

PLANILHA BASE LICITATÓRIA – IF SERTÃO – PE CAMPUS SERRA TALHADA

MODELO DE PLANILHA DE CUSTOS E FORMAÇÃO DE PREÇOS

Nº Processo:
Licitação Nº:
Dia __/__/__ às __:__ horas

DISCRIMINAÇÃO DOS SERVIÇOS (DADOS REFERENTES À CONTRATAÇÃO)

A	Data de apresentação da proposta (dia/mês/ano)	XX/XX/XXXX
B	Município/UF	SERRA TALHADA - PE
C	Ano Acordo, Convenção ou Sentença Normativa em Dissídio Coletivo	CCT000353/2026
D	Nº de meses de execução contratual	12

IDENTIFICAÇÃO DO SERVIÇO

Tipo de Serviço	Unidade de Medida	Quantidade total a contratar (em função da unidade de medida)
Vigilância	Posto 12X36 h NOTURNO NÃO MOTORIZADO	02 POSTOS

Nota (1) - Esta tabela poderá ser adaptada às características do serviço contratado, inclusive no que concerne às rubricas e suas respectivas provisões e/ou estimativas, desde que haja justificativa.

Nota (2)- As provisões constantes desta planilha poderão ser necessárias quando se tratar de determinados serviços que prescindam da dedicação exclusiva dos trabalhadores da contratada para com a administração.

Nota (3):Conforme Cláusula Quadragésima Segunda, Parágrafo Terceiro da CCT 353/2026, A utilização da escala de 12x36 dar-se-á arrimado, exclusivamente, por Acordo Coletivo de Trabalho.

1. MÓDULOS

Mão de obra

Mão de obra vinculada à execução contratual

Dados para composição dos custos referente à mão de obra			
1	Tipo de serviço (mesmo serviço com características distintas)		Posto 12X36 h NOTURNO NÃO MOTORIZADO
2	Classificação Brasileira de Ocupações (CBO)		5173-30
3	Salário Normativo da Categoria Profissional		R\$ 1.818,42
4	Data base da categoria (dia/mês/ano)		1/1/2026

Nota 1: Deverá ser elaborado um quadro para cada tipo de serviço.

Nota 2: A planilha será calculada considerando o valor mensal do empregado.

MÓDULO 1 : COMPOSIÇÃO DA REMUNERAÇÃO				
1	Composição da Remuneração			Valor (R\$)
A	Salário Base			R\$ 1.818,42
B	Adicional de Periculosidade	30%		R\$ 545,53
C	Adicional Noturno	20%	R\$	275,79
D	Hora Noturna Reduzida	20%	R\$	236,39
Total				R\$ 2.876,13

Nota 1: O Módulo 1 refere-se ao valor mensal devido ao empregado pela prestação do serviço no período de 12 meses.

Nota 2: Conforme Cláusula Terceira da CCT 353/2026 as empresas pagarão o adicional de periculosidade, observando as regras estabelecidas na Lei nº 12.704/2012 e a sua regulamentação pela Portaria MTE 1.855/2013. Em consequência, a remuneração dos vigilantes será constituída das seguintes parcelas Piso Salarial: R\$ 1.818,42 e Adicional de Periculosidade 30%: R\$ 545,53.

Submódulo 2.1 - 13º (décimo terceiro) Salário, Férias e Adicional de Férias

2.1	13º (décimo terceiro) Salário, Férias e Adicional de Férias	%	Valor (R\$)
A	13 º (décimo terceiro) Salário	8,33%	R\$ 239,68
B	Adicional de férias	2,78%	R\$ 79,89
Total		11,11%	R\$ 319,57

Nota 1: Como a planilha de custos e formação de preços é calculada mensalmente, provisiona-se proporcionalmente 1/12 (um doze avos) dos valores referentes a gratificação natalina e adicional de férias.

Nota 2: O adicional de férias contido no Submódulo 2.1 corresponde a 1/3 (um terço) da remuneração que por sua vez é dividido por 12 (doze) conforme Nota 1 acima.

