Anexo A - Caderno de Especificações e Conceitos Técnicos – Encargos de Mão – de Obra

1. Fundamentação

1.1. Este Caderno fundamenta-se no Decreto nº 9.507/2018, que dispõe sobre a execução indireta de serviços no âmbito da Administração Pública Federal direta, autárquica e fundacional.

1.2. Considera-se, ainda, o disposto nas Leis nº 10.871/2004 e nº 9.986/2000, que não contemplam, no âmbito da Anatel, atividades relacionadas a serviços de transporte, como motoristas, o que justifica sua contratação por meio de terceirização.

1.3. Aplica-se também a Instrução Normativa SEGES/MP nº 5/2017, que regulamenta a contratação de serviços terceirizados com dedicação exclusiva de mão de obra.

1.4. Observa-se a Portaria MPOG nº 443/2018, que estabelece a preferência pela execução indireta de serviços, incluindo transporte.

1.5. Considera-se, no âmbito da Anatel, o Informe nº 45/2020/AFCA1/AFCA/SAF, que define diretrizes para contratação de serviços de transporte.

2. Conceitos Utilizados

a. **Acordo Coletivo de Trabalho (ACT)**: Instrumento firmado entre empresa(s) e sindicato profissional para estabelecer condições específicas de trabalho aplicáveis às partes signatárias.
b. **Convenção Coletiva de Trabalho (CCT)**: Instrumento normativo firmado entre sindicato laboral e patronal, aplicável a toda a categoria.
c. **Hora Extra**: Trabalho realizado além da jornada contratual.
d. **Conta-Depósito Vinculada**: Conta destinada à garantia do pagamento de encargos trabalhistas.
e. **Pagamento pelo Fato Gerador**: Pagamento condicionado à ocorrência efetiva do evento que gera o custo.
f. **Salário-Base**: Valor fixo devido ao empregado pela prestação do serviço.
g. **Remuneração**: Salário-base acrescido de adicionais legais ou convencionais.
h. **Adicional Noturno**: Acréscimo mínimo de 20% para trabalho entre 22h e 5h.
i. **Hora de redução noturna**: Adicional decorrente de cada hora remunerada no período noturno, que corresponde a 52 minutos e 30 segundos (art. 73, § 1º, da CLT, art. 7º, inciso IX, da Constituição Federal, Orientação Jurisprudencial – SDI1-127, Orientação Jurisprudencial – SDI1-395).
j. **Verbas Salariais**: as verbas tidas por salariais compõem a base de cálculo de outras diversas obrigações devidas pelo empregador ao empregado. Para a configuração da natureza salarial de uma utilidade fornecida ao empregado, dois pressupostos básicos devem estar presentes: • A habitualidade conforme preceitua o art. 458 da CLT. • A gratuidade.
k. **Vale-Transporte**: Nos termos do art. 2º do Decreto nº 95.247/87, a empresa deverá fornecer vale-transporte de forma antecipado ao mês trabalhado. O vale-transporte não tem natureza salarial, não constitui base de incidência da contribuição previdenciária ou do FGTS e também não é considerado para efeito de pagamento

do 13º salário, conforme dispõe o art. 2º da Lei nº 7.418/85 e o art. 6º do Decreto nº 95.247/87

l. **Auxílio-Alimentação**: Consiste em auxílio geralmente previsto nos Acordos, Convenções ou Sentenças Normativas em Dissídios Coletivos. O auxílio-alimentação não tem natureza salarial nos casos de empresas integrantes dos programas de alimentação do trabalhador previamente aprovados pelo Ministério do Trabalho e da Previdência Social.
m. **Assistência Médica e Familiar**: Consiste em auxílio geralmente previsto nos Acordos, Convenções ou Sentenças Normativas em Dissídios Coletivos. Nos casos em que a assistência médica, hospitalar e odontológica for prestada diretamente pelo empregado ou mediante seguro-saúde, não tem caráter salarial (art. 458 , IV da CLT). Quando previstos em Acordo Coletivo, a assistência médica e familiar e o seguro de vida, invalidez e funeral também compõem o custo total dos benefícios mensais acordados.
n. **Encargos Trabalhistas e Previdenciários**: Custos decorrentes da legislação trabalhista e previdenciária.
o. **13º Salário**: Corresponde à gratificação natalina. É um direito do trabalhador garantido pela Constituição, portanto é uma gratificação compulsória. Tem natureza salarial.
p. **Férias**: Consiste em um afastamento por 30 dias sem prejuízo da remuneração após cada período de 12 meses de vigência do contrato. É um direito constitucional do trabalhador. Para o empregado ter direito às férias, há necessidade de cumprir o período aquisitivo correspondente a 12 meses de vigência de contrato, conforme dispõe o art. 130 da CLT.
q. **Benefícios**: Valores não salariais concedidos ao empregado (vale-transporte, alimentação, plano de saúde, etc.).
r. **Ausência por Doença**: Custo relacionado à ausência do profissional pelos dias não trabalhados em virtude de enfermidade, ficando a contratada obrigada em fazer a sua substituição conforme cláusulas contratuais celebradas.
s. **Ausências Legais**: Ausências previstas na legislação vigente, compostas por um conjunto de casos em que o funcionário pode se ausentar sem perda remuneração.
t. **Ausência por Acidente de Trabalho**: Custo referente aos 15 (quinze) primeiros dias em que o empregado não pode exercer suas atividades devido a algum acidente de trabalho e a empresa contratada deve remunerá-lo. Após esse período, a incumbência desse ônus é do INSS.
u. **Custos Indiretos**: Despesas administrativas da empresa.
v. **Tributos**: Impostos e contribuições incidentes sobre o faturamento.
w. **Lucro**: Remuneração da atividade econômica da empresa.
x. **Custos Não Renováveis**: Despesas incorridas apenas no início do contrato.
y. **Repactuação**: Ajuste contratual para recomposição do equilíbrio econômico-financeiro.
z. **Prorrogação Contratual**: Extensão da vigência contratual.

Anexo A - Caderno de Especificações e Conceitos Técnicos – Encargos de Mão – de Obra

3. Planilha de Custos e Formação de Preços

3.1. A planilha de custos detalha os componentes necessários à formação do preço, assegurando transparência e controle.

3.2. É composta por módulos de:

- Remuneração
- Encargos
- Benefícios
- Insumos
- Custos indiretos
- Tributos
- Lucro

3.3. A planilha é utilizada tanto na fase de licitação quanto na execução contratual.

3.4. Dados Básicos de Preenchimento

3.4.1. Consiste no preenchimento obrigatório de dados sobre a licitação, empresa proponente e sobre a Convenção Coletiva utilizada.

3.4.2. Dados sobre a licitação

3.4.2.1. São os dados dada licitação que deu origem a proposta. Deve-se informar:

- Nº do Processo de Aquisição.
- Nº da Licitação.
- CNPJ da Empresa Proponente.
- Nome da Empresa proponente

3.4.3. Dados sobre o objeto da Contratação:

3.4.3.1. Deve-se informar os dados de identificação das referências normativas da proposta (CCT) e do Regime de Tributação da Empresa. Deve-se informar:

A. Data da Apresentação da Proposta (dia/mês/ano).
B. Município/UF.
C. Ano acordo, convenção ou Sentença Normativa em Dissídio Coletivo.
D. Número de Meses de Execução do Contrato.
E. Número de registro da convenção coletiva de trabalho.
F. Regime Tributário da Empresa.

3.4.3.2. Dados complementares para composição dos custos referentes à mão-de-obra

1. Tipo de Serviço (mesmo serviço com características distintas).
2. Salário Normativo da Categoria Profissional.
3. Categoria Profissional (vinculada à execução contratual).
4. Data Base da Categoria (dia/mês/ano).

3.5. Enquadramento Sindical e Escolha da CCT

3.5.1. O enquadramento sindical é o processo pelo qual uma empresa ou trabalhador é classificado dentro de uma categoria profissional específica para fins de representação sindical. Em outras palavras, ele define qual sindicato representa legalmente aquela empresa ou trabalhador e, consequentemente, quais convenções coletivas e acordos sindicais se aplicam. O enquadramento considera fatores como:

- Atividade econômica da empresa (setor industrial, comércio, serviços, etc.);
- Função ou profissão do trabalhador;
- Localização geográfica, em alguns casos.

3.5.2. Como efeitos temos:

- Definição de qual sindicato pode negociar salários, benefícios e condições de trabalho;
- Determinação de quem e como será feito o recolhimento de contribuições sindicais ou assistenciais, quando previstas;
- Garante acesso às convenções e acordos coletivos aplicáveis à ategoria.

3.6. Mudança de enquadramento sindical: A alteração pode ocorrer quando a empresa muda de ramo de atividade, mediante solicitação e observância das regras legais. Também pode decorrer de modificações no sindicato ao qual está vinculada, como nos casos de desmembramento (quando deverá optar por um dos sindicatos) ou de fusão (quando passará a integrar o novo sindicato resultante)

3.7. Adoção de Planilha da Administração para avaliação de Custos

3.7.1. A Anatel adota a planilha de Custos e Formação de Preços Preenchida com dados de CCT de referência e parâmetros de contratação (índices, insumos, alíquotas, etc.) de contratos semelhantes da Anatel e com base em suas contratações anteriores para avaliar se os custos referenciais obtidos nos termos da IN SEGES/ME nº 05/2017, de 26 de maio de 2017 e a IN SEGES/ME nº 65, de 07 de julho de 2021.

3.7.2. Sob orientação prevista no Ofício nº 547/2025/SFI-ANATEL (SEI nº 14269048), adota-se o Acórdão nº 1207/2024-Plenário:

> *Acórdão nº 1207/2024-Plenário*
>
> *ENUNCIADO*
>
> *Nos editais de licitação para contratação de serviços terceirizados com dedicação exclusiva de mão de obra, não é permitida do determinar a convenção ou o acordo coletivo de trabalho a ser atualizado pelas empresas licitantes como base para a confecção das respectivas propostas, em decorrência da previsão estabelecida no art. 511, §§ 2º e 3º, da CLT. Não obstante, em tais licitações, é lícito ao edital prever que somente serão aceitas*

propostas que adotarem na planilha de custos e formação de preços valor igual ou superior ao orçado pela Administração para a soma dos itens de salário e auxílio-alimentação, admitidos dos também, a critério da Administração, ***outros benefícios de natureza social considerados essenciais à dignidade do trabalho, devidamente justificados, os quais devem ser estimados com base na convenção coletiva de trabalho paradigma, que é aquela que melhor se adequa à categoria profissional que executará os serviços terceirizados, considerando a base territorial de execução do objeto***.

