15 dias]
-----	---

3.6. Indenização por viagem:

Caso previsto, deverá ser cotado neste campo as indenizações por viagem do colaborador.

MÓDULO 2 - ENCARGOS E BENEFÍCIOS ANUAIS, MENSAIS E DIÁRIOS

SUBMÓDULO 2.1 - 13º (DÉCIMO TERCEIRO) SALÁRIO E ADICIONAL DE FÉRIAS

3.7. **13º Salário:**

O cálculo do 13º salário do colaborador residente/exclusivo deve ter sua base de cálculo todo o Módulo 1, e seu fator deve ser de 8,33% (12 avos), independentemente da vigência do contrato. Assim, caso um contrato seja firmado por 15 meses, sem prorrogação, a Contratada terá exatos R\$ 1.250,00 (R\$ 1.000,00 ÷ 12 avos de 13º x 15 meses) de custo.

Considerando que o Módulo 2.2 tem esta rubrica em sua base de cálculo, deve-se afastar a duplicidade de incidência desse encargo.

2.1	13º (décimo terceiro) Salário e Adicional de Férias	%	Valor (R\$)
A	13º (décimo terceiro) Salário	8,33%	R\$ 83,33

3.8. **Adicional de Férias:**

O cálculo de adicional de férias está disposto em tópico específico de formação de preço de férias.

SUBMÓDULO 2.2 - GPS, FGTS E OUTRAS CONTRIBUIÇÕES

3.9. Diante da jurisprudência firmada através do [Acórdão nº 1753/2008 – Plenário](#), neste grupo estão os encargos básicos, ou seja, aqueles que correspondem às obrigações que, conforme a legislação em vigor, incidem diretamente sobre a folha de pagamentos:

Rubrica	Alíquota	Dispositivo legal
INSS	20,00%	Art. 22, I, da Lei nº 8.212/1991
FGTS	8,00%	Art. 15 da Lei nº 8.036/1990
Salário Educação	2,50%	Art. 3º, I, do Decreto nº 87.043/82
SAT - Seg. acid. de trabalho	[Cálculo = RAT x FAP] RAT: variável no intervalo de 0,5 a 2 pontos FAP: variável no intervalo de 1% a 3%	Decreto nº 6.957/2009 c/c art. 22, inciso II, alíneas "b" e "c", da Lei nº 8.212/91
SEBRAE	0,6% (sendo 0,3% - adicional - para cada entidade do sistema S vinculada)	§ 3º, c, do Art. 8 da Lei nº 8.029/90
INCRA	0,20%	art. 1º, inciso I, do Decreto-Lei nº 1.146/70

O INSS patronal poderá ser zerado nos casos de a licitante ser beneficiada pela desoneração da folha de pagamento. Neste caso, aplicar-se-á 4,5% de CPRB no Módulo 6, conforme será demonstrado a frente.

A fim de estimar o preço, sugere-se utilizar a média de 3% para GILRAT ajustado.

Além dos encargos gerais, deverão ser acrescidos as contribuições às instituições do 'Sistema S', a depender do objeto da Contratada, com base nas seguintes alíquotas:

Entidade	Objeto	Alíquota	Dispositivo legal
SENAI	Industria	1,0%	Art. 1º do Decreto-Lei nº 6.246/1944
SESI		1,5%	Art. 30 da Lei nº 8.036/90
SENAC	Comércio/Serviços	1,0%	Art. 4º do Decreto-Lei nº 8.621/1946
SESC		1,5%	Art. 30 da Lei nº 8.036/90
SEST	Transporte	1,5%	Art. 7º, II, da Lei nº 8.706/1993
SENAT		1,0%	
SENAR	Rural	2,5%	Art. 3º, I, da Lei nº 8.315/1991
SESCOOP	Cooperativa	2,5%	Art. 12º, I, do Decreto nº 3.017/1999

Fonte: [Agência Senado](#)

A base de cálculo das rubricas deste SubMódulo deve ser a soma entre Módulo 1 e Submódulo 2.1.

MÓDULO 1: COMPOSIÇÃO DA REMUNERAÇÃO			
Total da Remuneração			R\$ 1.000,00
MÓDULO 2: ENCARGOS E BENEFÍCIOS ANUAIS, MENSAIS E DIÁRIOS			
2.1	13º (décimo terceiro) Salário e Adicional de Férias	%	Valor (R\$)
Total		9,72%	R\$ 97,22
2.2	GPS, FGTS e outras contribuições	%	Valor (R\$)
A	INSS	20,00%	R\$ 219,44
B	SESI	1,50%	R\$ 16,46
C	SENAI	1,00%	R\$ 10,97
D	INCRA	0,20%	R\$ 2,19
E	SEBRAE	0,60%	R\$ 6,58
F	Salário Educação	2,50%	R\$ 27,43
G	SAT - Seg. acid. de trabalho (Cálculo=RATxFAP)	3,00%	R\$ 32,92
H	FGTS	8,00%	R\$ 87,78
I	SECONCI	1,00%	R\$ 10,97
Total		37,80%	R\$ 414,75

Conforme jurisprudência vigente, a Contribuição Previdenciária, Contribuição para Outras Entidades devem ser aplicadas também para os demais módulos (3 rescisão, 4 custo com cobertura de substitutos), contudo, esses custos vão estar incluídos dentro de suas próprias bases de cálculo, conforme será detalhado a frente.

O Art. 22, I, da [Lei nº 8.212/1991](#) dispõe que a base de cálculo das contribuições é o total das remunerações pagas, devidas ou creditadas a qualquer título, assim devendo ser entendida a base de cálculo também da *Contribuição para Outras Entidades*.

É consabido que ainda há muita insegurança jurídica sobre o que se considera verba remuneratória e o que se considera verba indenizatória, consequentemente a incidência de contribuição previdenciária ainda não está pacificada. Contudo, adotar-se-á os seguintes entendimentos:

Rubrica	Incidência		Justificativa
	Contribuição Previdenciária, Contribuição para Outras Entidades	FGTS	
Adicionais (insalubridade, periculosidade, noturno)	Sim	Sim	IN SIT nº 144/2018 e Tabela do TRT16
Intervalo Intra jornada Indenizado	Não	Não	Natureza indenizatória - artigo 71 da CLT, § 4, da CLT.
Aviso Prévio Indenizado - API	Não	Sim ¹	Súmula nº 305 do TST, Tribunal de Contas, no Acórdão Nº 2.217 Plenário e Tabela do TRT16 e IN SIT nº 144/2018
Aviso Prévio Trabalhado - APT	Sim ¹	Sim ¹	¹ Não incide sobre o montante de férias da base de cálculo
Multa de 40% do FGTS depositado	Não	Não	Natureza indenizatória
Férias devidas na rescisão	Não	Não	Art. 10, V, da IN SIT nº 144/2018 e Tabela do TRT16 , Art. 28, § 1º, da Lei nº 8.212/91
13º devido na rescisão	Sim	Sim	IN SIT nº 144/2018 e Tabela do TRT16
Módulo 4 - Substituições	Sim ²	Sim	² O Supremo Tribunal Federal – STF, julgando o tema nº 72 de rep. geral, firmou a tese de que “É inconstitucional a incidência de contribuição previdenciária a cargo do empregador sobre o benefício previdenciário salário-maternidade”.

De forma usual, sugere-se a utilização do somatório dos SubMódulos 1.1 e 2.1 como base de cálculo para todas as rubricas deste SubMódulo 2.2.

SUBMÓDULO 2.3 - BENEFÍCIOS MENSIS E DIÁRIOS

2.3	Benefícios Mensais e Diários e outras verbas não salariais	Valor unitário	Valor (R\$)
A	Transporte	R\$ 4,38	R\$ 123,96
A1	Valor total de VT (ida + volta)	21	R\$ 183,96
A2	Desconto empregado (6% do salário)	6%	R\$ 60,00
B	Auxílio-Refeição/Alimentação	R\$ 27,60	R\$ 463,68
B1	Valor total de VR/Alimentação	21	R\$ 579,60
B2	Desconto empregado	-20%	(-R\$ 115,92)
D	Contribuição Sindicato Patronal (CCT)	0,60%	R\$ 6,00
E	Benefício de Assistência ao Trabalhador (CCT)	R\$ 14,00	R\$ 14,00
F	Prêmio Assiduidade Cláusula (CCT)	7,00%	R\$ 73,01
G	Outros (especificar)		
H	Outros (especificar)		R\$ -
Total de Encargos e Benefícios			R\$ 1.388,29

Os benefícios mensais e diários deverão ser aqueles constantes na Convenção Coletiva de Trabalho, ou, se for o caso, aquele previsto na tabela SINAPI. Subsidiariamente, sugere-se utilizado o [Estudo SEGES](#) para composição dos preços estimados dos *benefícios mensais e diários*.

Vale observar que a Lei nº 6.321/1976 estabeleceu a possibilidade do trabalhador participar com até 20% do custo direto da refeição quando a empresa é participante do Programa de Alimentação do Trabalhador – PAT. Ou seja, em casos excepcionais, em que não conste valor confiável sobre o percentual de desconto de Vale Alimentação, sugere-se a utilização de 20% para fins de formar o preço.

FÉRIAS, ADICIONAL DE FÉRIAS E FÉRIAS DEVIDAS NA RESCISÃO

Primordialmente, faz-se necessário diferenciar a formação de preço de férias a ser paga ao empregado, do valor a ser provisionado para reposição de profissional que o substituirá (módulo 4). Como será abordado a frente, para essa verba (férias) **o responsável pela pesquisa não necessitará de qualquer intervenção, pois todos os índices/fatores já são extraídos da própria exigência legal.**

Complementarmente, deve-se provisionar o custo mensal que a contratada terá com a remuneração - e demais custos proporcionais - do substituto do empregado residente, ou seja, a remuneração correspondente a 30 dias, conforme fórmula: $(1/12) \times 100 = 8,33\%$.

Tendo em vista que, ao final de **12 meses**, não haverá gozo de férias pelo empregado residente, e consequentemente, reposição de profissional ausente, mas deverá ser provisionado 12 avos de férias proporcionais a ser indenizado. Portanto, tem-se os seguintes custos a serem provisionados:

- 12 avos de férias indenizadas para rescisão do empregado residente; e
- 12 avos de 1/3 constitucional das férias indenizadas do empregado residente.

MÓDULO 1: REMUNERAÇÃO			
1.1	Composição do Salário-Base		Valor (R\$)
A	Salário Base (Quantidade de horas/mês)	220	R\$ 1.000,00
MÓDULO 2: ENCARGOS E BENEFÍCIOS ANUAIS, MENSIS E DIÁRIOS			
B	Adicional de Férias	0,00%	R\$ -
MÓDULO 3 - CUSTOS COM RESCISÃO			
3.3	Férias proporcionais das verbas rescisórias (sem incidência de FGTS)	%	Valor (R\$)
A	Férias proporcionais devidas	8,33%	R\$ 83,33
B	1/3 Constitucional de férias proporcionais devidos	2,78%	R\$ 27,78
Total		11,11%	R\$ 111,11
MÓDULO 4 - CUSTO DE REPOSIÇÃO DO PROFISSIONAL AUSENTE			
4.1	Férias	Fator	Valor (R\$)
A	Substituto - Cobertura Férias	0,00%	R\$ -
B	Venda de Férias (100% = 10 dias) - Sem incidência de Encargos	0,00%	R\$ -
SubTotal		0,00%	R\$ -

Já, para contratos com **24 meses** (ou mais - prorrogado ou não), poderá haver 1 período de férias usufruído, destacando que, o residente terá completado 2 períodos aquisitivos. Ou seja, também terá direito a 12 meses de férias proporcionais a ser indenizado, além das férias gozadas. Neste caso, como haverá pagamento de férias no Módulo 4.1 para a reposição do profissional ausente, utilizar-se-á a rubrica do próprio módulo, tendo em vista que não haverá pagamento de remuneração, restando os seguintes custos:

1. Férias acrescido de 1/3 constitucional do empregado residente;
2. Férias indenizadas para rescisão do empregado residente; e
3. Custos de reposição do profissional ausente por férias (ferista), incluindo todos os seus próprios custos; e
4. Venda de férias (sem incidência de encargos), subtraído do próprio custo do ferista, se for o caso.

MÓDULO 1: REMUNERAÇÃO			
1.1	Composição do Salário-Base		Valor (R\$)
A	Salário Base (Quantidade de horas/mês)	220	R\$ 1.000,00
MÓDULO 2: ENCARGOS E BENEFÍCIOS ANUAIS, MENSIS E DIÁRIOS			
B	Adicional de Férias	1,39%	R\$ 13,89
MÓDULO 3 - CUSTOS COM RESCISÃO			
3.3	Férias proporcionais das verbas rescisórias (sem incidência de FGTS)	%	Valor (R\$)
A	Férias proporcionais devidas	4,17%	R\$ 41,67
B	1/3 Constitucional de férias proporcionais devidos	1,39%	R\$ 13,89
Total		5,56%	R\$ 55,56
MÓDULO 4 - CUSTO DE REPOSIÇÃO DO PROFISSIONAL AUSENTE			
4.1	Férias	Fator	Valor (R\$)
A	Substituto - Cobertura Férias	4,17%	R\$ 70,00
a.1	Remuneração do Substituto [Módulo 1 x %vigência]	R\$ 1.000,00	R\$ 41,67
a.2	13º do Substituto [(12 avos/remuneração) x % vigência]	R\$ 83,33	R\$ 3,47
a.3	Férias + 1/3 de férias [(12 avos/férias) x % vigência]	R\$ 111,11	R\$ 4,63
a.4	Incidência de Encargos [% do Submódulo 2.2 x Σ 4.1-A.1 a 4.1-A3]	36,80%	R\$ 18,31
a.5	Provisão de Rescisão do ferista [Submódulos 3.1 + 3.2) x % vigência]	R\$ 46,10	R\$ 1,92
B	Venda de Férias (100% = 10 dias) - Sem incidência de Encargos	0,00%	R\$ -
SubTotal		4,17%	R\$ 70,00

Ressalta-se que os estudos atuais de *Planilha de Composição de Custos e Formação de Preços* não fazem qualquer menção quanto à distinção das férias devidas, quando da rescisão do contrato de trabalho. Insta mencionar que aquelas férias quando pagas, na rescisão do contrato de trabalho, não incidem FGTS. Caso não prevista essa diferenciação na Planilha, far-se-ia uma previsão de valores que não seriam desembolsados pela empresa contratada (FGTS sobre as férias indenizadas), o que representaria, a priori, um sobrepço.

Em consequência a isso, a depender da vigência do contrato adotada, a exemplo de 12 meses, não haveria qualquer desembolso de férias a provisionar em que se incidisse FGTS, visto que, nos 12 primeiros meses, os empregados não terão completado 1 (um) período aquisitivo, eis que, não deveria ser previsto FGTS aplicado nessas verbas. Por isso, aqueles contratos de 12 meses não se amparam, quando adotado qualquer valor no submódulo 2.1.B (Acréscimo de Férias) e no submódulo 4.1.A (Custo de Reposição por Férias), visto que, não haverá férias a serem usufruídas e é incidido FGTS nesses módulos.