Submódulo 2.2 - Encargos Previdenciários (GPS), Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS) e outras contribuições.

Base de Cálculo Submódulo 2.2 = Módulo 1 + Submódulo 2.1	R\$	3.195,70
--	-----	----------

2.2	GPS, FGTS e outras contribuições	Percentual (%)	Valor (R\$)
A	INSS	20,00%	R\$ 639,14
B	Salário Educação	2,50%	R\$ 79,89
C	SAT	3,00%	R\$ 95,87
D	SESC OU SESI	1,50%	R\$ 47,94
E	SENAI - SENAC	1,00%	R\$ 31,96
F	SEBRAE	0,60%	R\$ 19,17
G	INCRA	0,20%	R\$ 6,39
H	FGTS	8,00%	R\$ 255,66
Total		36,80%	R\$ 1.176,02

Nota 1: Os percentuais dos encargos previdenciários, do FGTS e demais contribuições são aqueles estabelecidos pela legislação vigente.

Nota 2: O SAT a depender do grau de risco do serviço irá variar entre 1%, para risco leve, de 2%, para risco médio, e de 3% de risco grave.

Nota 3: O Fator Acidentário de Prevenção – FAP é um multiplicador no qual a alíquota do SAT poderá ser reduzida, em até cinquenta por cento, ou aumentada, em até cem por cento (O Multiplicador FAP vai de 0,5 a 2), portanto o item C – SAT pode variar de 0,5% a 6%

Nota 4: Esses percentuais incidem sobre o Módulo 1 + Submódulo 2.1.

Submódulo 2.3 - Benefícios Mensais e Diários.

2.3	Benefícios Mensais e Diários	Valor (R\$)
A	Transporte	
B	Auxílio Refeição/Alimentação (15 x (R\$ 45,00 - R\$1,11) conforme Cláusula Décima Quarta,CCT 353/2026)	R\$ 658,35
C	Assistência Social (conforme Cláusula Décima Sexta, Parágrafo Segundo CCT 353/2026)	R\$ 72,03
D	Cesta Básica (R\$ 85,60 menos 15%) conforme Cláusula Décima Segunda CCT 353/2026	R\$ 72,76
E	Seguro de Vida, Invalidez e Funeral (Cláusula Décima Quinta CCT 353/2026)	
Total		R\$ 803,14

Nota 1: O valor informado deverá ser o custo real do benefício (descontado o valor eventualmente pago pelo empregado).

Nota 2: Observar a previsão dos benefícios contidos em Acordos, Convenções e Dissídios Coletivos de Trabalho e atentar-se ao disposto no art. 6º da Instrução Normativa nº 05/2017.

Nota 3: Para o Município de Serra Talhada, não existe transporte coletivo regulamentado.

Nota 4 : O valor do item E (Seguro de Vida, Invalidez e Funeral) está em branco, porém, orientamos que a licitante preencha/informe o valor a ser contratado, conforme prevê a Cláusula Décima Quinta da CCT 353/2026, as empresas se obrigam a realizar seguro de vida individual ou em grupo para os vigilantes, objetivando indenizações em caso de morte ou invalidez permanente em serviço, consoante a legislação vigente atinente a segurança privada.

Submódulo 2.4 – Indenização do Intervalo Intraornada

Base de cálculo do Submódulo 2.4 = (Módulo 1/220)*1,5		R\$ 19,61	
2.4	Indenização do Intervalo Intraornada	Valor (R\$)	
A	Indenização do Intervalo Intraornada (15 x Valor da hora acrescido de 50%)	R\$	294,15
B	Incidência dos encargos do submódulo 2.2 sobre Indenização do Intervalo Intraornada	R\$	108,25
Total		R\$ 402,40	

Nota 1: Conforme Cláusula Quadragésima Terceira da CCT 353/2026, A quantidade de horas para todos os empregados é de 191 (cento e noventa e uma) horas efetivamente trabalhadas, o que adicionado ao repouso remunerado perfaz um total de 220 (duzentos e vinte) horas mensais.