3.7.3. Assim, além do salário e do Auxílio – Alimentação, adota-se o valor das diárias, a inclusão de seguro de vida para os motoristas e de plano de saúde como elementos obrigatórios na previsão de custos e nas fases de seleção execução contratual.

3.8. Módulos da Planilha de Custos e Formação de Preços

3.8.1. MÓDULO 1 – COMPOSIÇÃO DA REMUNERAÇÃO

3.8.1.1. O Módulo 1 – Composição da Remuneração, é formado pelo salário da categoria profissional acrescido dos adicionais previstos em lei ou, instrumento coletivo de trabalho ou dissídio coletivo. O art. 457 da CLT menciona que está compreendida na remuneração do empregado, para todos os efeitos legais, além do salário devido e pago diretamente pelo empregador, como contraprestação do serviço, as gratificações legais e as comissões, além dos adicionais devidos decorrentes da prestação de serviços como horas extras, adicional noturno, insalubridade, periculosidade, dentre outros.

3.8.1.2. Componente(s) do Módulo

a. Salário- Base

3.8.1.2.1. Salário é a contraprestação devida e paga diretamente pelo empregador ao empregado, podendo ser fixado em bases mensais, quinzenais, semanais, diárias, ou ainda por tarefa ou produção. Em nenhuma hipótese o salário poderá ser inferior ao salário mínimo (art. 428, §2º, da CLT, com redação dada pela Lei nº 10.097/2000). Ressalte-se que, qualquer que seja a modalidade de trabalho, o pagamento não pode ser estipulado para período superior a um mês. Por padrão, os cálculos da planilha analítica consideram empregados mensalistas, modelo utilizado na maioria das contratações com dedicação exclusiva.

3.8.1.2.2. O Salário-Base, indicado no item “A” do Módulo 1, corresponde ao salário mensal estabelecido em acordo, dissídio ou convenção coletiva de trabalho vigente à época da publicação do edital, observando-se o enquadramento sindical da empresa prestadora dos serviços. Esse

enquadramento define a entidade sindical representativa da categoria econômica, à qual deverão ser recolhidas as contribuições pertinentes, bem como aplicadas as normas da convenção coletiva correspondente.

3.8.1.2.3. De regra, o enquadramento sindical deve ser verificado com base na atividade preponderante da empresa, uma vez que o enquadramento do empregado segue o do empregador — princípio denominado pela doutrina trabalhista como "paralelismo". Além disso, deve-se considerar a base territorial do local da prestação dos serviços, em conformidade com o princípio da territorialidade. Assim, aplicam-se os instrumentos coletivos (acordos ou convenções) vigentes na localidade onde os serviços serão executados, respeitando-se a representação das categorias econômica e profissional

3.8.1.2.4. Para a presente contratação não há outros adicionais a serem computados no Módulo 01. Assim, o total do Módulo seria o valor do salário-base.

3.8.2. MÓDULO 2 – ENCARGOS E BENEFÍCIOS

3.8.3. Submódulo 1 – 13º e Adicional de Férias

a. 13º Salário

3.8.3.1. O art. 7º, inciso VIII, da Constituição Federal adotou a expressão "décimo terceiro salário" para se referir à gratificação natalina, determinando que seu pagamento seja realizado com base na remuneração integral do empregado.

3.8.3.2. A gratificação natalina foi instituída pela Lei nº 4.090, de 13 de julho de 1962, posteriormente alterada pela Lei nº 4.749/1965. Seu valor corresponde à remuneração mensal devida no mês de dezembro. Nos casos em que o empregado não tenha trabalhado durante todo o ano, o benefício será calculado proporcionalmente, à razão de 1/12 por mês de serviço, considerando-se como mês integral a fração igual ou superior a 15 dias, e desconsiderando-se períodos inferiores.

3.8.3.3. As faltas legais e justificadas não são deduzidas para efeito de cálculo do décimo terceiro salário. Além disso, devem ser incluídas todas as parcelas de natureza salarial, tais como gratificações habituais, adicional noturno (Súmula nº 60 do TST), adicionais de insalubridade e de periculosidade, desde que componham a remuneração do mês de dezembro.

3.8.3.4. Na Planilha Analítica, o custo referente ao décimo terceiro salário deve ser provisionado mensalmente, por meio da aplicação do seguinte percentual sobre a remuneração mensal:

- % 13º Salário=1/12×100 ⇒ % 13º Salário **≈ 8,33%**

b. Adicional de Férias

3.8.3.5. Após cada período de 12 meses de vigência do contrato de trabalho, o empregado adquire o direito a férias, sem prejuízo da remuneração, conforme dispõe o art. 130 da CLT:

- 30 dias corridos – quando houver até 5 faltas ao serviço;

- 24 dias corridos – quando houver de 6 a 14 faltas;
- 18 dias corridos – quando houver de 15 a 23 faltas;
- 12 dias corridos – quando houver de 24 a 32 faltas.

3.8.3.6. As hipóteses em que a ausência não é considerada falta estão previstas no art. 131 da CLT, enquanto as situações que acarretam a perda do direito às férias no período aquisitivo encontram-se no art. 133 da CLT.

3.8.3.7. O empregador dispõe de até 12 meses subsequentes ao período aquisitivo para conceder as férias. Se ultrapassado esse prazo, deverá pagá-las em dobro.

3.8.3.8. Quanto ao pagamento, as férias devem ser quitadas até dois dias antes do início do gozo (art. 145 da CLT). Ainda que adiantado, o valor deve ser considerado em relação ao mês a que as férias se referirem.

3.8.3.9. A contribuição previdenciária incide sobre a remuneração das férias no mês correspondente, mesmo quando houver antecipação do pagamento (§14 do art. 214 do Decreto nº 3.048/1999 – Regulamento da Previdência Social).

3.8.3.10. As férias, bem como o respectivo adicional constitucional de 1/3, sofrem a incidência de encargos previdenciários, inclusive sobre o abono constitucional, conforme dispõem: art. 214, §4º, Decreto nº 3.048/1999; art. 28, §9º, "d", da Lei nº 8.212/1991; arts. 134 e 137 da CLT; Súmulas nº 7 e nº 81 do TST.

3.8.3.11. No cálculo da Planilha Analítica, adota-se os seguintes parâmetros:

- As verbas relativas ao funcionário que labora no contrato (titular ou substituto) estão definidas nos módulos 1, 2, 3, 5 e 6, ou seja, quando o titular ou seu substituto labora, suas verbas ou provisões saem destes módulos. Durante as férias, a provisão do folguista são retiradas do módulo 4.
- Como as férias ocorrem após 12 meses, a provisão de férias já foi plenamente realizada e a provisão do próprio folguista (seu 13º e férias e adicional) são retiradas dos módulos da planilha destinados ao funcionário que labora no contrato.

3.8.4. Submódulo 2.2 - Encargos Previdenciários (GPS), FGTS e Outras Contribuições

3.8.4.1. O Submódulo abrange as contribuições sociais do empregador incidentes sobre os rendimentos do trabalho. O recolhimento dos encargos previdenciários e a obrigação de efetuar os depósitos no FGTS decorrem de imposição legal, não podendo ser suprimidos pela Administração, uma vez que constituem custos obrigatórios a todas as empresas prestadoras de serviços terceirizados.

3.8.4.2. A única exceção ocorre em casos específicos, como o das empresas optantes pelo SIMPLES Nacional, cujas contribuições podem ser reduzidas, nos termos do art. 18 da Lei Complementar nº 123/2006.

a. Contribuição Previdenciária Patronal (INSS)

3.8.4.3. Essa rubrica corresponde à Contribuição Previdenciária Patronal sobre a Folha de Pagamentos (CPFP), enquadrada no item "A" do Submódulo 2, e integra as contribuições sociais. Trata-se de encargo de responsabilidade da empresa contratada, destinado ao custeio da Seguridade Social.

3.8.4.4. A CPFP incide à alíquota de 20% sobre o total das remunerações pagas, devidas ou creditadas, a qualquer título, no decorrer do mês, aos segurados que prestem serviços à empresa, como forma de retribuição ao trabalho (art. 22, inciso I, da Lei nº 8.212/1991).

3.8.4.5. Para fins de incidência da contribuição previdenciária, considera-se empresa a pessoa física ou jurídica que assume o risco da atividade econômica, urbana ou rural, com ou sem fins lucrativos, bem como os órgãos e entidades da Administração Pública Direta, Indireta e Fundacional (art. 15, inciso I, da Lei nº 8.212/1991).

3.8.4.6. São isentas da contribuição para a Seguridade Social as entidades beneficentes de assistência social que atendam às condições legais (§7º do art. 195 da Constituição Federal). Essa isenção, contudo, abrange apenas a contribuição patronal de 20% e a destinada ao Seguro de Acidente de Trabalho (SAT), permanecendo a obrigação de reter e recolher a parte devida pelo empregado.

3.8.4.7. A Lei nº 12.101, de 27 de novembro de 2009, regulamenta os procedimentos para concessão da isenção da contribuição para a Seguridade Social.

- A alíquota padrão é 20% da remuneração, ou seja, **INSS = 20%** * Remuneração

b. Contribuições Sociais Destinadas a Outras Entidades ou Fundos

3.8.4.8. Como regra geral, além da contribuição previdenciária patronal, as empresas contratadas devem recolher contribuições sociais destinadas a outras entidades e fundos. Tais contribuições têm por objetivo financiar o chamado "Sistema S" e outras instituições, que são entidades de caráter profissional vinculadas ao sistema sindical. Criadas por lei, essas entidades são mantidas por contribuições compulsórias incidentes sobre a folha de pagamento das empresas.