Após apurados todos os cálculos envolvidos para o rateio das férias, conforme a vigência e/ou prorrogação adotada, parte-se das seguintes condições:

- **Até 12 meses de vigência:** Não haverá gozo de férias, sendo devido apenas as férias indenizadas do empregado “residente”, em sua rescisão;
- **13 a 24 meses de vigência:** 1 período aquisitivo completo + férias indenizadas;
- **25 a 36 meses de vigência:** 2 períodos aquisitivos completos + férias indenizadas;
- **37 a 48 meses de vigência:** 3 períodos aquisitivos completos + férias indenizadas;
- **49 a 60 meses de vigência:** 4 períodos aquisitivos completos + férias indenizadas.

Para aqueles contratos com vigência “proporcional”, a exemplo de 20 meses, entende-se que, deverá ser considerado o caso mais oneroso para a Administração, tendo em vista que: a) A Administração não pode interferir no “gerenciamento” de férias dos empregados; b) Nos casos em que seja discricionário para a empresa, conceder férias ou pagar a indenização, tem-se que, às férias concedidas incidirão FGTS, o que tornará o contrato mais caro e consequentemente maior o lucro da contratada. Assim, computar-se-á, para todos os fins de cálculos, que a empresa concederá férias ao empregado no dia seguinte ao se completar o período aquisitivo, a fim de garantir a devida dotação orçamentária.

Eis, portanto, que devido a sua estrutura de formação de preços e, a fim de se provisionar mais corretamente esses custos, sugere-se o desmembramento da seguinte forma:

I - **Módulo 1 (Remuneração):** Ao encerrar um contrato de 60 meses, como o empregado gozará, em regra, apenas 4 períodos de férias (concessão apenas a partir do “2º ano”), essa rubrica lastreará 56 meses para pagamento de salário e 4 meses a título de férias (sem acréscimo de 1/3) - restando **receber o valor de “12 meses proporcionais” de férias em sua rescisão.** Ou seja, os módulos 2.1, “3.3” e 4.1A, servirão para provisionar o pagamento da reposição do empregado de férias, ou o valor proporcional de férias das verbas rescisórias;

II - **Submódulo 2.1-B (1/3 constitucional de férias):** a provisão de orçamento neste módulo deve prever somente o valor de 1/3 de férias do empregado “residente”, de acordo com a vigência do contrato. Tem-se então que, para esse submódulo, deve ser feito o rateio da vigência do contrato a ser multiplicado pelo 1/3 das férias e, posteriormente, pelo número de períodos aquisitivos $\{(1 \div \text{vigência}) \times (1 \div 3) \times n^\circ \text{ de períodos aquisitivo}\}$, conforme:

- Até 12 meses de vigência: Não haverá gozo de férias;
- 13 a 24 meses de vigência: 1 período aquisitivo completo de 1/3 do valor de férias, independentemente da vigência, variando o índice de 2,56% a 1,39%;
- 25 a 36 meses de vigência: 2 períodos aquisitivos completos de 1/3 do valor de férias, independentemente da vigência, variando o índice de 2,67% a 1,85%;
- 37 a 48 meses de vigência: 3 períodos aquisitivos completos de 1/3 do valor de férias, independentemente da vigência, variando o índice de 2,70% a 2,08%;
- 49 a 60 meses de vigência: 4 períodos aquisitivos completos de 1/3 do valor de férias, independentemente da vigência, variando o índice de 2,72% a 2,22%.

Para atender o contido acima, utilizar-se-á a seguinte fórmula:

$$\text{Valor a provisionar} = \text{Índice} \times \text{Base de cálculo}$$

$$\text{Índice} = \text{SE}(Y > 60; (1/Y/3) * 5; \text{SE}(Y > 48; (1/Y/3) * 4; \text{SE}(Y > 36; (1/Y/3) * 3; \text{SE}(Y > 24; (1/Y/3) * 2; \text{SE}(Y > 12; (1/Y/3) * 1; 0)))$$

Sendo Y = Vigência do Contrato

$$\text{Base de cálculo} = \text{Módulo 1 (Remuneração)}$$

Observação 1: O Módulo 2.2 tem esta rubrica como base de cálculo, por isso não se deve duplicar essa incidência

III - **Submódulo 3.3 (Custo com férias indenizadas de rescisão):** conforme mencionado anteriormente, os custos com férias na rescisão, possuem bases de cálculo diferente das férias gozadas e devem ser separadas. Para este submódulo, deve ser previsto as férias devidas, acrescida do 1/3 constitucional, nos termos da legislação vigente.

Nota-se que, os valores a serem indenizados para os empregados, seja para aquele desligado no 13º mês de serviço, após seu gozo de férias, seja para aquele desligado no 25º, após usufruídas 2 férias, terá o mesmo valor a receber, qual seja, 1 avo proporcional de férias.

Portanto, exceto para vigência de até 12 meses, a metodologia de cálculo dependerá da vigência contratual. Deve então, ser calculado o valor de 1 avo de férias, multiplicado pelo número de meses proporcionais devidos de férias a indenizar (estimativa mais onerosa), rateado pela vigência do contrato e pelo valor da remuneração $\{(\text{Remuneração} \div 12) \times [\text{vigência} - (\text{período aquisitivo} \times 12)] \div \text{vigência} \div \text{remuneração}\}$, conforme:

- Até 12 meses de vigência: Não haverá gozo de férias, logo, deve ser previsto o índice fixo de 11,11% (8,33 + 2,78), independentemente da vigência, restando sempre o valor proporcional de férias indenizadas ao residente;
- 13 a 24 meses de vigência: 1 período aquisitivo completo, variando o índice de 0,85% a 5,56%;
- 25 a 36 meses de vigência: 2 períodos aquisitivos completos, variando o índice de 0,44% a 3,70%;
- 37 a 48 meses de vigência: 3 períodos aquisitivos completos, variando o índice de 0,30% a 2,78%;
- 49 a 60 meses de vigência: 4 períodos aquisitivos completos, variando o índice de 0,23% a 2,22%.

Para atender o contido acima, utilizar-se-á a seguinte fórmula:

$$\text{Férias proporcional (índice 1) e 1/3 constitucional proporcional (índice 2)}$$

$$\text{Valor a provisionar} = (\text{Índice 1} \times \text{Base de cálculo}) + (\text{Índice 2} \times \text{Base de cálculo})$$

$$\text{Índice 1} = \text{SE}(Y > 60; (Z/12 * (Y - 60)) / Y / Z; \text{SE}(Y > 48; (Z/12 * (Y - 48)) / Y / Z; \text{SE}(Y > 36; (Z/12 * (Y - 36)) / Y / Z; \text{SE}(Y > 24; (Z/12 * (Y - 24)) / Y / Z; \text{SE}(Y > 12; ((Z/12 * (Y - 12)) / Y / Z; 1/12)))$$

Sendo Y = Vigência do Contrato; e Z = Remuneração

$$\text{Índice 2} = \text{“Índice 1”} \div 3$$

$$\text{Base de cálculo} = \text{Módulo 1 (Remuneração)}$$

Ressalta-se que, para este caso, a esta “nova rubrica” não comporá base de cálculo das demais rubricas da rescisão, inclusive os percentuais de probabilidade, sendo somada somente ao final do total do módulo.

IV - **Submódulo 4.1A (Custo com “Volante”):** para pagamento dos custos de reposição de profissional ausente por férias, deverá esta rubrica ser zerada, caso o contrato tenha até 12 meses, tendo em vista que, no primeiro ano, em regra, não haverá férias para os funcionários. Este submódulo deve prever somente o valor dos custos com o empregado “volante” a cada “12 meses + 1” – perfazendo o mesmo valor para faixa de 13 a 24 meses, por exemplo.

Tem-se então, quanto à metodologia de cálculo daquelas vigências superiores a 12 meses, deve ser rateado, o número de períodos aquisitivos de férias, pela vigência do contrato $\{n^\circ \text{ de períodos aquisitivo} \div \text{vigência}\}$, conforme:

- Até 12 meses de vigência: Não haverá gozo de férias;
- 13 a 24 meses de vigência: 1 período aquisitivo completo a dividir pela vigência, variando o índice de 7,69% a 4,17%;
- 25 a 36 meses de vigência: 2 períodos aquisitivos completos a dividir pela vigência, variando o índice de 8,00% a 5,56%;
- 37 a 48 meses de vigência: 3 períodos aquisitivos completos a dividir pela vigência, variando o índice de 8,11% a 6,25%;
- 49 a 60 meses de vigência: 4 períodos aquisitivos completos a dividir pela vigência, variando o índice de 8,16% a 6,67%.

Para atender o contido acima, utilizar-se-á a seguinte fórmula:

$$\text{Valor a provisionar} = \text{Índice} \times \text{Base de cálculo}$$

$$\text{Índice} = \text{SE}(Y > 60; 5/Y; \text{SE}(Y > 48; 4/Y; \text{SE}(Y > 36; 3/Y; \text{SE}(Y > 24; 2/Y; \text{SE}(Y > 12; 1/Y; 0)))$$

Sendo Y = Vigência do Contrato;

Base de cálculo = Σ Rubricas 4.1.a.1 a 4.1.a.5

A depender da CCT, o colaborador residente em férias pode ou não receber algum benefício, devendo ser incluído na base de cálculo do item 4.1-A essas rubricas a que o empregado residente perceberá.

Visto que a CCT utilizada como parâmetro neste estudo não menciona qualquer benefício ao colaborador em férias, excluir-se-á o Submódulo 2.3 na base de cálculo do custo de reposição do empregado nas férias:

MÓDULO 4 - CUSTO DE REPOSIÇÃO DO PROFISSIONAL AUSENTE			
4.1	Férias	Fator	Valor (R\$)
A	Substituto - Cobertura Férias	4,17%	R\$ 69,88
a.1	Remuneração do Substituto [Módulo 1 x %vigência]	R\$ 1.000,00	R\$ 41,67
a.2	13º do Substituto [(12 avos/remuneração) x % vigência]	R\$ 83,33	R\$ 3,47
a.3	Férias + 1/3 de férias [(12 avos/férias) x % vigência]	R\$ 111,11	R\$ 4,63
a.4	Incidência de Encargos [% do Submódulo 2.2 x Σ 4.1-A.1 a 4.1-A3]	36,80%	R\$ 18,31
a.5	Provisão de Rescisão do ferista [Submódulos 3.1 + 3.2) x % vigência]	R\$ 43,22	R\$ 1,80

V - **Venda de Férias:** As vendas das férias não impactarão no percentual total de férias, permanecendo sempre 11,11%. Contudo, haverá alteração em seu detalhamento, conforme a vigência e a probabilidade de venda, considerando que **não há** incidência das contribuições previdenciárias e FGTS nesse abono pecuniário. Vejamos a seguinte situação hipotética da diferença entre o custo da contratada com venda, limitada a 10 dias, e sem venda:

Sem venda de férias	Com venda de férias
Módulo 1 - Remuneração = R\$ 1.000,00 Sendo: R\$ 1.000,00 para remuneração do gozo de férias	Módulo 1 - Remuneração = R\$ 1.000,00 Sendo: R\$ 1.000,00 para remuneração do gozo de férias
Módulo 4.1-A - Cobertura de Férias = R\$ 1.000,00 Sendo: R\$ 1.000,00 para pagamento do custo com ferista	Módulo 4.1-A - Cobertura de Férias = R\$ 1.000,00 Sendo: R\$ 666,66 para pagamento do custo com ferista, que trabalhará 20 dias; e R\$ 333,33 para pagamento de salário de 10 dias trabalhados pelo residente

Vejamos, abaixo, a estrutura do Módulo 4.1 com histórico de 100% das férias concedidas sendo vendidas. Nota-se que o valor não é proporcional ao total mostrado acima (caso sem venda de férias, totalizando R\$ 69,88), considerando que o abono pecuniário de R\$ 333,33 (R\$ 13,89 * 24 meses) tem natureza indenizatória e não incide sobre as rubricas 4.1.a.2 a 4.1.a.5.

MÓDULO 4 - CUSTO DE REPOSIÇÃO DO PROFISSIONAL AUSENTE			
4.1	Férias	Fator	Valor (R\$)
A	Substituto - Cobertura Férias	4,17%	R\$ 46,59
B	Venda de Férias (100% = 10 dias) - Sem incidência de Encargos	100,00%	R\$ 13,89
SubTotal		4,17%	R\$ 60,48

Para atender o contido acima, utilizar-se-á a seguinte fórmula:

$$\text{Valor a provisionar} = \text{Probabilidade da venda} \times \text{Base de cálculo}$$

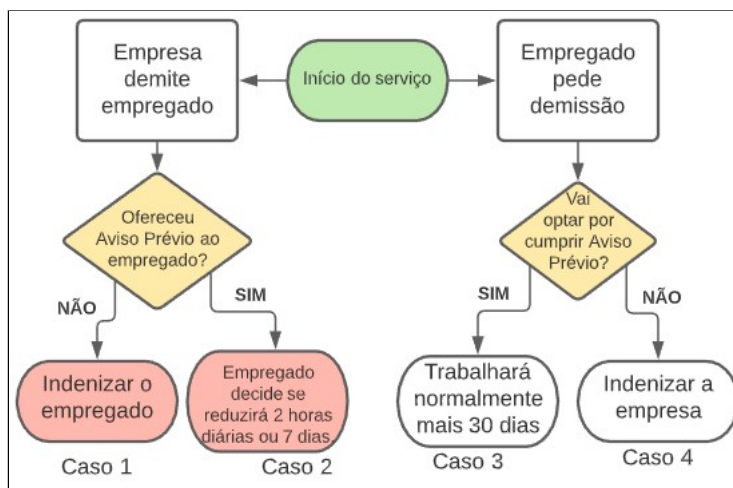
$$\text{Submódulo 4.1-B} = (\text{Índice vigência} * \text{Remuneração}) * \text{Probabilidade da venda} \div 3$$

Independentemente do prazo adotado no contrato – **excluindo os reflexos envolvidos** –, teremos o índice de 11,11% (sobre a remuneração) para cobrir os gastos com férias. Porém, o exato valor, tanto de férias gozadas como daquela indenizada, devem interferir no valor total do contrato, e por isso devem ser diferenciados, devida suas incidências dos demais encargos.

No caso da empresa que ofertar o lance mais vantajoso ser a atual contratada, deverá ser computado + 1 evento de férias na planilha para cada ano, salvo justificativa em contrário (ex: contrato anterior não ser por "Fato Gerador" e a empresa já ter percebido/provisionado dos valores proporcionais das obrigações trabalhistas). Ocorrendo esta hipótese, a Administração não pagará o evento de férias para o primeiro ano de contrato, salvo cálculos proporcionais devidamente comprovados, conforme consignado nos autos do processo SEI 08490.005723/2020-94.