3.8.4.9. Nos termos do artigo 3º da Lei nº 11.457/2007, compete à Receita Federal do Brasil (RFB) a administração das atividades de tributação, fiscalização, arrecadação e cobrança dessas contribuições devidas a terceiros. Em contrapartida, a Receita tem direito a uma retribuição equivalente a 3,5% do valor arrecadado, a ser creditado no Fundo Especial de Desenvolvimento e Aperfeiçoamento das Atividades de Fiscalização, conforme dispõe o § 4º do artigo 81 da Instrução Normativa RFB nº 2110 de 17/10/2022.

3.8.4.10. Segundo o § 1º do artigo 81 da mesma Instrução Normativa, são considerados terceiros (entre outros):

- As entidades privadas de serviço social e de formação profissional mencionadas no artigo 240 da Constituição Federal de 1988, criadas por lei federal e vinculadas ao sistema sindical: SENAI, SESI, SENAC, SESC, SEBRAE, SENAR, SEST, SENAT e SESCOOP;
- O Instituto Nacional de Colonização e Reforma Agrária (Incra), instituído pelo Decreto-Lei nº 1.110, de 9 de julho de 1970;
- O Fundo Nacional de Desenvolvimento da Educação (FNDE), responsável pela gestão da contribuição social do salário-educação, instituída pela Lei nº 9.424, de 24 de dezembro de 1996.

3.8.4.11. Essas contribuições a terceiros seguem os mesmos prazos, condições, sanções e privilégios legais das contribuições sociais voltadas ao financiamento da seguridade social. São calculadas com base na remuneração total dos empregados, considerando o código FPAS (Fundo da Previdência e Assistência Social) atribuído à atividade da empresa, conforme normas da Receita Federal.

3.8.4.12. De posse do código FPAS, a empresa prestadora de serviços poderá consultar a tabela de alíquotas aplicáveis. A Planilha Analítica da Administração apresenta, como referência, as alíquotas correspondentes aos códigos mais frequentemente utilizados por empresas contratadas pela Anatel.

3.8.4.13. Nas fases de seleção e gestão contratual a empresa contratada deverá comprovar, mediante documentação idônea emitida pela Receita Federal, a correção do código FPAS utilizado. Exemplos de documentos válidos incluem: GEFIP/SEFIP e eventos do eSocial.

c. FGTS – Fundo de Garantia por Tempo de Serviço

3.8.4.14. O Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS) consiste em uma contribuição de natureza fundiária, obrigatória para as empresas, nos termos do artigo 15 da Lei nº 8.036/1990. Corresponde a 8% da remuneração mensal paga a cada empregado, valor este que deve ser depositado em conta vinculada individual, aberta em nome do trabalhador na Caixa Econômica Federal.

3.8.4.15. O recolhimento do FGTS é realizado mensalmente pelo empregador, por meio de depósito na referida conta vinculada. Os recursos acumulados têm como principal finalidade oferecer uma proteção financeira ao trabalhador, especialmente em situações de dispensa sem justa causa.

d. GIIL/RAT

3.8.4.16. A sigla GIIL/RAT refere-se à Contribuição do Grau de Incidência de Incapacidade Laborativa decorrente dos Riscos Ambientais do Trabalho, anteriormente conhecida como Seguro de Acidente de Trabalho (SAT). Essa contribuição tem como finalidade financiar a aposentadoria especial e os benefícios previdenciários decorrentes de acidentes ou doenças relacionadas aos riscos ambientais presentes no ambiente laboral.

3.8.4.17. O valor da contribuição é calculado sobre a totalidade da remuneração paga, devida ou creditada ao empregado e ao trabalhador avulso durante o mês. Cabe à empresa realizar o enquadramento no grau de risco (leve, médio ou grave) conforme sua atividade preponderante, nos termos da legislação vigente.

3.8.4.18. A apuração da GIIL/RAT é feita por meio do chamado RAT Ajustado, indicador instituído pela Receita Federal. Na prática, para fins de definição na planilha modelo, considera-se que:

3.8.4.19. 3.7.2.24. GIIL/RAT = SAT = RAT Ajustado:

3.8.4.19.1. 3.7.2.24.1. A fórmula de cálculo do RAT ajustado é:

- RAT Ajustado = RAT × FAP
- RAT: Alíquota base (1%, 2% ou 3%), conforme o grau de risco da atividade da empresa.
- FAP (Fator Acidentário de Prevenção): Índice variável entre 0,5 e 2,0, definido com base nos registros de acidentes e afastamentos da empresa.

3.8.4.19.2. Com essa combinação, a alíquota final do RAT ajustado pode variar de 0,5% a 6% sobre a folha de pagamento.

3.8.4.19.3. Durante a fase de seleção do fornecedor (Planilha nº 2), a empresa licitante deverá informar, no Item G do Submódulo 2.1 das planilhas analíticas de custos e formação de preços, o valor correspondente ao seu RAT ajustado, comprovando o percentual informado no momento da proposta, conforme estabelecido no edital.

3.8.4.20. Enquadramento – Alíquota RAT

3.8.4.20.1. O Risco de Acidente de Trabalho (RAT) é um dos componentes do cálculo do RAT Ajustado e varia de acordo com o grau de risco associado à atividade econômica principal da empresa. As alíquotas aplicáveis são definidas conforme os seguintes parâmetros:

- 1% para atividades de baixo risco;
- 2% para atividades de risco médio;
- 3% para atividades de alto risco.

3.8.4.20.2. Conforme disposto na Instrução Normativa RFB nº 2110 de 17/10/2022, o enquadramento no grau de risco correspondente é de responsabilidade da empresa e deve ser realizado mensalmente, com base em sua atividade econômica preponderante, de acordo com a Relação de Atividades Preponderantes e Correspondentes Graus de Risco, elaborada com base na Classificação Nacional de Atividades Econômicas (CNAE).

3.8.4.20.3. Para fins de enquadramento, considera-se atividade preponderante aquela que ocupa, dentro do estabelecimento identificado pelo CNPJ, o maior número de segurados empregados e trabalhadores avulsos. Caso haja empate no número de trabalhadores em atividades distintas, deve-se

considerar como preponderante aquela que apresentar o maior grau de risco.

3.8.4.20.4. A redação da referida Instrução Normativa segue a orientação consolidada pela Súmula 351 do Superior Tribunal de Justiça (STJ), que uniformiza o entendimento sobre o correto enquadramento do grau de risco para fins de aplicação do RAT.

3.8.4.21. Alíquota FAP

3.8.4.21.1. O Fator Acidentário de Prevenção (FAP) é um índice multiplicador aplicado sobre a alíquota do Risco de Acidente de Trabalho (RAT), podendo reduzir ou aumentar o valor da contribuição devida a título de GIIL/RAT. Esse fator varia entre 0,50 e 2,00, sendo considerado apenas até a segunda casa decimal, e tem por finalidade incentivar as empresas a adotarem medidas de prevenção de acidentes e promoção da saúde e segurança no trabalho.

3.8.4.21.2. O FAP é calculado anualmente pela Previdência Social, com base no histórico de acidentalidade e registros de acidentes de trabalho dos dois anos anteriores. Empresas com maior número de acidentes ou doenças ocupacionais tendem a ter um FAP mais elevado (penalização), enquanto aquelas com menor incidência recebem bonificação por meio de um FAP reduzido.

3.8.4.21.3. O índice aplicável a cada empresa é divulgado anualmente, no mês de setembro, no site da Secretaria de Previdência Social, com validade para o exercício seguinte. As empresas podem consultar e, se necessário, contestar o índice atribuído, por meio do sistema eletrônico FAPWeb, dentro dos prazos estabelecidos pela Previdência.

3.8.4.21.4. O acesso ao FAP é feito mediante senha eletrônica já cadastrada e utilizada pela empresa junto à Receita Federal do Brasil (RFB) para outros serviços previdenciários. Essa senha permite a consulta do FAP de todos os estabelecimentos da empresa, não sendo necessário o uso de senhas específicas por CNPJ filial.

3.8.4.21.5. Durante a fase de seleção do fornecedor e na gestão do contrato, a empresa contratada deverá apresentar o índice FAP vigente no momento da contratação, obtido por meio do FAPWeb.

3.8.4.21.6. Por fim, registra-se a existência de recomendação específica do Tribunal de Contas da União (TCU) no sentido de verificar e, se necessário, proceder ao reenquadramento das empresas contratadas, de acordo com o FAP aplicável, durante a fase de execução contratual.

3.8.5. Submódulo 3 – Benefícios Mensais e Diários

3.8.5.1. Neste Submódulo, devem ser registrados os custos referentes aos benefícios concedidos aos empregados, conforme estabelecido pela legislação e/ou por instrumentos coletivos, que não integram a remuneração, não se incorporam ao contrato de trabalho e não servem como base de incidência para encargos trabalhistas ou previdenciários, tais

como vale-transporte, auxílio-alimentação, assistência médica, entre outros.

a. Vale-Transporte

3.8.5.2. O vale-transporte é um benefício em que o empregador antecipa o valor gasto com transporte para que o trabalhador se desloque de sua residência para o local de trabalho, e vice-versa. Foi a Lei n.º 7.418, de 16 de dezembro de 1985 que instituiu o vale-transporte, porém, ele não era obrigatório. Com a alteração da Lei n.º 7.619, de 30 de setembro de 1987, tornou-se obrigatório a empresa custear o transporte do empregado.

3.8.5.3. O custo do vale transporte é dividido entre o trabalhador e o empregador. Ou seja, do trabalhador será descontado 6% do seu salário. Por exemplo, se o salário-base do empregado é R$ 1.000,00 será descontado R$ 60,00. Para ter direito ao vale-transporte, o trabalhador deve informar, por escrito, ao empregador seu endereço residencial e os meios de transporte que utiliza para se deslocar de sua residência para o trabalho.

- Custo de Transporte = CT = nº de passagens necessárias para o deslocamento casa-trabalho-casa * 22 (número médio de dias úteis) * (preço da Passagem de ônibus).
- Desconto do Funcionário = DF = 6% do Salário-Base.
- Valor Pago pela Empresa / Ressarcido pelo Contratante = CT - DF

b. Auxílio-Alimentação

3.8.5.4. Não existe uma lei geral que obrigue o fornecimento de auxílio-alimentação, ou seja, em regra, esse benefício não é um direito universal para todos os empregados. Contudo, sua previsão legal existe, conforme o §2º do art. 457 da CLT. Apesar de o dispositivo não tornar obrigatório o pagamento, o auxílio-alimentação é frequentemente incluído nas Convenções Coletivas de Trabalho (CCTs) vigentes.