PROVISÃO PARA RESCISÃO

Os valores de provisionamento com o custo de rescisões apresentados neste estudo somente devem constar na *Planilha de Composição de Custos e Formação de Preços* quando aqueles desligamentos, dentre as várias hipóteses legais de rescisão de contrato, ocorrer ônus e que surtam, claro, efeitos financeiros à empresa. Conforme se extrai da Figura abaixo, somente nos casos 1 (Aviso Prévio Indenizado - API) e 2 (Aviso Prévio Trabalhado - APT) haverá custos diretos para a empresa e que devem constar em sua Planilha de Custos. Frisa-se que, no caso em que o empregado solicita seu desligamento, mesmo que cumprido Aviso Prévio, não deverá ser acrescido qualquer custo à empresa.



fonte: elaboração própria

Temos, indo além, que quando do desligamento em qualquer um dos casos acima, a empresa ainda desembolsará os custos com suas verbas rescisórias, quais sejam, saldo do salário e férias e 13º parciais. Observa-se que o 13º salário e o saldo do salário já são devidamente provisionados nos submódulos anteriores, porém **as férias devidas na rescisão**, uma vez que não incidem encargos do módulo 2.2, também devem ser previstas neste módulo.

Para o Aviso Prévio Indenizado - API e o Aviso Prévio Trabalhado - APT, em vez de atribuir percentuais do custo de cada tipo de desligamento, incluindo em sua base de cálculo valores como 5% total constante na [IN 5/2017-MPDG](#) adotar-se-á a formação de preços de forma contrária, ou seja, **primeiro se encontrará o EXATO valor do custo que uma empresa possui ao desligar um colaborador, conforme exigências legais (valores fixados), e depois se aplicará um percentual de probabilidade de ocorrência.**

Assim, além de facilitar a Formação de Preços, considerando que **bastará aos responsáveis apenas pesquisar os índices de desligamentos da categoria/UF** (campos grifados na imagem abaixo), conforme o caso, facilitará também possível repactuação de bases de cálculo e sua análise, a exemplo da [redução de 50% para 40% de multa do FGTS ocorrida em 2020](#). O Módulo 3 da Planilha de Custos e Formação de Preços - PCFP, portanto, deverá abarcar a seguinte estrutura:

MÓDULO 3 - CUSTOS COM RESCISÃO			
3.1	Provisão para Aviso Prévio Indenizado	%	Valor (R\$)
Total		10,00%	R\$ 225,19
3.2	Provisão para Aviso Prévio Trabalhado	%	Valor (R\$)
Total		90,00%	R\$ 1.235,26
3.3	Férias proporcionais das verbas rescisórias (sem incidência de FGTS)	%	Valor (R\$)
Total		5,56%	R\$ 71,56
Quadro-Resumo - Módulo 3 - CUSTO COM RESCISÃO			
3.1	Provisão para Aviso Prévio Indenizado	10,00%	R\$ 225,19
3.2	Provisão para Aviso Prévio Trabalhado	90,00%	R\$ 1.235,26
SubTotal de Custo proporcional para Rescisão			R\$ 1.460,45
Proporção desligamentos com custos (vigência do contrato)			71,03%
Provisão Mensal			R\$ 43,22
3.3	Férias proporcionais da rescisão (sem incidência de FGTS)		R\$ 71,56
Total de Provisão para Rescisão			R\$ 114,78

Não obstante, o [MANUAL DE ORIENTAÇÃO PARA PREENCHIMENTO DA PLANILHA DE CUSTO E FORMAÇÃO DE PREÇOS](#) é claro ao afirmar que, a metodologia de cálculo da multa do FGTS deve ser a soma dos depósitos do FGTS (remuneração + 13º + férias usufruídas), no caso de rescisão sem justa causa, aplicada à multa de 40%. Isso posto, em conformidade com o [art. 18 da Lei 8.036/1990](#), a metodologia de cálculo deve ser estimada e provisionada em conformidade com a vigência do contrato, visto que, a cada mês de serviço prestado, ao empregado será depositado seu valor de FGTS proporcional e, conseqüentemente, aumentará o valor devido de uma possível multa de desligamento sem justa causa.

Logo, é possível concluir que a cada mês de prestação de serviço a empresa terá um novo custo e que não poderia a administração zerar qualquer valor (custos não renováveis). Assim, foi elaborado fórmula - nas Planilhas Modelos - para este módulo a fim de que **não há necessidade de se fazer qualquer ajuste de percentual durante a vigência do contrato (prorrogação), e que os valores restam mais próximos da realidade da empresa quanto ao custo de rescisão, conforme será demonstrado a frente.**

Foi observado também, para este Caderno de Formação de Preços, que a taxa de rotatividade dos colaboradores não devem, neste momento em que ainda não há dados concretos de desligamentos específicos da Administração Pública, ser levada em conta nos cálculos. Justificamos: A probabilidade de ocorrência dos desligamentos em si já compõe essa taxa de rotatividade. Ou seja, é possível que em um único contrato, com um único posto, sejam desligados por API 2 colaboradores na vigência de 24 meses? Sim, ainda que descabido! Neste caso, o histórico de desligamentos seria de 200% de API, duplicando a rubrica 3.1-A (Valor da Indenização), porém ainda se manteria o mesmo valor da multa do FGTS - proporcional ao período de depósitos para cada colaborador:

3.1	Provisão para Aviso Prévio Indenizado	%	Valor (R\$)
A	Valor do período de Trabalho Indenizado devido	Σ x %	R\$ 2.818,44
A.1	Remuneração (30 dias + acréscimo 3 dias/ano)	1,1	R\$ 1.100,00
A.2	13º Salário proporcional ao Mês Indenizado	8,33%	R\$ 91,67
A.3	Férias + 1/3 proporcionais ao Mês Indenizado	11,11%	R\$ 122,22
A.4	FGTS do Mês Indenizado (Rem. + 13º)	8%	R\$ 95,33
B	Multa do FGTS sobre o Aviso Prévio Indenizado	40,00%	R\$ 842,67
B.1	Incidência do FGTS sobre o montante de depósitos	8,00%	R\$ 2.106,67
B.1.1	Montante dos depósitos realizado nos meses de serviços prestados	Σ	R\$ 26.333,33
B.1.1.1	Remuneração	23	R\$ 23.000,00
B.1.1.2	13º Salário integral	2,0	R\$ 2.000,00
B.1.1.3	Férias + 1/3 constitucional (usufruídas)	1	R\$ 1.333,33
Total (A + B)		200,00%	R\$ 3.661,11

Observação: Prefixada a seguinte fórmula na base de cálculo do Item 3.1-A: Se Percentual de desligamentos >100% (mais de 1 colaborador), então SOMA(A1:A4) x 2; se não SOMA(A1:A4)

Módulo 3 restará da seguinte forma:

VI - **Aviso Prévio Indenizado (3.1):** Soma do valor devido de um mês indenizado + Multa do FGTS sobre montante depositado na prestação do serviço.

3.1	Provisão para Aviso Prévio Indenizado	%	Valor (R\$)
A	Valor do período de Trabalho Indenizado devido	Σ	R\$ 1.409,22
B	Multa do FGTS sobre o Aviso Prévio Indenizado	40,00%	R\$ 842,67
Total		10,00%	R\$ 225,19

a) **A - Valor da remuneração indenizada:** direito aos salários correspondentes ao prazo do aviso, garantida sempre a integração desse período no seu tempo de serviço, nos termos do § 1º do Art. 487 da CLT.

3.1	Provisão para Aviso Prévio Indenizado	%	Valor (R\$)
A	Valor do período de Trabalho Indenizado devido	Σ x %	R\$ 1.409,22
A.1	Remuneração (30 dias + acréscimo 3 dias/ano)	1,1	R\$ 1.100,00
A.2	13º Salário proporcional ao Mês Indenizado	8,33%	R\$ 91,67
A.3	Férias + 1/3 proporcionais ao Mês Indenizado	11,11%	R\$ 122,22
A.4	FGTS do Mês Indenizado (Rem. + 13º)	8%	R\$ 95,33

Nota-se que o valor total deste item deve corresponder a soma das rubricas abaixo, sendo o percentual de ocorrência adotado não a proporção do total de desligamentos, mas sim pelo número de postos/estoque de vagas, sendo possível inclusive adotar percentual acima de 100% (2 empregados desligados para 1 posto no período apurado), e, sendo o caso, deve-se acrescer +100% desse valor e não sua proporcionalidade.

Rubrica	Id. (submódulo)	Metodologia de Cálculo (índice)	Base de Cálculo
Remuneração de um mês indenizado	3.1-A.1	Provisão da remuneração indenizada - 30 dias - e acréscimo de 3 dias ao ano (Lei nº 12.506/2011): $SE(Y>60;45;SE(Y>48;42;SE(Y>36;39;SE(Y>24;36;SE(Y>12;33;30))))/30$ Sendo: Y = Vigência	Módulo 1
13º Salário proporcional ao Mês Indenizado	3.1-A.2	$(1 \div 12)$	3.1-A.1
Férias e 1/3 de férias sobre o mês indenizado	3.1-A.3	$[(1 \div 12) + (1 \div 12 \div 3)]$	3.1-A.1
FGTS do Mês indenizado	3.1-A.4	8% (Destaca-se que férias indenizadas não incide FGTS)	3.1-A.1 + 3.1-A.2

Nota: Caso a probabilidade de ocorrência de desligamentos com custos seja superior a 100%

b) **B - Multa do FGTS:** 40% da soma dos valores depositados durante o contrato de FGTS (8%), correspondendo a:

Rubrica	Id. (submódulo)	Metodologia de Cálculo (índice)	Base de Cálculo
Remuneração ao longo do Contrato	3.1-B.1.1.1	Vigência do Contrato - quantidade de férias usufruídas (3.1-B.1.1.3)	Módulo 1
13º Salário	3.1-B.1.1.2	Vigência do Contrato $\div 12$	Módulo 1
Férias e 1/3 de férias	3.1-B.1.1.3	A cada 12 meses + 1, computa-se 1 período de férias: $SE(Y>60;então 5;se não SE(Y>48;então 4; se não SE(Y>36;então 3; se não SE(Y>24;então 2;SE(Y>12;então 1;se não 0)))) + [1\div 3]$ Sendo: Y = Vigência	Módulo 1

OU

VII - **Aviso Prévio Trabalhado (3.2):**

a) **Redução de 7 dias** corridos, conforme preceitua o parágrafo único do Art. 488 da CLT, tendo a empresa contratada de arcar com os custos do empregado volante ou "indenização" ao final do contrato.

Nota-se que esse custo só será realmente desembolsado pela Contratada nos casos em que o colaborador trabalhar durante todo o aviso, excetuando os casos de redução de 2 horas diárias bem como nos casos de não cumprir integralmente o aviso. Nestes casos, a Contratada somente terá custos adicionais da multa do FGTS.

Ademais, o valor total deste item deve corresponder a soma das rubricas abaixo, aplicada a proporção de 7/30 avos (23,33%), sendo o percentual de ocorrência adotado não a proporção do total de desligamentos, mas sim pelo número de postos/estoque de vagas, sendo possível inclusive adotar percentual acima de 100% (2 empregados desligados para 1 posto no período apurado), e, sendo o caso, deve-se acrescer +100% desse valor e não sua proporcionalidade.

Rubrica	Id. (submódulo)	Metodologia de Cálculo (índice)	Base de Cálculo
Remuneração (Fixo)	3.2-A.1	1	Módulo 1
13º Salário proporcional	3.2-A.2	$(1 \div 12)$	3.1-A.1

Férias e 1/3 de férias	3.2-A.3	$[(1 \div 12) + (1 \div 12 \div 3)]$	3.1-A.1
Submódulo 2.2 aplicado	3.2-A.4	[Total (%) do Submódulo 2.2]	3.2-A.1 + 3.2-A.2 (Destaca-se que férias indenizada não incide submódulo 2.2)
Submódulo 2.3 (Benefícios mensais) referente ao mês trabalhado ¹	3.2-A.5	+	[Total (%) do Submódulo 2.3]

¹Visto que, o parágrafo único do Art. 488 da CLT menciona a redução “sem prejuízo do salário integral” e que os benefícios “não integram o salário para nenhum efeito legal”, não se adotará esse submódulo na base de cálculo neste estudo, salvo justificativa em contrário.

b) **Multa do FGTS:** Idem aos valores e cálculos da Multa do API (11.22, I, b);

E

VIII - **13º salário e férias proporcionais devidos na rescisão (3.3):** Conforme mencionado no tópico anterior (Férias), o valor devido de férias indenizadas, a ser pago quando da rescisão do empregado, deverá ser incluído neste módulo (rescisão), visto que, também possui natureza rescisória, além de se diferenciar das demais verbas de férias, por não incidir o módulo 2.2 (GPS e FGTS).

- Diante dos itens acima, verifica-se que, ao encontrar os valores bases do Módulo 3 (Total de API e Total de APT), estes devem ser aplicados a um indicador de probabilidades de ocorrência, apurando o total de desligados por API e APT, dividindo pelo total de “desligamentos com custos” (API+APT), devendo restar a soma de 100%.
- Posteriormente, os valores resultantes de cada Aviso Prévio, já ponderados de sua probabilidade, devem ser somados e, o resultado aplicado a um novo percentual, estimado pela contratante ou histórico da licitante, conforme o caso, dos desligamentos com custos, ou seja, excluindo a probabilidade dos desligamentos por justa causa, “a pedido” e os demais.
- E, por fim, esse valor deve ser rateado pela vigência do contrato, a fim de que, ao final do prazo contratual, o valor total provisionado reste exatamente o mesmo a ser desembolsado. Também, verifica-se que as bases de cálculos das rubricas que as compõe são aquelas dimensionadas pelas normas jurídicas vigentes, logo, não há qualquer necessidade de alteração de sua estrutura e percentuais.
- Não será prevista, nesta formação de preços, a indenização prevista no art. 9º da Lei 7.238/84, por não haver dados confiáveis e relevantes.

As últimas atualizações do [Estudo SEGES](#) trouxeram a inclusão de mais um Submódulo para o custo de rescisão, qual seja, **DEMISSÃO POR JUSTA CAUSA**, subtraindo o somatório de 13º salário, Férias e adicional, que não são devidas no caso de demissão por justa causa, ao percentual calculado através de dados do CAGED. Vale ressaltar que as demissões por justa causa, conforme jurisprudência vigente, nos casos em que o colaborador já tiver completado um período aquisitivo de férias sem usufruir, deverá perceber aquele valor integral.

Observar que as férias acrescida do terço constitucional a ser descontada na demissão por justa causa devem corresponder ao valor do Submódulo 3.3 e não o total apurado em todas as rubricas de férias (11,11%), visto que apenas será descontado a parte que seria percebida pelo residente na sua rescisão, portanto, nunca superior a 12 avos (período incompleto).

Sobre esse percentual de desligamentos, o responsável pela pesquisa deverá realizar cálculo através dos dados no CAGED, a exemplo de um índice de 2,58% de desligamentos por justa causa, apurados conforme dados extraídos da pesquisa abaixo (194 [Dispensado Com Justa Causa] ÷ 7.506 [Total]).