3.8.5.5. Dessa forma, sua inclusão no modelo de Planilha Analítica decorre tanto da possibilidade jurídica quanto da prática reiterada de que os instrumentos coletivos aplicáveis às categorias profissionais alocadas na Anatel dispõem sobre a obrigatoriedade de concessão do benefício, funcionando como incentivo aos empregados.

3.8.5.6. Importa destacar que a alimentação fornecida por meio de tickets, cartões magnéticos ou pagamento em dinheiro (quando previsto na CCT) deixou de ter natureza salarial com a entrada em vigor da Reforma Trabalhista em 11/11/2017.

3.8.5.7. Ressalta-se, entretanto, que o auxílio-alimentação pago diretamente em dinheiro integra a remuneração do empregado, sendo incorporado ao contrato de trabalho e à base de incidência de encargos trabalhistas e previdenciários.

3.8.5.8. Adota-se as disposições contias na CCT adotada pela empresa no momento de feitura de sua proposta, na fase de seleção.

c. Plano de Saúde

3.8.5.9. O plano de saúde ou plano de assistência à saúde é uma modalidade de atendimento ao funcionário que permite assistência médica, com custeio total ou parcial pela empresa. É admitida quando prevista na CCT ou no Termo de Referência mediante justificativa de sua adoção. É um serviço oferecido por operadoras de saúde que proporciona atendimento médico e hospitalar ao usuário em troca de um pagamento mensal.

3.8.5.10. Adota-se o valor definido em CCT ou o valor cotado pela empresa se apenas a existência do seguro for citada.

d. Seguro de Vida

3.8.5.11. Seguro de vida é um contrato (apólice) entre uma pessoa e uma seguradora, onde o segurado paga um valor (prêmio) para garantir proteção financeira a si ou aos seus beneficiários em caso de morte, invalidez ou doenças graves. Ele substitui renda, quita dívidas e oferece amparo imediato aos dependentes.

3.8.5.12. Devido aos riscos ocupacionais a previsão de seguro visa dar suporte à família do funcionário no caso da ocorrência de sinistro. Sua inclusão depende de previsão na CCT ou de previsão no TR, que deve justificar sua inclusão.

3.8.6. MÓDULO 3 – PROVISÃO PARA RESCISÃO

3.8.6.1. Nesse módulo estão presentes as verbas indenizatórias que incidem no momento de desligamento do empregado da empresa. Por isso, o Módulo 3 é composto pelo custo estimado com o aviso prévio indenizado, o aviso prévio trabalhado e as respectivas multa do FGTS. Deve-se acrescentar, quando devidas, as incidências dos encargos previdenciários e FGTS.

3.8.6.2. Os parâmetros deste módulo, bem como do módulo 4, são condizentes com os praticados por órgãos da Administração Pública no Distrito Federal. A título exemplificativo, os estudos levantados pela Secretaria de Controle Interno da Presidência da República em 2018 , que compara indicadores de diversos contratos, demonstram que a metodologia adotada no modelo da Anatel são aderentes aos padrões do Poder Executivo Federal bem como às diretrizes do Tribunal de Contas da União. Nesse módulo são utilizados índices probabilísticos a serem aplicados sobre o total da remuneração presente no Módulo 1 e, por causa disso, os itens de custo são conhecidos como “custos gerenciáveis”. Todavia, deve-se destacar que os parâmetros aqui tratados correspondem ao percentual máximo que a Anatel deve pagar para cada item. Assim, salienta-se mais uma vez que esses itens são prévios à licitação, pois no momento da apresentação da proposta pela empresa vencedora esses índices podem vir com percentuais diferentes, baseados em seu histórico de incidência da licitante. Ademais, outras estimativas, que reflitam melhor o objeto contratado, poderão ser adotadas na Planilha nº 1, desde que devidamente justificadas nos autos da

contratação e com memorial de cálculo incorporado ao arquivo da planilha de custos.

3.8.6.3. Efeitos da Rescisão ou Extinção do Contrato de Trabalho

3.8.6.3.1. A Constituição Federal estabelece que, nos casos de despedida arbitrária ou sem justa causa, nos termos da Lei Complementar, o empregado fará jus a uma indenização compensatória, dentre outros direitos. Como a Lei Complementar ainda não existe, nos casos de dispensa sem justa causa, aplica-se a regra prevista no art. 10, inciso I, do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, que assegura o pagamento de 40% sobre o FGTS devido ao empregado. Na dispensa arbitrária ou sem justa causa, o empregado fará jus às seguintes verbas trabalhistas: a) ao saldo de salários; b) à indenização de 40% do FGTS; c) ao saque do FGTS; d) ao aviso prévio; e) ao décimo terceiro salário proporcional; às férias vencidas, se houver; g) às férias proporcionais, mesmo que ele não tenha um ano de serviço; h) ao seguro-desemprego, observado os requisitos estabelecidos em lei.

3.8.6.3.2. No cálculo da indenização por despedida sem justa causa deverão ser incluídos os adicionais, gratificações que pela habitualidade se tenham incorporado ao salário (Súmula nº 459 – STF). Lembrando que o parágrafo § 1º do artigo 477 da legislação trabalhista fora alterado no sentido de desobrigar a homologação no sindicato da categoria ou perante a autoridade do Ministério do Trabalho e Previdência Social para os empregados que possuem mais de um ano de registro na empresa. Logo, toda a anotação de baixa do contrato de trabalho na CTPS do empregado será realizada pela própria empregadora, que fará a comunicação do término do vínculo aos órgãos competentes. Portanto, nos contratos de trabalho por prazo indeterminado as verbas rescisórias são as seguintes: • O aviso prévio de 30 dias, que se projeta no contrato de trabalho, ampliando correspondentemente o tempo de serviço para todos os fins, inclusive quanto a parcelas da própria rescisão (art. 487 § 1º da CLT; art. 7º, XXI da CF/88); • A multa compensatória de 40% do FGTS (art.18, caput § 1º da Lei nº 8.036/90; OJ-SDI1- 42 – TST) • A indenização adicional do art. 9º Lei nº 7.238/84, se for o caso (despedida antes da data-base da categoria: Súmula nº 182, 242, e 314 todas do TST); • As férias proporcionais com um terço constitucional; • O décimo terceiro proporcional; • A liberação de depósitos do FGTS também acrescidos dos efeitos da projeção do aviso prévio (no mínimo 30 dias);

3.8.6.3.3. Cabe assinalar que as repercussões rescisórias do contrato de trabalho de duração indeterminada podem alterar-se dependendo do tipo de causa que ensejou a rescisão contratual. No caso de extinção de contratos de trabalho a prazo determinado pelo cumprimento do prazo prefixado, o empregado fará jus: a) ao saque do FGTS; b) ao 13º salário proporcional; c) às férias vencidas; e d) às férias proporcionais, ainda que o empregado tenha menos de 12 meses de serviço. Com a nova legislação o empregado desligado

deverá receber os valores referentes a rescisão até o décimo dia após o término do contrato, retirando então o prazo de um dia útil após o término do contrato ou prazo de dez dias da data de notificação da demissão, em casos que não houver aviso prévio. Como forma de facilitar o pedido de seguro-desemprego e a movimentação da conta vinculada no Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, a alteração da lei traz a obrigação de que a anotação da extinção do contrato na Carteira de Trabalho e Previdência Social já é documento hábil para realizar o requerimento de recebimento do seguro-desemprego. É permitida a compensação de adiantamentos efetuados pelo empregador, desde que o valor compensado não exceda o valor de um mês de remuneração do empregado conforme preceitua o § 5º do art. 477 da CLT. Caso o valor compensado exceda o valor de um mês de remuneração, o excedente será considerado como dívida civil, não passível de compensação com as verbas rescisórias. A indenização em caso de rescisão sem justa causa nos contratos por prazo indeterminado será de 1 (um) mês de remuneração por ano de serviço efetivo, ou por ano e fração igual ou superior a 6 (seis) meses conforme preceitua o art. 478 da CLT. Observa-se que a referida indenização corresponde à indenização por tempo de serviço anterior a 05/10/1988 do empregado não optante do FGTS conforme previsto nos arts. 477, 478, 496 e 497 da CLT. O empregador deverá providenciar a "baixa" na Carteira de Trabalho do empregado, emitir o Termo de Rescisão Contratual, com o código de saque do FGTS e depósito dos 40% da multa compensatória do FGTS, emitir também as guias de Comunicação de Dispensa e Seguro Desemprego, documentos necessários para o recebimento do Seguro Desemprego (art. 186 do Código Civil/2002, art. 8º da CLT, Súmula nº 389 do TST)

3.8.6.4. Aviso Prévio

3.8.6.4.1. É a comunicação da rescisão do contrato de trabalho pela parte que decide extingui-lo sem justa causa, com antecedência a que estiver obrigado por força de lei. É uma maneira prevista em lei para mitigar as repercussões de uma decisão unilateral de rescisão contratual de forma abrupta. Pode ser concedida de duas maneiras: quando comunicado com antecedência, na dispensa sem justa causa, permitirá ao empregado tempo para a busca de um novo emprego. Se concedido pelo empregado ao empregador, no pedido de demissão, permite nesse caso, que o empregador procure outro empregado para substituir o trabalhador que solicitou demissão. Nos termos do art. 487 da CLT, como regra geral, a concessão do aviso prévio só é cabível nos contratos a prazo indeterminado. Contudo é também cabível nos contratos a prazo determinado nas situações previstas no art. 481 da CLT. A obrigatoriedade da concessão do aviso prévio existe na rescisão do contrato de trabalho sem justa causa, quando solicitada a rescisão pelo trabalhador ou por iniciativa do empregador. No caso de culpa recíproca é devido pela metade. A concessão do aviso prévio "projeta" o contrato de

trabalho pelo respectivo período. Isto quer dizer que o contrato de trabalho não se extingue com a comunicação do aviso prévio. Pelo contrário, a comunicação do aviso-prévio garante a continuidade do contrato até o término do respectivo período. Somente no término do período do aviso prévio é que ocorre a cessação do contrato de trabalho, devendo esse prazo ser incorporado ao tempo de serviço do empregado para todos os econômicos, inclusive para a contagem de mais 1/12 (um duodécimo) das férias e décimo terceiro proporcionais. Nos termos da Súmula 371 do TST a projeção do contrato de trabalho decorrente do aviso prévio limita-se apenas às vantagens obtidas antes da concessão do aviso prévio, ou seja, no pré-aviso tais como, salário, reflexos e verbas rescisórias. Caso ocorra a concessão de auxílio-doença durante o aviso prévio, contudo, só se concretizam os efeitos da dispensa depois de expirado o benefício previdenciário. Do mesmo modo essa projeção não abrange garantia não pecuniárias, como a garantia de estabilidade decorrente de fato posterior à data de concessão do aviso prévio. A duração do aviso prévio será proporcional ao tempo de serviço, sendo no mínimo de 30 dias, conforme preceitua o inciso XXI do art. 7º da Constituição Federal. Com a vigência da Lei nº 12.506/2011 o aviso prévio será concedido na proporção de 30 dias aos empregados com (01) ano de serviço na mesma empresa. Serão acrescidos a este período 3 dias por ano de serviço prestado na mesma empresa até o máximo de 60 dias permanecendo um total de 90 dias. Durante o prazo do aviso-prévio cumprido pelo empregado em razão de dispensa pelo empregador, haverá redução da jornada de trabalho em 2 horas por dia, podendo ser concentradas essas horas em 7 dias corridos, caso o empregado receba o pagamento de forma mensal conforme dispõe o art. 488, § único da CLT. A redução da jornada de trabalho somente é cabível quando o aviso-prévio é concedido pelo empregador. A opção em torno de uma ou outra é feita pelo empregado, por ocasião do recebimento do aviso-prévio.

3.8.6.4.2. O aviso-prévio trabalhado tem natureza salarial, incidindo dessa forma os encargos previdenciários e o FGTS. Se o aviso-prévio é indenizado passa a ter natureza indenizatória, pois não se trata de pagamento por serviços prestados, incidindo apenas o FGTS. Caso ocorra algum reajuste salarial coletivo no curso do cumprimento do aviso-prévio, o trabalhador também fará jus a este reajustamento salarial, mesmo que ela tenha recebido o salário de forma antecipada. (art. 487 §§ 5º e 6º da CLT). As horas extras habituais integram o aviso-prévio indenizado, além de outras adicionais tais como os de periculosidade, insalubridade. No caso do aviso-prévio trabalhado, esses adicionais não integrarão o aviso, pois deverão ser pagos separadamente, no respectivo período. A falta de aviso-prévio por parte do empregado dá ao empregador o direito de descontar os salários correspondentes ao prazo respectivo conforme preceitua o art. 487 § 2º da

CLT. Se o empregador não conceder o aviso-prévio, terá ele de pagar ao trabalhador os salários dos dias referentes ao aviso que deveria ter sido concedido, tempo esse que será do mesmo modo incluído na duração do contrato de trabalho para todos os fins conforme dispõe o art. 487 § 1º da CLT. O aviso-prévio indenizado, também denominado de "aviso-prévio cumprido em casa", ocorre quando o empregado pré-avisado deixa de trabalhar durante o respectivo período e o empregador efetua o pagamento correspondente como se o empregado estivesse trabalhando, computando-o, ainda, no tempo de serviço. O aviso-prévio indenizado pago pelo empregador decorre do não interesse do empregador de que o trabalhador continue prestando os serviços durante o aviso-prévio. Situação também em que o empregado, consciente de sua rescisão contratual iminente não prestará os serviços a contendo. Destaca-se, por fim, que a jurisprudência do TST e dos tribunais regionais do trabalho tem apontado que os valores pagos a título de aviso-prévio indenizado não se sujeitam à incidência da Contribuição Previdenciária. Nessa mesma linha manifestou o Tribunal de Contas no Acórdão Nº 2.217/2010 – Plenário.

e. Aviso Prévio Indenizado – API

3.8.6.5. Ocorre o aviso prévio indenizado (API) quando o empregado é demitido sem prévio aviso ou quando o empregador determina o desligamento imediato, ou seja, não quer que aquele empregado trabalhe nem mais um dia sequer na empresa. Nessa hipótese, o empregado é demitido de imediato, sem trabalhar os 30 dias correspondentes ao aviso prévio sendo, ao invés, indenizado, mediante o pagamento do salário mensal correspondente (vide art. 487, § 1º da CLT). O custo aqui estimado (item "A" do Módulo 3) refere-se à remuneração correspondente a essa indenização, acima mencionada, pois, para não haver descontinuidade na prestação dos serviços, a empresa deverá substituir, imediatamente, os empregados dispensados do cumprimento do aviso prévio. Embora a decisão de indenizar o aviso prévio, ao invés de concedê-lo, seja de arbítrio da empresa, existem casos em que é da conveniência da Administração que a demissão se dê de imediato, sem cumprimento de aviso prévio, como, por exemplo: segurança e vigilância; motorista de autoridades; terceirizados que têm acesso a sistemas informatizados com acesso a informações sigilosas etc. O custo estimado desse item é realizado a partir da fórmula abaixo:

- % API = (RE/ 12) × PERC

Onde:

- % API = Índice a ser aplicado sobre o total do Módulo 1 para estimativa mensal do custo com aviso prévio indenizado.
- RE = Remuneração do Empregado (total do Módulo 1)
- 12 = número de meses no ano

- PERC = percentual arbitrado de empregados que poderão ser demitidos sem a concessão de aviso prévio.

3.8.6.6. De acordo com levantamento efetuado em diversos contratos, cerca de 5% do pessoal é demitido pelo empregador. Sendo assim, para fins do modelo do STJ, considera-se PERC = 5%. Esse percentual poderá ser alterado conforme realidade específica da contratação (Planilha nº 1) ou nas fases de seleção do fornecedor (indicador específico da empresa) e de gestão do contrato (repactuação). Com base nisso, o custo estimado com API no modelo é: % API = (1 12) × 0,05 × 100 ≅ $\mathbf{0,42}$%

INCIDÊNCIA DO FGTS SOBRE O API

A incidência do FGTS sobre o aviso prévio indenizado pode ser extraída da interpretação do art. 15, da Lei 8.036/90, que determina a contribuição mensal, a cargo do empregador, para o FGTS, correspondente a 8% da remuneração paga ou devida, no mês anterior, ao trabalhador. A incidência do FGTS sobre o aviso prévio indenizado, embora não seja prevista expressamente nas normas citadas, é fora de dúvida. Trata-se de matéria pacificada na jurisprudência (Súmula nº 305 do TST). No modelo de Planilha Analítica, faz-se o cálculo do custo mensal da incidência do FGTS sobre o aviso prévio indenizado da seguinte maneira: % FGTS sobre API = API × 0,08 × 100 → % FGTS sobre API = 0,0042 × 0,08 × 100 ≅ 0,03% Onde: % FGTS sobre API = Índice que demonstra o custo estimado com a incidência do FGTS sobre o aviso prévio indenizado API = custo mensal do aviso prévio indenizado, cotado na planilha (item “A” do Módulo 3) 0,08 = 8% (alíquota do FGTS)

MULTA DO FGTS SOBRE O API

Todo empregado dispensado, sem justa causa, tem direito de receber, na forma de indenização, valor correspondente a 40% sobre o saldo dos depósitos efetuados em sua conta vinculada ao FGTS (art. 18 da Lei 8.036/90). Trata-se de multa paga pela empresa mediante depósito no FGTS. Além disso, o empregador estava obrigado a arcar com a contribuição social no caso de dispensa sem justa causa, à alíquota de 10% sobre o montante de todos os depósitos devidos durante a vigência do contrato de trabalho. Ocorre que, com o advento da Lei n. 13.932/2019, houve a extinção da cobrança da contribuição de 10% devida pelos empregadores em caso de despedida sem justa causa.

Logo, esse item corresponde ao valor da multa do FGTS indenizado (40%) que será provisionado mensalmente. Esse provisionamento terá por base a estimativa de depósitos efetuados na conta vinculada ao FGTS no transcorrer do contrato, com a aplicação da alíquota de 8% sobre a remuneração base de cálculo

Para fins deste modelo, considera-se que cerca de 10% dos empregados pedem demissão, e, portanto, o custo da multa sobre o saldo do FGTS recai sobre os 90% remanescentes. Desta maneira, para fins do modelo do STJ, o custo estimado no modelo é: % Multa sobre FGTS = [1 + 2 12 + (1 3 × 1 12)] × 0,08 × 0,4 × 0,9 × 100 ∴ % Multa sobre FGTS ≅ 3,44% Onde: % Multa e CS sobre FGTS = Índice que demonstra o custo estimado com a Multa do FGTS e

contribuição social sobre o Aviso Prévio Indenizado 1= Remuneração mensal 2 12 = Estimativa de 13º e férias sobre a remuneração (1 3 × 1 12)= Estimativa de 1/3 de férias 0,08 = Alíquota do FGTS 0,4 = Alíquota da Multa sobre o saldo do FGTS 0,9 = 90% dos funcionários remanescentes.

AVISO PRÉVIO TRABALHADO – APT

É comum, na prestação de serviços terceirizados à Administração, que os empregados sejam contratados – por prazo indeterminado – para a execução dos serviços objeto do contrato administrativo, decorrente de licitação em que se sagrou vencedora a empresa empregadora. Todavia, ao término do contrato administrativo, todos aqueles empregados poderão ser demitidos, por impossibilidade de aproveitamento pela empresa. Deverá, portanto, conceder o aviso prévio a todos eles, garantindo-se, porém, a prestação dos serviços. Como já abordado, terá no mínimo 30 dias antes do término do contrato de trabalho o empregador – considerando que a iniciativa seja dele – notifica o empregado do término da relação. Ocorre o aviso prévio trabalhado quando o empregado continua trabalhando após o recebimento do aviso prévio. Durante o período do aviso prévio, o trabalhador terá sua jornada de trabalho diária reduzida em 2 horas, sem prejuízo do salário. O empregado pode, contudo, optar por, ao invés de ter a redução diária da sua jornada, faltar ao serviço 7 dias corridos, sem prejuízo da remuneração. O custo que aqui estimamos refere-se à remuneração relativa a esses períodos de redução da jornada ou de faltas, acima mencionados, pois, para não haver descontinuidade na prestação dos serviços, a empresa deverá pagar substitutos dos empregados em cumprimento de aviso prévio. Ou seja, O que se provisiona aqui não é o valor dos 30 (trinta) dias do aviso prévio porque este já está dentro da remuneração normal contida na Planilha Analítica, mas o valor do custo dos 7 (sete) dias que deverá ser coberto por outro empregado. Considerando, hipoteticamente, que todos os empregados deverão ser demitidos ao término da execução, faz-se o cálculo do indicador do custo mensal da seguinte maneira durante os primeiros 12 meses de vigência do contrato:

% APT = (7 30) ÷12 × 100 ∴ % APT ≅ 1,94% Onde: % APT = Índice a ser aplicado sobre o total do Módulo 1 para estimativa mensal do custo com aviso prévio trabalhado (7 30) = proporção de dias de aviso prévio a que o empregado tem direito de se ausentar durante o mês 12 = número de meses no ano PERC = percentual arbitrado de empregados que poderão ser demitidos sem a concessão de aviso prévio.