Para apurar a proporção entre colaboradores que fizeram jus ou não ao período completo de férias na sua demissão por justa causa, considerando uma *Duração Média de Emprego (Período da pesquisa ÷ Taxa de Rotatividade Descontada [vide pg. 76 do Manual SINAPI]) de 17,98 meses* (12 ÷ 66,73%), percebemos que, na média, todos os colaboradores completam um período aquisitivo de férias quando do seu desligamento por justa causa. Contudo, considerando que ainda **não há dados estatísticos** de que não houve o gozo de férias, **sugere-se a utilização de 50% (sim ou não) sobre o desconto de férias e adicional de férias**, conforme:

Proporção desligamentos com custos (vigência do contrato)	71,03%	R\$	1.125,01
Desligamento por Justa Causa (Desconto 13º e férias)	2,58%	(-R\$)	3,58
Provisão Mensal	4,17%	R\$	46,73

Ex:

13º salário: R\$ 83,33
 Férias + 1/3: R\$ 55,56 [SubMódulo 3.3 para 24 meses = 5,56%]
 Probabilidade Demissão Justa Causa: 2,58%
 Probabilidade período aquisitivo de férias completo: 50%
 Desconto por demissão de justa causa (negativo) = (83,33 + (55,56 x 50%)) x 2,58%

Para calcular o valor mais confiável da provisão rescisão com custo (API + APT), **utilizou-se o percentual por tipos de desligamentos para cada unidade da federação e para cada categoria de serviço, extraídos do Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (CAGED), através do link <http://bi.mte.gov.br/cagedestabelecimento>**, uma vez que a SEGES/SED/ME não possui, até o momento, dados dos contratos próprios da Administração Pública.

Para exemplificar este Caderno, utilizou-se os dados da UF SC, *CNAEs 80111 - ATIVIDADES DE VIGILANCIA E SEGURANCA PRIVADA*, referente a 2019:

CAGED LEI Nº 4923/65	
MINISTÉRIO DO TRABALHO E PREVIDÊNCIA SOCIAL	
Secretaria de Políticas Públicas de Emprego	
Departamento de Emprego e Salário	
Coordenação Geral de Estatísticas de Trabalho	
CAGED ESTABELECIMENTO	
Demonstrativo Por Período	
1217 - SANTA CATARINA	
Desligamentos	
Dispensados	4.394
Dispensado Com Justa Causa	194
Dispensado Sem Justa Causa	4.200
Espontâneos	1.744
Fim de Contrato por Prazo Determinado	29
Término de Contrato	1.132
Aposentados	1
Mortos	50
Transferência de Saída	0
Acordo	0
Total	7.506

Desligamento com custos = **71,03%** $[(4.200 + 1.132 = 5.332) \div 7.506]$

A partir dos dados exemplificados acima, **o responsável pela pesquisa deverá apurar o percentual de desligamentos com custos através pela soma dos Dispensados Sem Justa Causa e "Término de Contrato" e dividindo pela quantidade total, a fim de constar na planilha de formação de preço para repasse à Contratada** (Ver tópico 5 desta Caderno).

Para os percentuais da probabilidade entre API e API, que deverão somar 100% (pois busca-se apenas a proporção entre um e outro), **o responsável pela pesquisa deverá utilizar 5,55% para API e 94,45% para APT, caso não hajam dados confiáveis**, considerando o estudo do STF (fls. 187/199 – volume IV), também apontado no [Acórdão TCU nº 1904/2007 Plenário](#).

Não confundir essa proporção acima com aquela do CNJ – Resolução 98/2009, colocado por alguns [Estudos da SEGES](#) como: *o percentual de 90% para o aviso prévio indenizado e de 10 % para aviso prévio trabalhado*. Isso pois, os 10% mencionados naquela Resolução se referem aos desligamentos espontâneos (colaborador que pede o desligamento), e que não geram custos adicionais à Contratada.

Consignado todo o exposto acima, é possível concluir que não há como mensurar se o percentual adotado será ou não, capaz de garantir as verbas rescisórias, visto que a probabilidade de ocorrência varia de contrato para contrato, além da vigência. Por outro lado, para que os licitantes e o gestor da Administração Pública possam de fato conhecer e ter controle sobre os todos os custos da rescisão de um empregado é necessário realizar o detalhamento de todos os gastos e suas bases de cálculo, em especial aqueles custos de rescisão, conforme se demonstrou no exemplo acima, e suas probabilidades rateadas pelos seus custos fixos e variáveis.

Pelo todo exposto, as rubricas e índices deste módulo apurado na pesquisa serão fixados e seus valores indiretamente relacionados ao Percentual de desligamentos, não devendo os licitantes alterarem manualmente, salvo se demonstrada sua exequibilidade, tão somente pelo histórico de rescisões contratuais.

MÓDULO 4 - CUSTOS DE REPOSIÇÃO DE PROFISSIONAL **COBERTURA POR AUSÊNCIA - EXCETO FÉRIAS**

Os itens que contemplam o módulo 4 serão formados pelo provável desembolso que a Contratada realizará exclusivamente pelo custo da cobertura/reposição do colaborador substituto (volante/ferista), quando o residente alocado na prestação de serviço (exclusivo) estiver ausente.

Nesse mesmo sentido o [Estudo SEGES](#) (pg. 24 - vigilantes SC) propõe que os valores informados neste módulo correspondam aos dias prováveis de reposição, vejamos:

Memória de Cálculo						
Número de dias de reposição do profissional ausente para cada evento						
Categoria	Incidência Anual	Duração Legal Da Ausência	12x36		44h	
			Proporção De dias Afetados	Dias de Reposição	Proporção De Dias Afetados	Dias De Reposição
Férias	1,0000	30	50%	15,0000	69,86%	20,9589
Ausência justificada	1,0000	1	100%	1,0000	100,00%	1,0000
Curso de reciclagem	0,5000	5	50%	1,2500	100,00%	2,5000
Acidente trabalho	0,0922	15	50%	0,6913	69,86%	0,9659
Afastamento por doença	1,0000	5	50%	2,5000	69,86%	3,4932
Consulta médica filho	0,1344	2	100%	0,2688	100,00%	0,2688
Óbitos na família	0,0305	2	50%	0,0305	69,86%	0,0427
Casamento	0,0118	3	50%	0,0177	100,00%	0,0355
Doação de sangue	0,0200	1	100%	0,0200	100,00%	0,0200
Testemunho	0,0040	1	100%	0,0040	100,00%	0,0040
Paternidade	0,0325	20	50%	0,3250	69,86%	0,4541
Maternidade	0,0028	180	50%	0,2475	69,86%	0,3459
Consulta pré-natal	0,0002	6	100%	0,0014	100,00%	0,0014

Extrai-se da tabela acima que o **índice de ausência** é calculado pela probabilidade de incidência multiplicado pela duração (dias) da ausência, e também multiplicado pela proporção da ausência ocorrer em dias de trabalho (afetados). Contudo, aquele estudo não informa o parâmetro utilizado para selecionar a proporção integral (100%: afetado apenas dias úteis de trabalho) ou parcial (50% ou 69,86%: afeta dias trabalhados e não trabalhados).

Consolidando outros estudos, para os demais custos necessários para substituição, no posto de trabalho, do profissional em caso de suas ausências legais, vê-se os seguintes dados:

Tipo de ausência/Fonte	Estudo SEGES (adaptado, sem proporção de dias afetados)	SINAPI	Nelca	Acórdãos TCU, e outros	MPU
Substituto - Cobertura ausência por doenças	1,38% [(5 / 30) / 12]	0,13% [(3,35% x 15) / 30 / 12]	0,83% [(3 / 30) / 12]	1,66% [(5,63 / 30) / 12]	0,02% [(15/30)/12 x 0,44%]
Substituto - Cobertura Acidente de trabalho	0,38% [(1,383 / 30) / 12]	0,10% [(2,26% x 15) / 30 / 12]	0,03% [(15 / 30) / 12 * 0,0078]	0,27% [(0,91 / 30) / 12]	
Substituto - Cobertura Ausências Legais	0,38% [(1,3892 / 30) / 12]	0,55% [(2 / 30) / 12]	0,28% [(1 / 30) / 12]	0,28% Acórdão TCU 6771/2009	2,22% [(8/30)/12]
Substituto - Cobertura Licença-Paternidade	0,18% [(0,65 / 30) / 12]	0,06% [(5*92,44%*77,42%*6,45%) / 30 / 12]	0,02% [(5 / 30) / 12 * 0,015]	0,02% Acórdão 6.771/2009-TCU	0,07% [(20/30)/12 x 1,416% x 86,46%]
Afastamento Maternidade	0,14% [(0,5052 / 30) / 12]	0,02% [(5,54% x 7,56% x 83,16% x (120/365,25) x (30 + 30 + 10)) / 30 / 12]	0,66% [(4 / 12) * 0,02] (≠ base de cálculo)	0,03% Acórdão 6.771/2009-TCU	0,14% [(180/30)/12 x 1,416% x 54,78% x 36,80%]

Observação: Os percentuais acima não distinguem tipo de serviço e jornada de trabalho.

Como se melhor extrai dos dados acima, além da leitura desses cadernos, alguns cálculos incluem descontos e outros dados daquele tipo de ausência. Conforme já mencionado anteriormente, este SubMódulo deve comportar SOMENTE os custos da reposição, ou seja, não devem estar previstos nas bases de cálculos dessas rubricas valores e índices que não estejam diretamente ligado a seguinte pergunta: **Qual a quantidade de faltas do colaborador no período apurado, para aquele tipo de ausência?**

Ao responder a pergunta acima, o licitante deverá contemplar também em sua proposta os custos com a cobertura do residente por **faltas injustificáveis**. Nota-se que independentemente se a falta foi ou não justificada, a empresa ainda terá o custo de reposição, sob pena de penalidade por deixar um posto descoberto. Quanto a esse tema, temos que outro questionamento a ser feito: **a Contratada tem custos ao realizar a cobertura (substituição por volante) quando algum colaborador residente falta sem justificativa? Evidente que sim!** A falta injustificada do colaborador residente deve ter outro mecanismo de redução da proposta, seja no IMR, seja na própria planilha de custos, desde que não implique nos cálculos que a licitante terá com os custos da cobertura de profissional.

A fim de estimar o percentual acima a ser utilizado na Formação de Preços, foram consultados os processos de pagamento do Contrato 12/2020-SR/PF/SC (08490.009245/2019-58), de Abril/2021 a Março/2022, sendo possível calcular um percentual de 0,08% de faltas injustificadas no período, através dos seguinte dados: Período apurado = 12 meses (252 dias úteis); Média de colaboradores = 20; Faltas injustificadas apuradas = 4. Assim, temos que a quantidade média de ausência injustificada é de 0,2 dia (20 ÷ 4) em 12 meses.

Vale ressaltar que a licitante, na fase de aceitação da proposta, poderá alterar todos esses índices conforme seu histórico de faltas. Neste caso, deve o responsável conferir aquele histórico através da seguinte cálculo: [Quantidade de faltas ÷ quantidade de dias úteis do período apurado]. A título de exemplificação, quando do gozo de férias, teríamos 8,33% [~21 (faltas por férias) ÷ ~252 (dias úteis no ano)]

Ressalta-se que as estatísticas de ausência acima não são influenciadas pela vigência do contrato, pois a base daqueles cálculos são o próprio período da pesquisa. **Assim, sugere-se, compilando as melhores práticas das metodologias acima, utilizar a seguinte modelagem:**

Base de Cálculo do Custo do Substituto - exceto férias	Remuneração	220	R\$	1.000,00
	Férias acrescido do terço constitucional + 13º	19,44%	R\$	194,44
	Incidência do Submódulo 2.2	36,80%	R\$	439,56
	Benefícios diários e mensais	67,76%	R\$	677,64
	Custo com a rescisão do ferista/volante	4,19%	R\$	41,95
Total da BCCS		235,36%	R\$	2.353,59
4.2	Demais Ausências	%	Valor (R\$)	
A	Substituto - Cobertura ausência por doenças	1,66%	R\$	39,07
B	Substituto - Cobertura Acidente de trabalho	0,27%	R\$	6,35
C	Substituto - Cobertura Ausências Legais	0,28%	R\$	6,59
D	Substituto - Cobertura Licença-Paternidade	0,02%	R\$	0,47
E	Substituto - Cobertura Afastamento Maternidade	0,03%	R\$	0,71
F	Substituto - Cobertura para Faltas Injustificáveis	1,35%	R\$	31,77
Subtotal - Custo dos Substitutos		3,61%	R\$	84,96

Observação: O valor do percentual informado multiplicado por 252 representa a quantidade de faltas.

Tipo da Ausência	Quantidade Média de Ausência - QMA	Fórmula [QMA ÷ 252 (~21 dias úteis x 12 meses)]
Substituto - Cobertura ausência por doenças	5 dias (Estudo SEGES - adaptado)	$5 \div 252 = 1,98\%$
Substituto - Cobertura Acidente de trabalho	1,383 dia (Estudo SEGES - adaptado)	$1,383 \div 252 = 0,55\%$
Substituto - Cobertura Ausências Legais	1,3892 dia (Estudo SEGES - adaptado)	$1,3892 \div 252 = 0,55\%$
Substituto - Cobertura Licença-Paternidade	0,65 dia (Estudo SEGES - adaptado)	$0,65 \div 252 = 0,26\%$
Substituto - Cobertura Afastamento Maternidade	0,5052 dia (Estudo SEGES - adaptado)	$0,5052 \div 252 = 0,20\%$
Substituto - Cobertura para Faltas Injustificáveis	0,2 dia (Contrato 12/2020-SR/PF/SC)	$0,2 \div 252 = 0,08\%$

O responsável pela Formação de Custos deverá adequar tão somente a Quantidade Média de Ausência - QMA, conforme sua necessidade.

DESCONTOS POR AUSÊNCIA DO COLABORADOR

Descontos das ausências		Σ %	Valor (R\$)	
Descontos das ausências do colaborador residente	Módulo 1 - Remuneração (Ausência F)	0,08%	-R\$	0,80
	Módulo 1 - Descanso Semanal Remunerado	0,00%	R\$	-
	Módulo 2.1 - Férias acrescido do terço constitucional + 13º	0,00%	R\$	-
	Módulo 2.3.A - Vale Transporte (Ausências A e F)	3,62%	-R\$	4,49
	Módulo 2.3.B - Vale Alimentação (Ausências A e F)	3,62%	-R\$	16,80
	Módulo 2.B.C - Outros benefícios do SubMódulo 2.3 (Ausência F)	0,08%	-R\$	0,06
	Módulo 2.2 (exceto FGTS) - Encargos sobre salário-maternidade (Ausência E)	0,20%	-R\$	0,63
	Módulo 2.2 - Encargos (Ausência F)	0,08%	-R\$	0,35
Desconto total sobre as ausências		-2,31%	-R\$	23,13

As faltas podem se dividir em três categorias diferentes: faltas injustificadas; faltas justificadas, porém não abonadas (política da empresa) e; faltas justificadas e abonadas por lei, contrato ou interesse do empregador ([Dutkevicz de 2004](#)). Sabe-se que em razão de algumas ausência citadas anteriormente, o empregador procederá alguns descontos na folha de pagamento do colaborador e/ou deixará de calcular a incidência de contribuições previdenciárias.

Independentemente do tipo da ausência, deve-se descontar o Vale-transporte e Vale Alimentação do colaborador, além dos demais benefícios do SubMódulo 2.3, salvo condição expressa na Convenção Coletiva ou a critério da empresa (podendo ser alterada na fase de aceitação da proposta).