Interessante destacar que a fórmula acima é a mesma recomendada nos Acórdão TCU nº 3.006/2010 e nº 1.094/2007. Todavia, conforme o TCU, deve ser adotado somente no primeiro ano do contrato tendo em vista esse custo ser não renovável em função de haver somente uma demissão e uma indenização por empregado. Ademais, conforme será demonstrado no próximo capítulo, esse percentual deverá será recalculado pela Planilha Analítica conforme a vigência inicial adotada no contrato

CUSTOS RENOVÁVEIS E NÃO RENOVÁVEIS: O CASO DO APT

Pode-se entender os custos não renováveis como aqueles itens inicialmente pactuados e constantes da Planilha Analítica, mas que não se renovam e, assim, uma vez pagos ou amortizados, devem ser excluídos da composição dos preços do contrato, como condição para a prorrogação do ajuste. Portanto, para identificar esses custos, necessário se faz analisar cada item de custo planilhado no caso concreto, verificando se, conforme a natureza e as características, ele enquadra-se nesta acepção. Essa concepção é encampada pela IN SEGES/MPDG nº 05/2017: INSTRUÇÃO NORMATIVA SEGES/MPDG Nº 05/2017 ANEXO VII-F MODELO DE MINUTA DE CONTRATO Conforme o art. 35 desta Instrução Normativa, devem ser utilizados preferencialmente os modelos de minutas padronizados de atos convocatórios e contratos da Advocacia-Geral União, observadas as seguintes regras complementares. (...) 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. Como leciona Marçal Justen Filho (2009), nos contratos que envolvem a prestação de serviços contínuos (neste caso, com alocação de mão de obra exclusiva), o preço avençado entre as partes para o primeiro período contratual compreende diversos custos não renováveis. Ou seja, o preço pago pela Administração durante o primeiro período compreenderá custos que, uma vez amortizados, não necessitam ser novamente compensados. Então, a renovação do contrato significa, sob o prisma econômico, a redução dos custos necessários à execução daquela prestação. Portanto, é procedente afirmar que a manutenção da mesma remuneração originalmente estabelecida corresponderia a um enriquecimento do particular – eis que ele continuaria a ser remunerado por despesas que não incidem sobre a execução do contrato. Esses são exatamente os chamados custos não renováveis, os quais, em sendo pagos ou amortizados no primeiro ano de vigência do contrato, não necessitam ser novamente remunerados à contratada pela Administração; daí a imperiosa eliminação desses custos a partir do período de vigência contratual seguinte, como forma de evitar o enriquecimento sem causa do contratado em detrimento da Administração.

Nota-se que o advento da Lei 12.506/2011, que dispõe sobre a concessão do aviso prévio proporcional ao tempo de serviço do empregado na empresa, forçou a mudança de entendimento da Egrégia. Corte em função de seus posicionamentos construídos antes da referida lei

Conforme relatório do Acórdão n. 1186/2017 – TCU – Plenário cuja inteligência foi transposta no informativo supramencionado, conclui-se que nada mudou com relação ao APT no primeiro ano de vigência do contrato administrativo. Entretanto, no caso de prorrogação, o valor dessa rubrica deverá ser drasticamente reduzida, passando a corresponder a apenas três dias de acréscimo no prazo para concessão. Em decorrência da nova regra, o contratado tem direito de ser remunerado pela Administração contratante para fazer face aos custos com aviso de trinta dias, no primeiro ano de vigência do contrato de trabalho e três dias para cada ano subsequente. Em se renovando o contrato por mais um ano, a planilha passará a conter valor correspondente a apenas três dias de aviso

prévio, assim permanecendo até a extinção do contrato. Por todo exposto, depreende-se que o percentual devido a título de aviso prévio a partir do segundo ano de execução contratual passa a ser de 0,194%, ou seja, um décimo do valor máximo admitido pelo Acórdão 3006/2010-TCU-Plenário, com os devidos ajustes proporcionais nas demais rubricas influenciadas por este valor. Por fim, importante ressaltar que em função do art. 4º da Instrução Normativa STJ/GDG n. 2/20184 , muitos contratos de serviços prestados de forma contínua com alocação de mão de obra exclusiva desta Egrégia. Corte, poderão ter vigência superior a 12 meses. Sendo assim, o indicador referente ao API deverá ser matematicamente modificado a fim de considerar o percentual de 1,94% nos primeiros 12 meses e de 0,194% nos demais meses. Para tanto, durante o preenchimento da Planilha nº 1, basta selecionar o número de meses de execução do contrato na Planilha Sintética (aba "Resumo" do arquivo do modelo), segundo imagem a seguir: Selecionado o número de meses conforme imagem acima, o arquivo da planilha adaptará os cálculos pertinentes, entre eles, o custo do APT e suas incidências.

INCIDÊNCIA DO SUBMÓDULO 2.2 SOBRE O APT

incidência do FGTS e de encargos previdenciários – previstos no Submódulo 2.2 – sobre o aviso prévio trabalhado. Faz-se o cálculo multiplicando-se o percentual de encargos pelo valor do aviso prévio trabalhado, da seguinte maneira: % Encargos sobre APT = % do Submódulo 2.2 × % Aviso Prévio Trabalhado No caso de o contrato ter vigência de 12 meses, os cálculos do modelo serão: % Encargos sobre APT ≅ 36,80% × 1,94% ∴ % Encargos sobre APT ≅ 0,72%

MULTA DO FGTS SOBRE O APT

A base de cálculo e o índice balizador da Multa do FGTS sobre o Aviso Prévio Trabalhado estão no quadro abaixo: % Multa e CS sobre FGTS = APT × 0,08 × 0,4 × 100 Onde: % Multa e CS sobre FGTS = Índice que demonstra o custo estimado com a Multa do FGTS e contribuição social sobre o Aviso Prévio Trabalhado 1= Remuneração mensal APT = Aviso Prévio Trabalhado disposto no item "D" do Módulo 3 0,08 = Alíquota do FGTS 0,4 = Alíquota da Multa sobre o saldo do FGTS No caso de o contrato ter vigência de 12 meses, os cálculos do modelo serão: % $Multa\ e\ CS\ sobre\ FGTS$ = 0,0194 × 0,08 × 0,4 × 100 ∴ % $Multa\ e\ CS\ sobre\ FGTS$ ≅ 0,062%

MÓDULO 4 – CUSTO DE REPOSIÇÃO DO PROFISSIONAL AUSENTE

Este módulo tem por objetivo fazer previsão de valores que serão despendidos com a substituição eventual de mão de obra, incluindo itens de custos que não são pertinentes a outros módulos ou submódulos. Sendo assim, o Módulo 4 engloba os custos para manter um profissional no posto de trabalho, ou seja, o salário base acrescido dos adicionais e encargos (férias, ausência por doença, licença paternidade, ausências legais, ausências por acidente de trabalho, e outras ausências sem perda de remuneração previstas em lei, acordos ou convenções coletivas).

SUBSTITUIÇÃO DURANTE FÉRIAS

Anexo A - Caderno de Especificações e Conceitos Técnicos – Encargos de Mão – de Obra

O item “A” do Módulo 4 compreende o custo da cobertura do profissional titular em férias. Assim, caso o contrato preveja substituição do empregado em férias, para que o posto não fique descoberto a empresa deverá repor o profissional ausente por meio de profissional substituto ao qual deverá retribuir com a mesma remuneração do titular. A estimativa do percentual dessa rubrica a ser aplicado sobre a remuneração mensal do titular pode ser obtida pelo cálculo abaixo: % Cobertura de férias = 1 12⁄× 100 ∴ % Cobertura de férias ≅ 8,33%

SUBSTITUIÇÃO DURANTE AUSÊNCIA POR DOENÇA

A legislação assegura ao empregado o direito de faltar ao serviço, sem prejuízo da remuneração, caso adoeça. Todo segurado tem direito a um benefício previdenciário, em caso de doença que o afaste do trabalho por mais de 16 dias. Até o 15º dia, a remuneração é paga normalmente pela empresa, sem qualquer desconto. Assim, a empresa terá o custo de colocação de um substituto no lugar daquele prestador de serviço adoentado. Essa despesa é calculada por estimativa. O contratado, em sua proposta, é quem dará a informação que retrata a sua realidade, que deverá ser observada durante toda a execução do contrato. Considerando uma estimativa de 5 dias de licença por ano, a estimativa do percentual dessa rubrica a ser aplicado sobre a remuneração mensal do titular pode ser obtida pelo cálculo abaixo: % Ausência por Doença = (5 ÷30 ÷12) × 100 ∴ % Ausência por Doença ≅ 1,39% Onde: % Ausência por Doença= Índice que demonstra o custo estimado com a substituição na cobertura de ausência por doença. Esse índice deverá ser aplicado sobre a remuneração mensal (Módulo 1). (5 ÷30 ÷12) = Estimativa de 5 dias de licença por ano APT = Aviso Prévio Trabalhado disposto no item “D” do Módulo 3