Quanto ao auxílio-doença/acidente, registra-se, que a Contratada é responsável pelo pagamento dos primeiros 15 dias a partir da data do acidente e, após essa data, a indenização será paga integralmente pelo INSS ao colaborador. Sobre a formação de preços desses auxílios, a *Quantidade Média de Ausência* por doença e acidente (5 dias + 1,383 dia) já contempla todos os 15 dias corridos ocorridos custeados pela contratada, não havendo custos a serem acrescidos na Planilha.

Também, com a recente [decisão do STF \(RE 576967\)](#), sobre o salário-maternidade não deve mais incidir o INSS patronal, além da contribuição ao RAT e demais contribuições de terceiros, previstos na Planilha de Custos. Nesse sentido, deve-se descontar, na mesma proporção da probabilidade da ocorrência daquela ausência, a rubrica do Submódulo 2.2 na Formação de Preços, exceto FGTS.

Por fim, quando da falta injustificada do colaborador, a Contratada realizará os devidos descontos do próprio colaborador. Nesses descontos estão inclusos:

- Salário-base, descontado na mesma proporção da probabilidade da ocorrência das faltas injustificadas.
- Descanso Semanal Remunerado, caso previsto, descontado na mesma proporção da probabilidade da ocorrência das faltas injustificadas.
- Férias (vide Art. 130 da CLT): Considerando que a QMA de faltas injustificadas estimada neste caderno foi de 0,2 dias em 12 meses (1 período aquisitivo), restando abaixo de 6 faltas, não se computará desconto de férias na Formação de Preços.
- 13º: Segundo a Lei 4090/62 e o Decreto 57.155/65 que regulamentam o pagamento de 13º, somente haverá desconto quando restar menos de 15 dias trabalhados no mês apurado. Diante dos motivos já citados acima, não se computará desconto de 13º salário na Formação de Preços.
- Submódulo 2.2: Conforme [doutrina](#), quando há faltas não justificadas, a base de cálculo do INSS e FGTS será apurada descontando-as do salário bruto. Assim, deve-se descontar todo o Submódulo 2.2, na mesma proporção da probabilidade da ocorrência das faltas injustificadas.

MÓDULO 6 - CILT

MÓDULO 6 - CUSTOS INDIRETOS, TRIBUTOS E LUCRO			
6	Custos Indiretos, Tributos e Lucro	%	Valor (R\$)
A	Custos Indiretos	6,00%	R\$ 151,09
	Subtotal		R\$ 2.669,27
B	Lucro	11,43%	R\$ 306,10
	Subtotal		R\$ 2.974,37
C	Tributos		
	PIS	0,65%	R\$ 20,60
	COFINS	3,00%	R\$ 95,08
	ISS - Florianópolis	2,50%	R\$ 79,23
	Total de Tributos	6,15%	R\$ 194,91
Total de Custos Indiretos, Tributos e Lucro		25,86%	R\$ 651,10

PIS E COFINS

Quanto ao PIS e à COFINS, deverão considerados aqueles com maior ocorrências/usabilidade nos preços praticados em Contratos com a Administração pública, quais sejam, respectivamente 3% e 0,65% também em conformidade o [Estudo sobre a Composição dos Custos dos Valores Limites Serviços de Vigilância \(2019\)](#).

Neste Caderno, foram observados o teor da monografia [Os Reflexos do PIS e da COFINS nas Contratações com o Setor Público](#) e a [Orientações sobre PIS e COFINS em contratações de prestação de serviços, com dedicação exclusiva de mão de obra](#), mas que deverão ser analisados somente na fase de aceitação da proposta.

Neste Caderno, os tributos serão calculado por fora, conforme o seguinte exemplo:

$$\begin{aligned} \text{Valor do PIS} &= (\text{SubTotal após soma do Lucro}) \div (1 - \text{tributos}) * \text{PIS} \\ \text{Valor do COFINS} &= (\text{SubTotal após soma do Lucro}) \div (1 - \text{tributos}) * \text{COFINS} \\ \text{Valor do ISS} &= (\text{SubTotal após soma do Lucro}) \div (1 - \text{tributos}) * \text{ISS} \end{aligned}$$

Mister salientar que o percentual total do Módulo 6 deve corresponder à seguinte metodologia:

$$\begin{aligned} \text{Custos Indiretos} &= 5\% \\ \text{Lucro} &= 10\% \\ \text{Tributos} &= 8,65\% (0,0065 [\text{PIS}] + 0,03[\text{COFINS}] + 0,05 [\text{ISS}]) \\ \text{Percentual do Módulo 6} &= ((1 + 5\%) * (1 + 10\%) * (1 \div (1 - \text{Tributos}))) - 1 = \mathbf{26,44\%} \end{aligned}$$

4. PESQUISA DAS EXIGÊNCIAS LEGAIS

Ressalta-se que as Planilha (abas) deverão ser desmembradas pela localidade da prestação do serviço, justamente por possuírem especificidades diferentes

4.1. Vale Transporte:

O responsável pela pesquisa deverá buscar o exato valor de vale-transporte a ser incluído no Submódulo 4.1 da Planilha de Custos:

A	Transporte	R\$ 4,38	R\$ 123,96
A1	Valor total de VT (ida + volta)	21	R\$ 183,96
A2	Desconto máximo do empregado (6% do salário)	6%	(-R\$ 60,00)

São exemplos de pesquisa desse valor:

VALE TRANSPORTE						
SR/NEPOM	Itajaí - IJI	Joinville - JVE	Criciúma - CCM	Lages - LGE	Chapecó - XAP	Dionísio Cerqueira - DCQ
R\$ 4,38 Dec. 22.355/2020	R\$ 3,63 Dec. 10.849/2016	R\$ 4,75 Dec. 36.926/2020	R\$ 3,90 Dec. 1.087/2017	R\$ 4,30 Dec.18.694/21	R\$ 3,05 Dec. 37.842/2019	(Não previsto)

Quanto aos **dias úteis** a considerar nos cálculos, para aqueles casos de jornada de trabalho de 44 horas semanais (5 dias na semana), consoante ao que dispõe o *Acórdão TCU nº 1904/2007 Plenário* - pág.15-, na contagem de número de dias úteis por mês para o cálculo dos itens Vale-Transporte e do Valor a Título de Alimentação: Em média, menos de 21 dias úteis por mês durante o ano, demonstrado através da seguinte fórmula:

$$[(365 / 7) \times 5 - 9] / 12 = \mathbf{20,98} = \sim \mathbf{21 \text{ dias}}$$

Onde:

$$\begin{aligned} 365 &= \text{número de dias no ano} \\ 7 &= \text{número de dias na semana} \\ 5 &= \text{número de dias úteis (segunda a sexta)} \\ 9 &= \text{número de feriados nacionais em dias úteis (média)} \\ 12 &= \text{número de meses no ano} \end{aligned}$$

Para os cargos com jornada de trabalho de **12 x 36**, será considerado **15 dias**, em conformidade o [Estudo sobre a Composição dos Custos dos Valores Limites Serviços de Vigilância \(2019\)](#)

Por fim, caso haja entendimento da Autoridade da jornada de trabalho se melhor adequar em 6x12 horas, será computado 6 dias/semana de VT/VA, ou 25 dias $\{[(365 / 7) \times 6 - 9] / 12\}$.

Destaca-se que, os valores do Módulo 2.3 (benefícios diários do colaborador residente) não deverão ser pagos quando o empregado gozar de férias, **salvo condição expressa em contrário**. Assim, constata-se que, para o total do Módulo 2.3, poderia ser aplicado o percentual de 93,33% (a exemplo de 60 meses, com 4 períodos de férias [56/60]). Porém, considerando que essa incidência teria reflexos no cálculo de toda a Planilha de Custos, deixar-se-á de aplicar

essa proporção, pois esse valor custeará os benefícios do colaborador ferista, que cobrirá as férias - módulo 4. Por este motivo, deverá ser zerado o Módulo 2.3 da Base de Cálculo do Custo do Substituto - BCCS.

4.2. **ISSQN:**

O responsável pela pesquisa deverá, ainda, pesquisar o real ISS do serviço objeto na Lei do respectivo município, conforme seguinte exemplo:

ISSQN						
SR/NEPOM	Itajaí - IJI	Joinville - JVE	Criciúma - CCM	Lages - LGE	Chapecó - XAP	Dionísio Cerqueira - DCQ
2,5% - Art. 256, II (11.02), da LC 7/97	3% - Art. 21 (11.02) da LCM 29/03	2,5% Item 11.02 da Lista Anexa da LCM 155/03	5% - Art. 235 (11.02) da LC 287/18	5% - Tabela IX, 57 da Lei 721/83	4% - Art. 152 (11.02) da Lei 170/83	4% Tabela X, 11.02 da Lei 4.090/10

5. PESQUISA BASE CAGED - ESTATÍSTICA DE DESLIGAMENTOS

A pesquisa a ser realizada na base de dados do CAGED, deve apurar os seguintes dados:

- I - Percentual de desligamentos "com custos" (Aviso Prévio Indenizado + Trabalhado) da categoria, conforme sua UF;
- II - Percentual de desligamentos com justa causa;

Contudo, após a publicação da [Portaria SEPRT nº 1.127, de 14/10/2019](#), a antiga forma de pesquisa de dados do CAGED *estabelecimento* (<http://bi.mte.gov.br/cagedestabelecimento/pages/consulta.xhtml>), não está mais habilitada. O [Painel de Informações do Novo CAGED](#), contudo, não apresentada, até a presente data, o detalhamento do "tipo de movimentação" nos dados de desligamento. Assim restaria ao usuário realizar o cálculo manualmente, baixando os [arquivos FTP dos Microdados RAIS e CAGED](#) (copiando o link <ftp://ftp.mtps.gov.br/pdei/microdados/RAIS/> no próprio explorador de arquivos), mas que torna a pesquisa totalmente contraproducente.

Nesse sentido, enquanto o [Novo CAGED](#) não trazer a mensuração desses índices específicos de desligamentos ou pela própria Administração Pública, **sugere-se ao responsável pela pesquisa utilizar média percentuais praticadas em planilhas homologadas de licitações similares**, ponderando, quando couber, as seguintes pesquisas:

Fonte	Percentuais adotados	
	Demissão SEM justa Causa	Demissão COM justa Causa
Estudo SEGES	56,90% (vigilantes) 57,32% (limpeza)	3,88% (vigilantes) 0,88% (limpeza)
CadTerc (Gov SP)	27,7988% 80,70% ¹	2,7058%
SINAPI	82,56% [403.014 ÷ 488.128]	1,94% [9.513 ÷ 488.128]
licitacao.online	90%	Não informado
MPU	62,93% (vigilantes) 56,24% (limpeza)	Não informado
Contrato 12/2020-SR/PF/SC (15967014)	71,60% (Apoio administrativo)	0,45% (Apoio administrativo)
Contrato 9/2020-SR/PF/SC (15174424)	81,04% (Manutenção predial - SC)	Não informado
Contrato 10/2021-SR/PF/ES (19558885)	71,03% (Manutenção predial - ES)	Não informado
Contrato 1/2022-SR/PF/ES (18554418)	85,71% (Limpeza - ES)	0,47%
Contrato 5/2022-SR/PF/ES (20054326)	68,56% (Apoio Administrativo - ES)	0,85%

¹Adaptado considerando a diferença entre o demais tipos de desligamentos.

6. PESQUISA DE MERCADO - IN 65/2021

A realização de pesquisa de preços para contratação de serviços de mão de obra indireta, a fim de atender os termos da [INSTRUÇÃO NORMATIVA Nº 65, DE 7 DE JULHO DE 2021](#), considerando sua aplicabilidade para a Lei 14.133/21, a fim de alcançar o melhor valor estimado da contratação do presente processo licitatório, seguirá o rito a seguir.

De acordo com o Art. 23. da Lei 14.133 de 1º de abril de 2021, o valor previamente estimado da contratação deverá ser compatível com os valores praticados pelo mercado, considerados os preços constantes de bancos de dados públicos e as quantidades a serem contratadas, observadas a potencial economia de escala e as peculiaridades do local de execução do objeto.

Para isso, no processo licitatório para aquisição de bens e contratação de serviços em geral, conforme regulamento, o valor estimado será definido com base no melhor preço aferido por meio da utilização dos seguintes parâmetros, adotados de forma combinada ou não:

- a) composição de custos unitários menores ou iguais à mediana do item correspondente no painel para consulta de preços ou no banco de preços disponíveis no Portal Nacional de Contratações Públicas (PNCP)
- b) contratações similares feitas pela Administração Pública, em execução ou concluídas no período de 1 (um) ano anterior à data da pesquisa de preços, inclusive mediante sistema de registro de preços, observado o índice de atualização de preços correspondente;
- c) utilização de dados de pesquisa publicada em mídia especializada, de tabela de referência formalmente aprovada pelo Poder Executivo federal e de sítios eletrônicos especializados ou de domínio amplo, desde que contenham a data e hora de acesso;
- d) pesquisa direta com no mínimo 3 (três) fornecedores, mediante solicitação formal de cotação, desde que seja apresentada justificativa da escolha desses fornecedores e que não tenham sido obtidos os orçamentos com mais de 6 (seis) meses de antecedência da data de divulgação do

edital;

e) pesquisa na base nacional de notas fiscais eletrônicas, na forma de regulamento.

De acordo com [INSTRUÇÃO NORMATIVA Nº 65, DE 7 DE JULHO DE 2021](#), para se obter o valor de referência, serão utilizados como metodologia, a média, a mediana ou o menor dos preços obtidos na pesquisa de preços, *verbis*:

Art. 6º Serão utilizados, como métodos para obtenção do preço estimado, a média, a mediana ou o menor dos valores obtidos na pesquisa de preços, desde que o cálculo incida sobre um conjunto de três ou mais preços, oriundos de um ou mais dos parâmetros de que trata o art. 5º, desconsiderados os valores inexequíveis, inconsistentes e os excessivamente elevados.

6.1. **DO UNIFORME, MATERIAIS DE APOIO E OUTROS INSUMOS:**

Será utilizado, como parâmetro, o teor da [PORTARIA 444-TCU](#), quanto aos procedimento de pesquisa de insumos dos serviços indiretos de mão de obra, *verbis*:

VI - os insumos de mão de obra deverão observar acordo, convenção coletiva de trabalho ou sentença normativa proferida em dissídio coletivo ou em lei, com exceção dos uniformes, que deverão ser apurados com base em pesquisa de preços, na forma do art. 11 desta Portaria.

Art. 11. A estimativa de preços dos insumos de serviços deverá ser elaborada com base na média aritmética simples de, no mínimo, três referências de preço, obtidas por meio de pesquisa de preços realizadas preferencialmente em contratos firmados por órgãos ou entidades da Administração Pública.

MÓDULO 5 - INSUMOS DIVERSOS			
5	Insumos Diversos	Valor (R\$)	
A	Uniforme e EPI	R\$ 71,66	R\$ 71,66
C	Materiais de apoio	R\$ 5,30	R\$ 5,30
D	PCMSO e PPRA - SESMT	R\$ 12,04	R\$ 12,04
B	Materiais (exceto encarregado)	R\$ 4.811,79	R\$ 240,59
E	Equipamentos (depreciação)	R\$ 19,93	R\$ 19,93
F	Outros (especificar)		R\$ -
G	Outros (especificar)		R\$ -
Total de Insumos Diversos		R\$	349,51

UNIFORMES/FARDAMENTO

Nas contratações de vigilantes, além de observada as exigências de fardamento em Convenção Coletiva, deve-se garantir o atendimento do Art. 149 da [Portaria nº 3.233/2012-DG/DPF](#), que traz os seguintes custos à empresa:

§ 1º A fim de garantir o caráter ostensivo, o uniforme deverá conter os seguintes elementos:

I - apito com cordão;

II - emblema da empresa; e

III - plaqueta de identificação do vigilante, autenticada pela empresa, com validade de seis meses, constando o nome, o número da Carteira Nacional de Vigilante - CNV e fotografia colorida em tamanho 3 x 4 e a data de validade.

§ 2º O traje dos vigilantes empenhados na atividade de segurança pessoal não necessitará observar o caráter da ostensividade, aplicando-se quanto a estes o disposto no art. 70, § 2º.

§ 3º A validade da plaqueta de identificação do vigilante poderá ser aposta de forma a ser substituída a cada vencimento sem que seja necessária a reprodução de todo o documento.

Há normativo disciplinando a obrigatoriedade do uso de **crachá** para todos que permanecerem nas dependências da PF, qual seja: [IN 29/2010-DG/DPF](#), logo esse custo deve ser repassado e incluído também na Planilha de Custos.

Sugere-se utilizar também o [Painel de Preços - Materiais](#) como metodologia de pesquisa de preços dos insumos, conforme seguinte exemplo:

UNIFORME - AUXILIAR DE LIMPEZA						
Discriminação dos Materiais	CATMAT	Valor Un. [A]	Quantidade [B]	Valor Total [C = A x B]	Durabilidade (meses) [D]	Custo mensal [C ÷ D]
Calça	151064	R\$ 51,12	3	R\$ 153,36	6	R\$ 25,56
<i>Camisa - longa</i>	<i>150284</i>	<i>R\$ 32,68</i>	<i>0</i>	<i>R\$ -</i>	<i>6</i>	<i>R\$ -</i>
Camiseta - curta	444177	R\$ 34,09	3	R\$ 102,27	6	R\$ 17,05
Agasalho	151030	R\$ 74,18	1	R\$ 74,18	12	R\$ 6,18
<i>Meia cano longo, cor branca (PAR)</i>	<i>3972</i>	<i>R\$ 5,41</i>	<i>0</i>	<i>R\$ -</i>	<i>6</i>	<i>R\$ -</i>
Sapato (PAR)	150629	R\$ 66,76	2	R\$ 133,52	6	R\$ 22,25
Crachá - SERVIÇO	10111	R\$ 7,45	1	R\$ 7,45	12	R\$ 0,62
TOTAL						R\$ 71,66

Observação: O valor Total deve ser representado em rubrica do Módulo 5.

INSUMOS

Diante da expedição da [ORIENTAÇÃO NORMATIVA n. 00001/2021/COORD/E-CJU/SCOM/CGU/AGU](#), nos casos do objeto da prestação de serviços de Limpeza e Conservação, o ETP deve justificar a inclusão de materiais de higiene juntamente com os demais de limpeza.

Conforme, [abordado pelo Prof. Ronaldo](#), a orientação supra, ainda que imprescindida de justificativa, não é vinculativa, vejamos:

(...) a eCJU não expede orientação vinculante para ninguém fora da própria eCJU. Não confunda com as ONs do Advogado-Geral da União (...)

As CONJUR de todos os ministérios, por exemplo, não seguem obrigatoriamente essa ON da eCJU, e nem qualquer outra unidade da AGU, como por exemplo a PGF.

E, de toda forma, as ONs refletem sempre "pra dentro" da AGU, vinculando os membros da AGU a ela vinculados e nunca o gestor, de forma que o parecer jurídico continua tendo caráter opinativo, sendo perfeitamente legal discrepar motivadamente. Destaque para o MOTIVADAMENTE, pois é condição inafastável, nos termos da Lei n° 9.784, de 1999:

Art. 50. Os atos administrativos deverão ser motivados, com indicação dos fatos e dos fundamentos jurídicos, quando:

VII - deixem de aplicar jurisprudência firmada sobre a questão ou discrepem de pareceres, laudos, propostas e relatórios oficiais;

§ 1o A motivação deve ser explícita, clara e congruente, podendo consistir em declaração de concordância com fundamentos de anteriores pareceres, informações, decisões ou propostas, que, neste caso, serão parte integrante do ato.

Como justificativa, notadamente quanto ao agrupamento, com fulcro na primazia do Princípio da Eficiência na Administração Pública, entende-se que a admissão seja agrupada em um **único termo de contrato** celebrado com uma única empresa, em consonância com os acórdãos do TCU, conforme segue:

O parcelamento total do objeto tornaria bem mais oneroso o trabalho da administração pública, sob o ponto de vista do emprego de recursos humanos e da dificuldade de controle, de sorte que poderia colocar em risco a economia de escala e a celeridade processual, comprometendo a seleção da proposta mais vantajosa para a administração (Acórdão n° 5301/2013-TCU 2ª Câmara);

Aumento da eficiência administrativa mediante centralização do gerenciamento de contratos de serviços idênticos, pois neste caso, lidar com um único prestador diminuirá o custo administrativo de gerenciamento de todo o processo de contratação (Acórdão n° 861/2013-TCU Plenário);

O aumento da eficiência administrativa do setor público passa pela otimização do gerenciamento de seus contratos de fornecimento. Essa eficiência administrativa também é de estatura constitucional e deve ser buscada pela administração pública (Acórdão n° 861/2013-TCU Plenário);

Conforme [leciona Franklin Santos](#), são elementos de fundamentação para incluir material de higiene no serviço de limpeza: a) o custo de fazer a licitação separada para materiais; b) os custos de gerenciar um contrato separado; c) Riscos; d) Modelos de referência; e conclui:

(...) considerando os custos administrativos de licitar e gerenciar a compra de material em separado, levando em consideração os riscos e os modelos de referência, a preocupação com uma solução mais vantajosa para a Administração Pública, tendo em conta, inclusive, a teoria da estratégica de suprimento da Matriz de Kraljic, o ciclo de vida do objeto, em homenagem e, sobretudo, cumprimento ao comando da racionalidade administrativa emanado do art. 14 do Decreto-Lei n. 200/67, mirando no princípio constitucional da eficiência, os materiais de higiene pessoal devem ser integrados ao serviço de limpeza.

Vale reforçar, ainda, a lógica de integração de serviços de Gestão da Ocupação, prevista no art. 7 da Lei 14.011/2020, que permite contratar "a prestação, em um único contrato, de serviços de gerenciamento e manutenção de imóvel, **incluído o fornecimento dos equipamentos, materiais e outros serviços** necessários ao uso do imóvel pela administração pública, por escopo ou continuados".

Portanto, existe permissão legal explícita para que um contrato de limpeza inclua o fornecimento de equipamentos e materiais.

É fundamental destacar que as Planilhas Modelos deste Caderno apresentam estrutura de forma que o licitante também deverá realizar lances pelos valores unitários de TODOS os insumos, ou seja, o valor desses materiais também serão cotados separadamente, vencendo a proposta mais vantajosa - considerando a proposta global, em consonância à justificativas já exaradas sobre o parcelamento do objeto.

Assim, **caberá ao responsável pela pesquisa de mercado a realização de pesquisa de todos os itens unitários**, estipulando-se valor máximo aceitável daqueles produtos, nos termos da IN 65/2021-SEGES/SED/ME, ou norma que vier a substituir.

Cabe mencionar que todos os materiais recebidos mensalmente deverão ser conferidos e atestados mensalmente, através de "romaneio" ou documento hábil, com os valores unitários conforme licitados, a ser incluído no processo de pagamento. Para este tipo de serviço, com emprego de materiais, e desde que tais materiais estejam discriminados no contrato ou em planilhas à parte integrante dos custos, bem como na nota fiscal ou fatura de prestação de serviços, devem ser exatamente o representado nem rubrica do Módulo 5, proporcionalmente para cada localidade. Não se deve confundir que no caso de pagamento pela modalidade de Conta-Depósito Vinculada, durante a fase da execução do contrato, ainda que os pagamentos mensais não dependerão da quantidade exata entregue, deve o fiscal controlar esses quantitativos, consolidando as médias dos materiais entregues, a fim de ajustar, conforme o caso, a quantidade consumida com as quantidades estimadas no contrato.

Já nos casos em que os serviços prestados sejam prescindíveis o emprego de materiais, a base de cálculo possuirá diferença na retenção de impostos federais (vide Art. 2º, § 7º, I, da Instrução Normativa nº 1234/2012-RFB), logo não se enquadram na definição acima - não dependendo exclusivamente daqueles materiais para ser prestados, a exemplo de manutenção predial - os materiais/insumos devem ser apartados da Formação de Preços do colaborador, devendo incidir BDI diferenciado ou outra taxa de administração que não seja a do Módulo 6.

EQUIPAMENTOS E OUTROS MATERIAIS DE APOIO

Conforme site [licitacao.online](#), é importante definir no edital a forma do custo dos equipamentos para a análise correta da administração, se aluguel, depreciação ou outro mecanismo. E complementa: *Observe que a empresa não deve colocar o rateio do custo de aquisição do equipamento, se assim o fizer, seria o caso de ter que deixá-lo 100% à disposição do órgão ou transferir sua propriedade após o (...) contrato quando a provisão for completa (...).*

Para formar o preço, estipulará que ao final do contrato, o equipamento verterá à Contratada. Os valores estimados deverão constar em Planilha, a ser calculado/acrescido lucro da empresa sobre o valor informado, sendo depreciados em conformidade com conforme artigo 305 do RIR/99) e rateado pelo número de funcionários daquela localidade - que farão o uso do equipamento.

Deve-se levantar em conta, conforme o caso, uma depreciação residual de 5 anos para o equipamentos, tendo em visto o período máximo do contrato de 60 meses (fato de depreciação) - desconsideração sua depreciação residual ao final de bens com durabilidade de 10 anos.

Sugere-se utilizar também o [Painel de Preços - Materiais](#), ou outro mecanismo da IN 65/2021, como metodologia de pesquisa de preços dos equipamentos/materiais de apoio, conforme seguinte exemplo:

MATERIAIS DE APOIO						
Discriminação dos Materiais	CATMAT	Valor Un.	Quantidade	Valor Total	Durabilidade (meses)	Depreciação mensal
SISTEMA RONDA ELETRONICA (bastão/caneta)	121797	R\$ 619,91	1	R\$ 619,91	120	R\$ 5,17
Armamento - revólver calibre .38	99830	R\$ 3.616,13	1	R\$ 3.616,13	360	R\$ 10,04
Munições - cartuchos de munições calibre.38	242723	R\$ 4,15	12	R\$ 49,80	20	R\$ 2,49
Livro de ocorrência	463287	R\$ 7,00	2	R\$ 14,00	20	R\$ 0,70

Cofre de armas com cadeado (caso empresa diferente - verificar cofre da PF)	20532	R\$ 1.323,50	1	R\$ 1.323,50	360	R\$ 3,68
Cassetete/Tonfa	299290	R\$ 31,84	1	R\$ 31,84	60	R\$ 0,53
Porta Cassetete	4200	R\$ 13,29	1	R\$ 13,29	20	R\$ 0,66
Apito e cordão de apito	151040	R\$ 16,84	1	R\$ 16,84	20	R\$ 0,84
Lanterna e pilhas para lanterna	22292	R\$ 98,68	1	R\$ 98,68	20	R\$ 4,93
Remuniciador (Jet loader)	-	-	0	R\$ 0,00	-	R\$ 0,00
Coleta a prova de balas - PORTARIA NORMATIVA N° 14/MD, DE 23 DE MARÇO DE 2018	398266	R\$ 1.094,12	1	R\$ 1.094,12	60	R\$ 18,24
Controle de Jornada - Telefone celular	40436	R\$ 974,80	1	R\$ 974,80	60	R\$ 16,25
Controle de Jornada - Ponto biométrico	247326	R\$ 1.508,67	0	R\$ 0,00	120	R\$ 0,00
TOTAL				Tipo do posto	N° Vigilantes/posto	Valor por posto
				44 horas	1	R\$ 63,53
				12x36	2	R\$ 31,77

PPRA E PCMSO

Conforme legislação vigente, há de se incluir no Termo de Referência a obrigatoriedade da entrega e acompanhamento do PPRA e PCMSO, visando:

- a) Antecipação e reconhecimento dos riscos;
- b) Estabelecimento de prioridades e metas de avaliação e controle;
- c) Avaliação dos riscos e da exposição dos trabalhadores;
- d) Implantação de medidas de controle e avaliação de sua eficácia;
- e) Monitoramento da exposição aos riscos;
- f) Registro e divulgação dos dados.

Programa	Definição	Modelo
Programa de Prevenção de Riscos Ambientais - PPRA	Reconhecer e reduzir e/ou eliminar os riscos existentes no ambiente de trabalho, em conformidade com a Norma Regulamentadora - NR n° 09, emitida pelo Ministério do Trabalho e Emprego no ano de 1994, servindo de base para a elaboração do Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional – PCMSO (previsto na NR-7).	SEI 16836855
Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional - PCMSO	Tem o caráter de prevenção, rastreamento e diagnóstico precoce dos agravos à saúde relacionados ao trabalho, inclusive de natureza subclínica, além da constatação da existência de casos de doenças profissionais ou danos irreversíveis à saúde dos trabalhadores. Trata-se da parte integrante do conjunto mais amplo de iniciativas da empresa no campo da saúde dos trabalhadores, devendo estar articulado com o disposto nas demais normas regulamentadoras.	SEI 16836834

O artigo 58 da Lei 8.213/1991 (com o texto dado pela Lei 9.528/97) estabelece obrigações ao empregador, conforme transcrito a seguir:

Art. 58. A relação dos agentes nocivos químicos, físicos e biológicos ou associação de agentes prejudiciais à saúde ou à integridade física considerados para fins de concessão da aposentadoria especial de que trata o artigo anterior será definida pelo Poder Executivo. (Redação dada pela [Lei nº 9.528, de 10 de Dezembro de 1997](#))

§ 1º A comprovação da efetiva exposição do segurado aos agentes nocivos será feita mediante formulário, na forma estabelecida pelo Instituto Nacional do Seguro Social - INSS, emitido pela empresa ou seu preposto, com base em laudo técnico de condições ambientais do trabalho expedido por médico do trabalho ou engenheiro de segurança do trabalho nos termos da legislação trabalhista. (Redação dada pela [Lei nº 9.732, de 11 de Dezembro de 1998](#))

§ 2º Do laudo técnico referido no parágrafo anterior deverão constar informação sobre a existência de tecnologia de proteção coletiva ou individual que diminua a intensidade do agente agressivo a limites de tolerância e recomendação sobre a sua adoção pelo estabelecimento respectivo. (Redação dada pela [Lei nº 9.732, de 11 de Dezembro de 1998](#))

§ 3º A empresa que não mantiver laudo técnico atualizado com referência aos agentes nocivos existentes no ambiente de trabalho de seus trabalhadores ou que emitir documento de comprovação de efetiva exposição em desacordo com o respectivo laudo estará sujeita à penalidade prevista no art. 133 desta Lei. (Incluído pela [Lei nº 9.528, de 10 de Dezembro de 1997](#))

§ 4º A empresa deverá elaborar e manter atualizado perfil profissiográfico abrangendo as atividades desenvolvidas pelo trabalhador e fornecer a este, quando da rescisão do contrato de trabalho, cópia autêntica desse documento. (Incluído pela [Lei nº 9.528, de 10 de Dezembro de 1997](#))

[...]