SUBSTITUIÇÃO DURANTE LICENÇA MATERNIDADE

A licença maternidade consiste em um direito constitucional garantido à mulher, especialmente à gestante. Durante a licença, o salário maternidade e a parcela do décimo terceiro salário correspondente ao período da licença é custeado pelo INSS (Art. 86 da IN RFB 971/2009). Cabe à empresa a provisão relativa a férias (1/12) e adicional de férias (1/3 x 1/12) e as contribuições previdenciárias sobre o período de licença conforme entendimento do próprio STJ . A remuneração do substituto, acrescida de todos os encargos, é justamente a remuneração da trabalhadora substituída no período (vide Módulo 1 e Submódulo 2.2). Portanto o custo do efetivo é apurado a partir da fórmula abaixo a ser aplicada sobre a remuneração mensal do titular (Módulo 1): % CEF = [1 /12 + (1 3 × 1 12)] × 100 ∴ % CEF ≅ 11,11% Onde: % CEF= Índice que demonstra o custo efetivo de afastamento maternidade 1/12 = provisão de férias e (1/ 3 × 1/12) = provisão mensal de 1/3 de férias De posse do custo efetivo (11,11%), deve-se estimar o custo a ser aportado mensalmente na Planilha Analítica. Isso é realizado com a seguinte fórmula: % CEST = %CEF × Nº de Ocorrências × Rateio do Custo durante um ano

Onde: % CEST= Índice que demonstra o custo estimado de afastamento maternidade a ser aportado na Planilha Analítica. Esse índice deverá ser aplicado sobre a remuneração mensal (Módulo 1). % CEF= Índice que demonstra o custo efetivo de afastamento

maternidade Nº de Ocorrências= Número estimado de ocorrências • Número Estimado de Ocorrências: Conforme Anuário Estatístico da RAIS , elaborado pelo Ministério do Trabalho, as mulheres representaram cerca de 24% do total de empregos no Distrito Federal em 2018 (477.974 do total de 1.193.098). Já o Anuário Estatístico da Previdência Social8 dispõe que foi concedida a quantidade de 105.457 salários-maternidade no âmbito do Distrito Federal em 2018. Essa quantidade representa cerca de 22% do total de mulheres empregadas no Distrito Federal no mesmo período. Portanto, a estimativa de uma determinada empregada usufruir 6 (seis) meses de licença a cada ano de execução contratual é de 0,24 × 0,22 × 100 ≅ 5,28% de empregadas afastadas • Rateio do Custo durante Vigência Contratual: Divisão proporcional do custo de 6 (seis) meses de licença por ano (base do nº de ocorrências): (6 meses de licença) ÷ (12 meses) × 100 = 50% Com base nos dados acima, o custo estimado com licença maternidade (CEST) será assim obtido: % CEST = 11,11% × 5,28% × 50% ∴ % CEST ≅ 0,29%

SUBSTITUIÇÃO DURANTE LICENÇA PATERNIDADE

Todo trabalhador que tiver filho terá direito a afastar-se do trabalho por 5 dias, sem prejuízo da remuneração (art. 10, § 1º do ADCT, CF/88). A licença paternidade é de cinco dias corridos, sendo que a contagem deve começar a partir do primeiro dia útil após o nascimento do filho. É uma licença remunerada, na qual o trabalhador pode faltar sem implicações trabalhistas. Essa regra vale para casos de filhos biológicos e adotados. Funcionários de empresas que fazem parte do Programa Empresa Cidadã têm o período de licença ampliado para 20 dias. Algumas categorias profissionais também conquistaram o direito ampliado a partir dos acordos de dissídios. Assim, o contratado terá o custo de colocação de um substituto no lugar daquele prestador de serviço ausente. Essa despesa é calculada por estimativa. Estima-se a probabilidade de ocorrência desse evento, no período de um ano, calculando-se o valor correspondente com base na remuneração do empregado. Considerando uma estimativa de 1,5% dos empregados usufruindo 5 (cinco) dias de licença por ano (IBGE), a estimativa do percentual dessa rubrica a ser aplicada sobre a remuneração mensal do titular pode ser obtida pelo cálculo abaixo: % LP = (5 ÷ 30 ÷12) × 0,015 × 100 ∴ % LP ≅ 0,02% Onde: %LP= Índice que demonstra o custo estimado com a substituição na cobertura de licença paternidade. Esse índice deverá ser aplicado sobre a remuneração mensal (Módulo 1). (1 ÷30 ÷12) = Estimativa de 1 (um) dia de ausência legal por ano. 0,015 = Esse índice pode variar. Em regra, utiliza-se 0,015 porque, de acordo com os dados do IBGE, 1,5% é a média de trabalhadores que são pais durante o ano.

SUBSTITUIÇÃO DURANTE AUSÊNCIAS LEGAIS

A lei (art. 473 da CLT) prevê hipóteses de faltas justificadas, vale dizer, situações em que o empregado poderá faltar ao serviço e não ter qualquer desconto na remuneração (por exemplo: doação de sangue, retirar título de eleitor, falecimento de cônjuge etc.) Ocorrendo isso durante a execução do nosso contrato, a empresa terá o custo de colocação de um substituto no lugar daquele prestador de serviço ausente. Essa despesa é calculada por

estimativa. Preveem-se quantos dias, no período de um ano, esse evento poderá ocorrer, calcula-se o valor correspondente, com base na remuneração do empregado.

O contratado, em sua proposta, é quem dará a informação que retrata a sua realidade, que deverá ser observada durante toda a execução do contrato. Considera-se, no modelo, uma estimativa de que cada empregado usufrua 1 (um) dia de licença por ano (IBGE). Portanto o percentual dessa rubrica a ser aplicada sobre a remuneração mensal do titular pode ser obtido pelo cálculo abaixo: % AL = (1 ÷ 30 ÷ 12) × 100 ∴ % AL ≅ 0,28% Onde: %AL = Índice que demonstra o custo estimado com a substituição na cobertura de ausência legal. Esse índice deverá ser aplicado sobre a remuneração mensal (Módulo 1). (1 ÷30 ÷12) = Estimativa de 1 (um) dia de licença por ano

SUBSTITUIÇÃO DURANTE AUSÊNCIAS POR ACIDENTE DE TRABALHO

Todo trabalhador/segurado da Previdência Social tem direito a um benefício previdenciário, em caso de moléstia que o afaste do trabalho por mais de 16 dias, em virtude de acidentes no exercício da atividade profissional, ou doenças adquiridas ou desencadeadas pelo exercício do trabalho ou das condições em que este é realizado e com ele se relacione diretamente. O benefício é o mesmo auxílio devido em caso de doença. Até o 15 dia, a remuneração é paga normalmente pela empresa. Do 16º dia em diante, o trabalhador recebe o benefício previdenciário. Na ocorrência do sinistro, o contratado terá o custo de colocação de um substituto no lugar daquele prestador de serviço afastado. Essa despesa é calculada por estimativa. Preveem-se quantos dias, no período de um ano, esse evento poderá ocorrer, calcula-se o valor correspondente, com base na remuneração do empregado. O contratado, em sua proposta, é quem dará a informação que retrata a sua realidade, que deverá ser observada durante toda a execução do contrato. Considerando uma estimativa de 1,78% dos empregados usufruindo 30 (trinta) dias de licença por ano, a estimativa do percentual dessa rubrica a ser aplicada sobre a remuneração mensal do titular pode ser obtida pelo cálculo abaixo: % LP = (1 ÷ 12) × 0,0178 × 100 ∴ % LP ≅ 0,07% Onde: %LP= Índice que demonstra o custo estimado com a substituição na cobertura de ausências por acidente de trabalho. Esse índice deverá ser aplicado sobre a remuneração mensal (Módulo 1). (1 ÷ 12) = Estimativa de 1 (uma) licença de 30 (trinta) dias por ano. 0,0178=Estimativa de empregados usufruindo a licença.

MÓDULO 5 – INSUMOS DIVERSOS

Este módulo é composto pelos custos relativos a materiais, utensílios, suprimentos, máquinas, equipamentos, entre outros, utilizados diretamente na execução dos serviços. É comum nesse módulo os valores de cada item estarem diluídos no custo mensal de cada profissional por determinado critério de rateio (geralmente, o número de meses de vigência do contrato). Nesse sentido, é imprescindível o detalhamento de todos os materiais e equipamentos necessários para execução contratual durante a fase de planejamento da contratação (Planilha nº 1), a fim de estabelecer o preço máximo para cada um dos itens e avaliar a metodologia de dispêndio para cada item, principalmente quanto ao item equipamentos.

Anexo A - Caderno de Especificações e Conceitos Técnicos – Encargos de Mão – de Obra

UNIFORMES

Caso a Administração exija que os empregados da empresa contratada se apresentem ao local da prestação dos serviços uniformizados, é necessário estimar o custo mensal desse insumo. O custo dos uniformes inclui todos os itens que compõe o uniforme do empregado. Já no caso de necessidade de utilização de materiais ou outros produtos diretamente na execução dos serviços, o Projeto Básico ou Termo de Referência os indicará expressamente e estimará o quantitativo a ser empregado no período de vigência do contrato, sinalizado, quais materiais ou uniformes poderão ser considerados não-renováveis (Capítulo 5.4.5.1) Apura-se o valor mensal do uniforme multiplicando-se o valor unitário do conjunto pelo número de mudas a serem usadas em um ano e dividindo-se o resultado pelo número de meses de vigência do contrato. O custo mensal dos materiais pode ser obtido pela a soma do custo anual de todos os itens para dividido por número de meses de vigência do contrato.

MATERIAIS DEPRECIÁVEIS E NÃO DEPRECIÁVEIS

Havendo necessidade do emprego de equipamentos, máquinas ou automóveis diretamente na execução dos serviços, o Projeto Básico ou Termo de Referência os indicará expressamente, com respectivos quantitativos. O custo de equipamentos deve ser obtido por meio de pesquisa de preços no mercado, conforme orientações específicas do Manual de Pesquisa de Preços do STJ. Importante frisar, que, os bens depreciáveis são cotados integralmente na planilha, pois são custos renováveis, e devem ser novamente fornecidos conforme regras estipuladas no contrato. Já os bens não depreciáveis não são cotados na Planilha Analítica pelo valor de aquisição integral, mas apenas o valor equivalente à taxa de depreciação. A depreciação é um conceito contábil ligado aos bens operacionais tangíveis (imobilizados) que possuem um prazo estimado de vida útil, e, em decorrência do seu uso, ou mesmo obsolescência, se desgastam. Essa diminuição de utilidade e de valor deve ser reconhecida na contabilidade através da denominada depreciação.

Utilizando-se dos conceitos contábeis9 , deve-se depreciar um bem quando ele for considerado um ativo imobilizado. Conforme o Manual de Contabilidade Aplicado ao Setor Público (STN, 2018), ativo imobilizado é um item tangível que é mantido para uso na produção ou fornecimento de bens ou serviços, ou para fins administrativos, cuja utilização se dará por mais de um exercício. Sendo assim, recomenda-se que um item seja cotado pelo método da depreciação quando se espera que sua vida útil seja superior a 1 exercício. Se essa metodologia não for utilizada, a Administração pode cometer o erro de remunerar o contratado, ao fim de um ano, pelo custo de aquisição integral do equipamento, o que seria danoso para o erário, conforme discutido pelo TCU no âmbito do Acórdão 966/2010 – Plenário. Por exemplo, se o cálculo de todo o custo de um equipamento com vida útil de 60 meses for alocado tomando como base o prazo de 12 meses de vigência do contrato, esse procedimento poderia significar no pagamento de parcelas indevidas, se o contrato não for prorrogado. Isso porque a Administração já teria pago despesas referentes ao uso/desgaste do equipamento que corresponderiam aos anos vindouros de vigência do contrato. Para

encontrar as taxas de depreciação, recomenda-se a utilização da Macrofunção 02.03.30 do SIAFI para se obter estimativas de vida útil10 e do valor residual11 dos bens depreciáveis. Poderão ser utilizadas outras taxas, justificadamente, como as taxas de depreciação dispostas no Anexo III da IN RFB n. 1.700/2017.

MÓDULO 6 – CUSTOS INDIRETOS, LUCRO E TRIBUTOS

Os custos indiretos dos serviços que envolvem a alocação de mão de obra exclusiva são delineados a partir de um encadeamento sistêmico dos módulos que compõem a Planilha Analítica, de modo a remunerar os encargos a serem assumidos pela contratada por meio de um elemento orçamentário na planilha conhecido, geralmente, por BDI - do inglês Budget Difference Income ou Benefícios e Despesas Indiretas. O BDI é incorporado aos custos contratuais para possibilitar um valor global do contrato sustentável, ou seja, um preço que esteja dentro de uma faixa que cubra os custos, dê lucro para a empresa e seja socialmente justo para a população. Originalmente utilizada nos orçamentos de obras de construção civil, a aplicação desse conceito tem sido ampliada para outros serviços, no caso desse estudo, trata-se especificamente dos contratos para os quais exista a alocação de profissionais em postos de trabalho

CUSTOS INDIRETOS

De acordo com o item VI do Anexo I da IN SEGES/MPDG nº 5/2017, custos indiretos são os custos envolvidos na execução contratual decorrentes dos gastos da contratada com sua estrutura administrativa, organizacional e gerenciamento de seus contratos, calculados mediante incidência de um percentual sobre o somatório do efetivamente executado pela empresa, a exemplo da remuneração, benefícios mensais e diários, insumos diversos, encargos sociais e trabalhistas, tais como os dispêndios relativos a: Funcionamento e manutenção da sede, aluguel, água, luz, telefone, Imposto Predial Territorial Urbano (IPTU), dentre outros; Pessoal administrativo; c) Material e equipamentos de escritório; d) Preposto; e e) Seguros

Faz-se o cálculo do valor mensal aportado na Planilha Analítica da seguinte maneira: Custo Indireto = (Módulo 1 + Módulo 2 + Módulo 3 + Módulo 4 + Módulo 5) × % Custos Indiretos A definição de um percentual real para os custos indiretos, na prática, é inviável, visto que até empresas de um mesmo ramo de atividade podem possuir despesas totalmente distintas em razão de diversos fatores como localização da sede, quantitativo de funcionários e nível de automação do escritório. Faz-se, então, necessária a definição de um percentual sobre os custos diretos a fim de que se possa estimar razoavelmente esse dispêndio. Nesse sentido, considerando o histórico de contratações do STJ, o presente modelo considera razoável o percentual máximo de 5,00% (cinco por cento) para alíquota de custos indireto.

Embora o presente modelo apresente um índice máximo do custo indireto, o(s) servidor(es) responsáveis pelo preenchimento da Planilha nº 1 (fase de planejamento) poderão sugerir o estabelecimento de outro índice máximo com base em pesquisa em contratos

semelhantes no âmbito do Distrito Federal ou de outra unidade da federação pretendida e fazer uma média aritmética. A justificativa para alteração deverá estar devidamente fundamentada nos autos da contratação. Em contratos de serviços de uso comum de outros órgãos, é imprescindível analisar as Planilhas de Custos dos contratos vigentes no âmbito a Unidade de Federação pretendida, pois esses índices podem variar consideravelmente e impactam substancialmente no custo total do funcionário, tendo em vista que incide sobre todos os módulos anteriores.

LUCRO

De acordo com o item VI do Anexo I da IN SEGES/MPDG nº 5/2017, o lucro é o ganho decorrente da exploração da atividade econômica, calculado mediante incidência percentual sobre o efetivamente executado pela empresa, a exemplo da remuneração, benefícios mensais e diários, encargos sociais e trabalhistas, insumos diversos e custos indiretos. Para entidades do terceiro setor (sem fins lucrativos) que contratam com STJ, o termo "lucro" deve ser substituídos por "superávit". A Lei nº 9.532/97, em seu artigo 12, § 3º, conceitua entidade sem fins lucrativos, como aquela entidade que não apresenta superávit em suas contas ou se, porventura, apresentarem em determinado período, que esse resultado seja revertido integralmente para a manutenção dos objetivos sociais. A Receita Federal, por meio da Instrução Normativa nº 113/98, apresentou basicamente o mesmo conceito, destacando que entidades sem fins lucrativos são aquelas que não

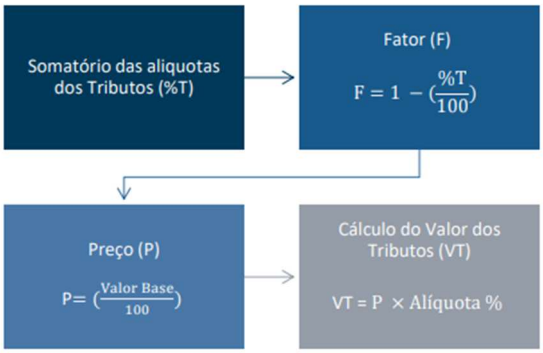
apresentam superávit em suas contas ou, caso o apresente em determinado exercício, destine o referido resultado de forma integral para a manutenção dos objetivos sociais. Com base na mesma premissa, o item 23 da Norma Brasileira de Contabilidade – ITG 2002 (R1), dispõe que no Balanço Patrimonial e nas Demonstrações do Resultado do Período, das Mutações do Patrimônio Líquido e dos Fluxos de Caixa, as palavras "lucro" ou "prejuízo" devem ser substituídas por "superávit" ou "déficit" do período para entidades sem fins lucrativos. Depreende-se, para fins deste modelo, que não é a inexistência de lucro que define uma entidade como sendo sem fins lucrativos, até porque o superávit ou resultado positivo ao final de cada exercício fiscal é necessário para que a entidade possa dar continuidade aos seus projetos e/ou ações. Observa-se que a vedação legal está atrelada à distribuição do resultado positivo e/ou patrimônio da entidade entre seus dirigentes; em outras palavras, a entidade não pode ser utilizada como instrumento para que seus dirigentes e/ou associados percebam ganhos econômicos. O valor mensal do lucro a ser aportado na Planilha Analítica deve ser efetuado da seguinte maneira: Lucro = (Módulo 1 + Módulo 2 + Módulo 3 + Módulo 4 + Módulo 5 + **Custos Indiretos**) × % Lucro Com sistemática semelhante ao dos custos indiretos, considerando o histórico de contratações do STJ, o presente modelo considera razoável o percentual máximo de 10,00% (dez por cento) para a taxa de lucro.

TRIBUTOS

Os tributos são definidos por lei e decorrem da atividade de prestação de serviços e, somente alguns, os quais veremos a seguir, podem ser repassados ao contratante. É

vedada a inclusão na planilha orçamentária, de tributos diretos (tais como Imposto de Renda e Contribuição Social Sobre o Lucro Líquido), porquanto estreitamente vinculados ao resultado final líquido da empresa, não guardando relação específica com a contratação. Por essa razão não se admite a cotação de tributos como o IRPJ e a CSLL, seja em itens distintos, seja como custos integrantes dos custos indiretos/BDI, conforme a Súmula TCU nº 254/2010.

Devem ser cotados os tributos federais, estaduais e municipais, incidentes sobre o faturamento pela prestação dos serviços. Logo, a base de cálculo dos tributos mencionados é o custo total do serviço, por empregado (mão de obra, insumos, custos indiretos, lucro e demais tributos). Como o próprio tributo integra a base de cálculo, faz-se o cálculo "por dentro", definindo-se um fator representativo da inclusão das alíquotas dos tributos sobre o preço dos serviços, que será utilizado com divisor (metodologia sugerida pela IN MPOG 18/97, revogada), da seguinte maneira:



FONTE: STJ (2020

Os tributos incidentes sobre o faturamento dos serviços terceirizados, e, portanto, considerado custos do contrato, são os federais (Programa de Integração Social – PIS; Contribuição para o Financiamento da Seguridade Social – COFINS e a Contribuição Previdenciária sobre a Receita Bruta - CPRB) e o imposto municipal ISSQN (Imposto sobre Serviços de qualquer natureza). Considerando o padrão de alíquotas utilizada no modelo (alíquota total dos tributos = 14,25%) e um salário base de R$ 1.000,00, o cálculo utilizado na Planilha Analítica será:

Fator (F) = 1 − 14,25% 100 ∴ Fator (F) ≅ 0,8575

Preço (P) = ∑ Módulos 1 a 6 + Custos Indiretos + Lucro F = 1.751,52 + 87,58 + 183,91 0,8575 ∴ Preço (P) ≅ 2.359,19

Valor dos Tributos (VT) = 2.359,19 × 0,1425 ∴ Valor dos Tributos (VT) ≅ 336,18