Art. 133. A infração a qualquer dispositivo desta Lei, para a qual não haja penalidade expressamente cominada, sujeita o responsável, conforme a gravidade da infração, à multa variável de Cr\$ 100.000,00 (cem mil cruzeiros) a Cr\$ 10.000.000,00 (dez milhões de cruzeiros).

()Nota: Valor atualizado pela Portaria MPAS nº 4.479, de 4 de Junho de 1998, a partir de 1º de Junho de 19, para respectivamente, R\$ 636,17 (seiscentos e trinta e seis reais e dezessete centavos) e R\$ 63.617,35 (sessenta e três mil seiscentos e dezessete reais e trinta e cinco centavos)*

Sugere-se utilizar também o [Painel de Preços - Materiais](#), ou outro mecanismo da IN 65/2021, como metodologia de pesquisa de preços dos programas, que poderão ser subcontratados, conforme seguinte exemplo:

PPRA e PCMSO					
Discriminação do Serviço	Valor Total [A]	Qtd (vigência) [B]	Amortização mensal [C = A ÷ B]	Localidade/Qtd colaborador [D]	Valor/Vigilante [C ÷ D]
PPRA e PCMSO	R\$ 1.500,00	12	R\$ 125,00	Superintendência (5 vigilantes)	R\$ 25,00
				NEPOM (4 vigilantes)	R\$ 31,25
				Delegacias (2 vigilantes)	R\$ 62,50

6.2. CUSTOS INDIRETOS E LUCRO:

Sugere-se, *smj*, utilizar inicialmente o [Painel de Preços - Serviços](#), para coletar dados de pregões similares do objeto a licitado, utilizando especialmente o *Ano da Compra* e a *Descrição do Item* ou *Código do Serviço*.

Após, avançada análise, sugere-se restringir os dados pela UF (mapa) onde o serviço será prestado, para então continuar a pesquisa, que apresentará o resumo a seguir como exemplo:

FILTROS APLICADOS														
Descrição												UF	Ano da Compra	
SERVIÇO DE VIGILANCIA ARMADA													SC	2022, 2021
Quantidade total de registros: 6													Registros apresentados: 1 a 6	
Identificação da Compra	Número do Item	Modalidade	Código do CATSERV	Descrição do Item	Descrição Complementar	Unidade de Fornecimento	Quantidade Ofertada	Valor Unitário	Fornecedor	Órgão	UASG	Data da Compra		
00003/2021	00001	Pregão	24015	SERVIÇO DE VIGILANCIA ARMADA		POSTO	2	R\$3559,50	PATRIA SEGURANCA LTDA	MINISTERIO PUBLICO DA UNIAO	200058 - PROCURADORIA DA REPUBLICA - SC	18/06/2021		
00010/2021	00001	Pregão	24015	SERVIÇO DE VIGILANCIA ARMADA		POSTO	1	R\$19717	PATRIA SEGURANCA LTDA	JUSTICA FEDERAL	090019 - JUSTICA FEDERAL DE 1A. INSTANCIA - SC	16/07/2021		
00001/2021	00001	Pregão	24015	SERVIÇO DE VIGILANCIA ARMADA		POSTO	1	R\$57500	EMPRETEC VIGILANCIA PATRIMONIAL EIRELI	MINISTERIO PUBLICO DA UNIAO	200059 - PROCURADORIA REG.DO TRABALHO 12A. REGIAO- SC	10/06/2021		
00001/2021	00002	Pregão	24015	SERVIÇO DE VIGILANCIA ARMADA		POSTO	1	R\$60890	EMPRETEC VIGILANCIA PATRIMONIAL EIRELI	MINISTERIO PUBLICO DA UNIAO	200059 - PROCURADORIA REG.DO TRABALHO 12A. REGIAO- SC	10/06/2021		
00002/2021	00001	Pregão	24015	SERVIÇO DE VIGILANCIA ARMADA		POSTO	1	R\$105657,96	MOBRA SERVICOS DE VIGILANCIA LTDA	INST.BRAS.DO MEIO AMB.E DOS REC.NAT.RENOVAV.	193125 - IBAMA - SUPERINTENDENCIA ESTADUAL/SC	14/07/2021		
00002/2021	00002	Pregão	24015	SERVIÇO DE VIGILANCIA ARMADA		POSTO	1	R\$124542	MOBRA SERVICOS DE VIGILANCIA LTDA	INST.BRAS.DO MEIO AMB.E DOS REC.NAT.RENOVAV.	193125 - IBAMA - SUPERINTENDENCIA ESTADUAL/SC	14/07/2021		

Nota-se que o que se buscar acima é tão somente as licitações realizadas (UASG, número/ano do Pregão e o item) e não o valor médio apresentado, por este não raro mostrar valores muitos discrepantes dos praticados no mercado.

Coletados os dados das contratações públicas, sugere-se acessar a página de Consulta Detalhada do Portal de Compras, na [seção de Atas/Anexos \(Pregões\)](#), a fim de pesquisar o **Lucro e Custos Indiretos** aceitos em cada certame, através dos seguintes passos:

CONSULTA ATA DE PREGÃO

- Caso queira fazer a pesquisa pela Uasg clique no botão selecionar.
- Caso seja informado o código da Uasg, a pesquisa será feita pelo código, a lista de UASGs será ignorada.

Pregão Eletrônico Presencial

Registro de Preço Equalização por ICMS

UF

Lista de Órgãos

Cód. UASG (Unid. de Compra) ou

Número Pregão (Preencha número e ano. Ex: 102005)

Período de Abertura da Sessão Pública De (dd/mm/aaaa) Até (dd/mm/aaaa)

CONSULTA ATAS

- Clique no número da licitação para ver a ata

Pregão Eletrônico

Nº do Pregão	Cód. UASG (Unid. de Compra)
12020	200370

CONSULTA ATA DO PREGÃO

- Visualizar Ata

UASG 200370-SUPERINTENDENCIA REG.DER.POLICIA FEDERAL - SC
 Pregão nº: Nº 00001/2020
 Modo de Disputa: Aberto/Fechado

Ata do Pregão - 13/07/2020 14:19

[Resultado por Fornecedor](#) [Declarações](#) [Anexos de Proposta/Habilitação](#)

[Voltar](#) [Anexos dos Itens](#) [Termo de Adjudicação](#) [Termo de Julgamento](#) [Visualizar Recursos](#) [Termo de Homologação](#)

[Esclarecimentos](#) [Impugnações](#) [Avisos](#)

Documentos de Proposta/Habilitação: anexos enviados no cadastro de propostas
 Anexos dos Itens: anexos enviados por convocação do pregoeiro

Neste momento, abrirá uma janela com todos os documentos incluídos no sistema, separados por item/grupo, durante o certame e o responsável pela pesquisa deverá baixar aquele documento mais atual (último aceito) que conste os percentuais de lucro e custos indiretos usuais do mercado.

Coletada uma quantidade satisfatória de dados e na tentativa de adequar a pesquisa de mercado para afastar a inexecuibilidade de contratos com valores simbólicos, sugere-se consolidar a pesquisa da seguinte forma:

Órgão	UASG - Unidade Gestora	Identificação da Compra	Número do Item	Código do CATMAT	Quantidade Ofertada	Valor Unitário	Fornecedor	Data da Compra	Custos Indireta	Lucro
JUSTICA FEDERAL	090019 - JUSTICA FEDERAL DE 1A. INSTANCIA - SC	00003/2021	3	24015	1	R\$ 9.004,38	MASTER VIGILANCIA ESPECIALIZADA LTDA	17/03/2021	1,79%	1,70%
INST.FED.DE EDUC.,CIENC.E TEC.DE STA.CATARINA	158516 - INSTITUTO FEDERAL DE EDUC.CIENC.E TEC.DE SC	00080/2021	1	23795	12	R\$ 2.968,00	SEGVILLE VIGILANCIA PATRIMONIAL E ELETRONICA LTDA	03/11/2021	9,00%	6,50%
MINISTERIO PUBLICO DA UNIAO	200058 - PROCURADORIA DA REPUBLICA - SC	00003/2021	1	24015	2	R\$ 3.559,50	PATRIA SEGURANCA LTDA	18/06/2021	3,62%	5,45%
MINISTERIO PUBLICO DA UNIAO	200058 - PROCURADORIA DA REPUBLICA - SC	00004/2021	2	23957	1	R\$ 10.350,38	VIGILANCIA TRIANGULO LTDA	29/06/2021	0,00%	0,01%
INSTITUTO NACIONAL DO SEGURO SOCIAL	510181 - GERÊNCIA REGIONAL EM FLORIANÓPOLIS	00003/2021	1	23507	1.884	R\$ 4.086,17	MASTER VIGILANCIA ESPECIALIZADA LTDA	13/09/2021	5,30%	3,50%
INSTITUTO NACIONAL DO SEGURO SOCIAL	510181 - GERÊNCIA REGIONAL EM FLORIANÓPOLIS	00003/2021	2	23507	492	R\$ 5.474,15	MASTER VIGILANCIA ESPECIALIZADA LTDA	13/09/2021	4,15%	2,00%
INSTITUTO NACIONAL DO SEGURO SOCIAL	510181 - GERÊNCIA REGIONAL EM FLORIANÓPOLIS	00003/2021	18	23957	120	R\$ 9.989,28	LINCE - SEGURANCA PATRIMONIAL LTDA.	13/09/2021	4,00%	3,89%

INSTITUTO NACIONAL DO SEGURO SOCIAL	510181 - GERÊNCIA REGIONAL EM FLORIANÓPOLIS	00003/2021	22	23507	1.176	R\$ 3.333,32	LINCE - SEGURANCA PATRIMONIAL LTDA.	13/09/2021	2,00%	5,04%
INSTITUTO NACIONAL DO SEGURO SOCIAL	510181 - GERÊNCIA REGIONAL EM FLORIANÓPOLIS	00003/2021	25	23957	12	R\$ 9.978,98	LINCE - SEGURANCA PATRIMONIAL LTDA.	13/09/2021	4,00%	3,89%
INSTITUTO NACIONAL DO SEGURO SOCIAL	510181 - GERÊNCIA REGIONAL EM FLORIANÓPOLIS	00003/2021	27	23507	3.816	R\$ 23,19	LINCE - SEGURANCA PATRIMONIAL LTDA.	13/09/2021	0,01%	5,27%

Tabela extraída do Painel de Preços e adaptada

Lembramos que a pesquisa de mercado, nos termos da IN 65/2021, poderá ser ajustada de forma a incluir outros percentuais, como estimativa de outros cadernos especializados, pesquisa com fornecedores locais - frisa-se que somente quanto ao Lucro e Custos Indiretos -, entre outros devidamente justificados, excluindo-se aqueles valores simbólicos e objetivamente inexequíveis.

Vale ressaltar que ainda que os [Cadernos de Logística para Formação de Preços da SEGES/SED/ME](#) não estejam sendo atualizados desde 2019, os percentuais de Lucro e Custos Indiretos podem servir como parâmetro da estimativa, considerando que esses percentuais não variam/flutuam - ou não deveriam - em detrimento aos demais valores.

Fonte	Custos Indiretos	Lucro
Caderno de Logística para Formação de Preço - Vigilantes SC 2019	6,00%	6,79%
Centro de Estudos Quantitativos de Economia e Finanças (CEQEF) da Escola de Economia de São Paulo - (Fonte)	-	11,43%
Prestador de Serviço X (Orçamento recebido em XX/XX/XXXX)	-	-
MÉDIA	6,00%	9,11%

7. DO PREÇO TOTAL ESTIMADO

Considerando todos os dados deste Caderno consistir na soma de todos os desembolsos médios serem vinculados à prestação do serviço, ficará a empresa remunerada tão somente ao Lucro e Custo Indireto. Dessa feita, a soma de todas as Planilha (aba) de Custo, representará o valor total estimado da contratação, conforme o seguinte resumo:

Item	Tipo de Servio	Localidade	Valor Unitário do Item [A]	Qtde postos [B]	Valor Mensal [C = A x B]	Qtde Item (meses) [D]	VALOR TOTAL [E = C * D]
1	Vigilante 44 horas semanais (1 func/posto)	Florianópolis (SR)	R\$ 5.461,71	1	R\$ 5.461,71	24	R\$ 131.081,15
2	Vigilante 12x36 DIURNO (2 func/posto)		R\$ 11.109,72	1	R\$ 11.109,72		R\$ 266.633,38
3	Vigilante 12x36 NOTURNO (2 func/posto)		R\$ 12.201,36	1	R\$ 12.201,36		R\$ 292.832,53
4	Vigilante 12x36 DIURNO (2 func/posto)	Florianópolis (NEPOM)	R\$ 11.124,59	1	R\$ 11.124,59		R\$ 266.990,12
5	Vigilante 12x36 NOTURNO (2 func/posto)		R\$ 12.216,22	1	R\$ 12.216,22		R\$ 293.189,27
6	Vigilante 12x36 NOTURNO (2 func/posto)	Itajaí (IJI)	R\$ 12.298,03	1	R\$ 12.298,03		R\$ 295.152,69
7	Vigilante 12x36 NOTURNO (2 func/posto)	Joinville (JVE)	R\$ 12.319,17	1	R\$ 12.319,17		R\$ 295.660,01
8	Vigilante 12x36 NOTURNO (2 func/posto)	Criciúma (CCM)	R\$ 12.588,74	1	R\$ 12.588,74		R\$ 302.129,81
9	Vigilante 12x36 NOTURNO (2 func/posto)	Lages (LGE)	R\$ 12.620,54	1	R\$ 12.620,54		R\$ 302.892,92
10	Vigilante 12x36 NOTURNO (2 func/posto)	Chapecó (XAP)	R\$ 12.407,58	1	R\$ 12.407,58		R\$ 297.781,94
11	Vigilante 12x36 NOTURNO (2 func/posto)	Dionísio Cerqueira (DCQ)	R\$ 12.407,58	1	R\$ 12.407,58		R\$ 297.781,94
VALOR TOTAL				11	R\$ 126.755,24		R\$ 3.042.125,76

Observa-se que nos casos de serviço em que um item seja composto por mais de uma Planilha de Custos, a exemplo do serviço de limpeza, deve-se somar - por orientação da IN 5/2017-MPDG - o custo do encarregado com os custos dos colaboradores que estiverem sob sua supervisão.

Sugere-se, por fim, que nos casos da escolha de Pagamento pelo Fato Gerador, o valor estimado acima não seja o máximo aceitável na fase de licitação, considerando o impacto dessa mudança na gestão (baixo capital de giro) refletindo no acréscimo dos percentuais de lucros ideais - acima das médias de contratos geridos na modalidade de Conta-Depósito Vinculada. Sugere-se que o valor máximo aceitável seja aquele da estimativa da Formação de Preços, porém com os maiores percentuais de Lucro e Custos Indiretos da pesquisa de mercado.

8. DO REAJUSTE E DA PRORROGAÇÃO

8.1. REAJUSTE INTEGRAL DE FÉRIAS E 13º SALÁRIO:

A fim de permitir a identificação de todos os custos envolvidos na execução do serviço, conforme diretriz do Item 7.7 do Anexo VII-A da IN 5/2017-MPDG, e considerando que o reajuste dos valores contratuais, retroagindo à data de vigência informada em CCT, não corresponde à integralidade da dotação orçamentária quando do gozo de férias logo após a repactuação do salário-base da categoria, deve-se incluir no Item *DO REAJUSTAMENTO DE PREÇOS EM SENTIDO AMPLO (REPACTUAÇÃO)* os seguintes dispositivos:

A repactuação dos valores das rubricas de Férias e 13º Salário poderá, no interesse da Contratante ou requerida pela Contratada, ser realizada individualmente, fazendo constar os custos que não foram provisionados mas utilizados na base de cálculo para o seu desembolso, elaborando fórmula/método para conferência da aceitação do requerimento do reajuste.

Considerar-se-á prazo da ocorrência do fato gerador, para o cálculo da quantidade de meses:

a) De 13º salário: o período do benefício pago. Ex: Pagamento de 13º Salário a colaborador admitido em Jul/2022. Caso ocorra repactuação em Out/2022, a base de cálculo do 13º deverá ser considerada com os valores repactuados desde Jul/2022.

b) De férias: o período aquisitivo das férias usufruídas. Ex: *Férias usufruídas em Jan/2024 pelo período aquisitivo de Jul/2022 a Jun/2023. Caso ocorra repactuação em Out/2022, a base de cálculo de férias deverá ser considerada com os valores repactuados desde Jul/2022.*

Excluir-se-á, nos casos acima, o período da prestação de serviço que se der fora da vigência do contrato.

Os casos acima serão acrescidos do Submódulo 2.2 (GPS, FGTS e outras contribuições), exceto a incidência de FGTS sobre Submódulo 3.3, bem como o Módulo 6 (CITL).

Deverão ser apresentados, no mínimo, os seguintes dados:

a) Para 13°: "Nome do Colaborador", "período do benefício", "Quantidade de meses a complementar (período do benefício - data início da repactuação)", "Valor do saldo da fração da rubrica de 13° (valor reajustado - valor antes do reajuste)", "Subtotal (Valor da fração do saldo * Meses a complementar)", "Percentual do Mód. 2.2 + Mód. 6", "Valor a acrescentar", conforme exemplo:

Nome	Período do 13° (pago ou a pagar)	Meses a Complementar (Ex Repactuação em Junho/2022) [A]	Valor do saldo da fração de 13° (reajustado - anterior) [B]	Subtotal de 13° [C = A * B]	% Submód. 2.2 + Mód 6 [D]	Valor a Acrescentar [B * (1+D)]
XXX	01/01/2022 a 31/12/2022	5 meses (Jan/22 a Mai/22)	R\$ 41,67 (R\$ 125,00 - R\$ 83,33)	R\$ 208,33	55,71%	R\$ 324,40
Total						R\$ 324,40

b) Para férias: "Nome do Colaborador", "Período Aquisitivo das Férias", "Quantidade de meses a complementar (início do(s) períodos aquisitivos - data início da repactuação)", "Valor do saldo de férias (\sum SubM. 2.1-B + 3.3¹ + 4.1-A)", "Subtotal (Valor da fração do saldo * Meses a complementar)", "Percentual do Mód. 2.2 + Mód. 6", "Valor a acrescentar", conforme exemplo:

Nome	Período(s) Aquisitivo	Meses a Complementar (Ex Repactuação em Junho/2022) [A]	Valor do saldo (reajustado - anterior) da fração de Férias [B]	Subtotal de Férias [C = A * B]	% Submód. 2.2 ¹ + Mód 6 [D]	Valor a Acrescentar [B * (1+D)]
XXX	01/01/2022 a 31/12/2022;	5 meses (Jan/22 a Mai/22)	SubMód. 3.3 = R\$ 55,55~ (R\$ 166,67~ - R\$ 111,11)	R\$ 277,78	47,71% ¹	R\$ 410,31
XXX	01/01/2021 a 31/12/2021; e 01/01/2022 a 31/12/2022	17 meses (Jan/21 a Mai/22)	SubMód. 2.1-B = R\$ 6,94 (R\$ 20,83 - R\$ 13,89); SubMód. 3.3 = R\$ 27,77~ (R\$ 83,33 - R\$ 55,56); SubMód. 4.1-A = R\$ 20,83 (R\$ 62,50 - R\$ 41,66~); = R\$ 55,55~ SubMód. 4.1-A = R\$ 37,56 (R\$ 108,21 - R\$ 70,65); = Σ = R\$ 72,28	R\$ 472,22; e R\$ 756,56 = R\$ 1.228,78	47,71% ¹ ; e 55,71%	R\$ 697,52 + R\$ 1.178,05 = R\$ 1.875,57
Total						R\$ 2.285,89

¹ Não incide FGTS sobre o saldo do SubMódulo 3.3

8.2. DA PRORROGAÇÃO DO CONTRATO E O IMPACTO DOS ITENS NÃO RENOVÁVEIS:

Conforme a Instrução Normativa nº 5/2017, a "Administração deverá realizar negociação contratual para a **redução** e/ou eliminação dos custos fixos ou variáveis não renováveis que já tenham sido amortizados ou pagos no primeiro ano da contratação".

Ressalta-se que em 2017 foi elaborada a [Nota Técnica nº 652/2017- Delog/Seges/MP](#) a fim de sanar conflito de entendimento sobre a exclusão dos itens considerados "não renováveis" entre a Assessoria Jurídica junto ao Ministério da Transparência, Fiscalização e Controladoria-Geral da União e a Egrégia Corte de Contas através do Acórdão nº 2214/2016-TCU-Plenário, a qual concluiu, entre outros, que: a aplicabilidade do inciso XVII do art. 19 e § 4º do art. 30-A a In nº 2, de 30 de abril de 2008, atinge somente o instituto da prorrogação contratual, não atinge os casos de repactuação; que o evento "multa do FGTS" - seja para aviso prévio trabalhado ou indenizado - não são considerados custos não renováveis.

A partir do Modelo de Planilha de Custos e Formação de Preços da [IN 5/2017-MPDG](#), mais especificamente no ANEXO VII-D, foi disciplinado que:

Nota 3: Levando em consideração a vigência contratual prevista no art. 57 da Lei nº 8.666, de 23 de junho de 1993, a rubrica férias tem como objetivo principal suprir a necessidade do pagamento das férias remuneradas ao final do contrato de 12 meses. Esta rubrica, quando da prorrogação contratual, torna-se custo não renovável. (Incluído pela Instrução Normativa nº 7, de 2018)

No entanto, conforme se verifica no Tópico "FÉRIAS" deste estudo, aqueles custos são variáveis e a cada novo exercício acarretarão em novos custos, independentemente da vigência, a serem desembolsados pela Contratada. Destarte, **não há factibilidade das férias serem expurgadas da Planilha de Formação de Preços, não configurando um custo não renovável.**

Posteriormente, no Anexo VII-F (MODELO DE MINUTA DE CONTRATO), há a seguinte observação:

1. Vigência contratual e custos renováveis

1.1. O prazo de vigência contratual, prevendo, inclusive, a possibilidade de prorrogação, quando couber, respeitado o disposto no art. 57 da Lei nº 8.666, de 1993;

1.2. Regras estabelecendo que nas eventuais prorrogações dos contratos com dedicação exclusiva de mão de obra, os custos não renováveis já pagos ou amortizados no primeiro ano da contratação deverão ser eliminados como condição para a renovação.

Visto que o método de rateio de custos – fixos ou variáveis - deve ser aplicado para todo o período apurado, com fulcro na doutrina contábil atual, os percentuais dos custos com férias e rescisão, deverão ser alterado a cada 12 meses ou prorrogação contratual, em razão de seus valores variarem de acordo com a vigência adotada.

Nesse tocante, mencionamos o que Anexo IX do mesmo diploma dispõe:

9. A Administração deverá realizar negociação contratual para a redução e/ou eliminação dos custos fixos ou variáveis não renováveis que já tenham sido amortizados ou pagos no primeiro ano da contratação.

Ainda que já abordado anteriormente, reitera-se que todos cálculos que envolvam **as rubricas de férias, assim como a rescisão, deverão sempre ser considerados renováveis**, ou seja, a cada prorrogação do contrato, haverá novos custos fixos a serem novamente provisionados (novo período aquisitivo) e a cada mês de serviço prestado, o empregado "residente" terá, então, o direito trabalhista de **mais 1 avo proporcional de férias**.

Nos moldes do rateio utilizado para férias, a utilização do procedimento de "zerar o valor da rubrica" quando da prorrogação, trará prejuízos a devida provisão dos custos, visto que, a maioria dos itens pertinentes ao valor da rescisão possui natureza fixa, devendo ser acrescido novo valor proporcional a cada mês (exemplo: montante proporcional da multa do FGTS).

Em razão do citado no item acima, o valor do custo com rescisão **sempre** será reduzido quando da prorrogação do contrato, visto que alguns custos são fixos independentemente da vigência.

Uma vez que os índices de rescisão variam de acordo com a vigência do contrato, quando da prorrogação deste, haveria, portanto, a necessidade de alterar tão somente o percentual de rateio ($1 \div$ vigência), multiplicar todos os valores pela nova vigência e, para o devido acréscimo orçamentário necessário, diminuir o saldo do contrato anterior. Dito isso, as Planilhas Modelos foram elaboradas com fórmulas de forma de que quando haver necessidade de prorrogação contratual, **basta com que a Contratada, na provocação de seu requerimento, altere o campo "vigência" no preâmbulo da Planilha:**

Quadro-resumo – VALOR MENSAL DOS SERVIÇOS							
Item	Tipo de Servio	Localidade	Valor Unitário do Item [A]	Qtde postos [B]	Valor Mensal [C = A x B]	Qtde Item (meses) [D]	TOTAL ANUAL [C x D]
1	Vigilante 44 horas semanais (1 func/posto)	Florianópolis (SR)	R\$ 3.195,29	1	R\$ 3.195,29	12	R\$ 38.343,52
VALOR TOTAL					R\$ 3.195,29		R\$ 38.343,52

Quadro-resumo – VALOR MENSAL DOS SERVIÇOS							
Item	Tipo de Servio	Localidade	Valor Unitário do Item [A]	Qtde postos [B]	Valor Mensal [C = A x B]	Qtde Item (meses) [D]	TOTAL ANUAL [C x D]
1	Vigilante 44 horas semanais (1 func/posto)	Florianópolis (SR)	R\$ 3.189,48	1	R\$ 3.189,48	24	R\$ 76.547,57
VALOR TOTAL					R\$ 3.189,48		R\$ 76.547,57

Ressalta-se que quando da alteração da vigência contratual, **haverá diferenças no valor total por empregado**, tendo em vista que a depender da vigência adotada acarretará em mais ou menos (média) incidência do módulo 2.2 sobre as férias - indenizadas ou usufruídas, conforme exemplos já inseridos anteriormente.

Item	20 meses (R\$)	40 meses (R\$)	60 meses (R\$)
Módulo 1	R\$ 1.992,89	R\$ 1.992,89	R\$ 1.992,89
Férias	R\$ 221,43 (11,11%)	R\$ 221,43 (11,11%)	R\$ 221,43 (11,11%)
1/3 Const.	R\$ 33,21 (1,67%)	R\$ 49,82 (2,5%)	R\$ 44,29 (2,22%)
Férias na Rescisão	R\$ 88,57 (4,44%)	R\$ 22,14 (1,11%)	R\$ 44,29 (2,22%)
Cobertura 4.1-A ¹	R\$ 99,64 (5%)	R\$ 149,47 (7,5%)	R\$ 132,86 (6,67%)
Rescisão	R\$ 88,29	R\$ 70,34	R\$ 63,81
Total empregado	R\$ 5.164,07	R\$ 5.200,01	R\$ 5.171,76

¹Desconsiderado da base de cálculo, neste exemplo, os demais benefícios do volante

Quando da utilização da Planilha Modelo do Anexo I, na prorrogação contratual, **deverá ser alterado o campo que da vigência contratual - o que alterará o valor mensal - acrescentando a nova vigência total** (ex: se prorrogado por igual período, o campo de 24 meses deverá ser alterado para 48 meses), conforme justificativas do Item 14 do ETP (Apêndice I), para que as rubricas de férias e rescisão sejam atualizadas.

Por fim, frisa-se que a metodologia acima deve ser aplicada tão somente nos casos de prorrogação simples, devendo naqueles casos combinados com reajustamento seguir metodologia própria. No entanto, quando do reajustamento contratual já tiver ocorrida a prorrogação, os valores a serem proporcionalizados serão aqueles já atualizados. Vejamos os exemplos:

Tipo Alteração	Planilha de Custos		Contrato		
	Remuneração	Total Empregado [A]	Período [B]	Valor total [A* x B]	Aditivo/Reforço
-	R\$ 1.500,00	R\$ 4.500,00	20 meses	(4.500 x 20) = R\$ 90.000,00	-
Reajuste 1 a partir do 11º mês	R\$ 1.992,89	R\$ 5.164,07	20 meses (10 originais + 10 reajustados)	(4.500 x 10) + (5.164,07 x 10) = R\$ 96.640,70	R\$ 6.640,70
Prorrogação 1	R\$ 1.992,89	R\$ 5.200,01	40 meses (10 originais + 30 reajustados)	[(4.500 x 10) + (5.200,01 x 30)] = R\$ 201.000,30	R\$ 104.359,60
Reajuste 2 a partir do 23º mês	R\$ 2.100,00	R\$ 5.400,00	40 meses (10 originais + 12 1º reajuste + 18 2º reajuste)	[(4.500 x 10) + (5.200,01 x 12) + (5.400,00 x 18)] = R\$ 204.600,12	R\$ 3.599,82

Observação: Não aplicados os reajustes integrais de férias e 13º salário consignados no Item 8.1 deste Caderno.

9. ANEXOS

Integram este Caderno os seguintes anexos:

- I - Planilha Modelo - Limpeza;
- II - Planilha Modelo - Vigilância;
- III - Planilha Modelo - Apoio administrativo.



Documento assinado eletronicamente por **LUAN LUCIO DA SILVA, Agente Administrativo(a)**, em 05/08/2022, às 14:31, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 6º, § 1º, do [Decreto nº 8.539, de 8 de outubro de 2015](#).



A autenticidade deste documento pode ser conferida no site http://sei.dpf.gov.br/sei/controlador_externo.php?acao=documento_conferir&id_orgao_acesso_externo=0, informando o código verificador **23617330** e o código CRC **87FE9ABC**.