Nota 2: Conforme SOLUÇÃO DE CONSULTA COSIT Nº 108, DE 7 DE JUNHO DE 2023: Após a vigência da Lei nº 13.467, de 2017, ocorrida em 11 de novembro de 2017, a verba paga em razão da supressão parcial ou total do intervalo intraornada integra a base de cálculo para fins de incidência das contribuições sociais previdenciárias sobre a folha de salários e salário-de-contribuição.

Nota 3: Os valores limites consideram apenas as condições ordinárias de contratação, não incluindo necessidades excepcionais na execução do serviço que venham a representar custos adicionais para contratação Caso o órgão ou entidade opte pela não concessão do intervalo intraornada (rubrica extraordinária), tendo em vista a necessidade e especificidade da contratação, o valor referente a esta rubrica (intraornada) deverá seguir o disciplinado no § 4º do art. 71 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). “§ 4º A não concessão ou a concessão parcial do intervalo intraornada 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.”

Nota 4: Conforme informação do Campus Serra Talhada, os empregados dos postos de vigilância terão seu intervalo intraornada suprimido, devendo a hora ser acrescida de 50%

Quadro Resumo do Módulo 2 - Encargos e Benefícios anuais, mensais e diários

2	Encargos e Benefícios Anuais, Mensais e Diários	Valor (R\$)	
2.1	13º (décimo terceiro) Salário, Férias e Adicional de Férias	R\$ 319,57	
2.2	GPS, FGTS e outras contribuições	R\$ 1.176,02	
2.3	Benefícios Mensais e Diários	R\$ 803,14	
2.4	Indenização do Intervalo Intraornada	R\$ 402,40	
Total		R\$ 2.701,13	

Módulo 3 - Provisão para Rescisão

3	Provisão para Rescisão	%	Valor (R\$)
A	Aviso prévio indenizado	0,42%	R\$ 12,08
B	Incidência do FGTS sobre aviso prévio indenizado	0,03%	R\$ 0,97
C	Multa sobre FGTS sobre o aviso prévio indenizado e trabalhado	4,00%	R\$ 115,05
D	Aviso prévio trabalhado	1,94%	R\$ 55,80
E	Incidência dos encargos do submódulo 2.2 sobre o Aviso Prévio Trabalhado	0,71%	R\$ 20,53
TOTAL		7,11%	R\$ 204,42

Nota 01: De acordo com o entendimento do TCU no Acórdão nº 1.186/2017 - Plenário, a Administração "deve estabelecer na minuta do contrato que a parcela mensal a título de aviso prévio trabalhado será no percentual máximo de 1,94% no primeiro ano, e, em caso de prorrogação do contrato, o percentual máximo dessa parcela será de 0,194% a cada ano de prorrogação, a ser

incluído por ocasião da formulação do aditivo da prorrogação do contrato, conforme a Lei 12.506/2011" (Enunciado do Boletim de Jurisprudência nº 176/2017). A título informativo, deve-se atentar para as orientações da Nota Técnica nº 652/2017 - MP, que trata justamente sobre o cálculo das eventuais deduções a serem feitas a cada ano de execução contratual;

Nota 2: O percentual utilizado para cálculo do Aviso Prévio Indenizado (A) leva em conta a probabilidade de acontecer mediante base estatística, normalmente pesquisando-se a RAIS para o serviço. A base estatística utilizada para basear a planilha de custos foi de 5%, portanto: (Mês não trabalhado / Meses do ano) x Base Estatística de empregados demitidos com aviso prévio Indenizado - $(1/12) \times 5\% = 0,42\%$

Nota 3: Tendo em vista a edição da Lei nº 13.932/19, que extinguiu, a partir de 1º de janeiro de 2020, a contribuição social instituída por meio do art. 1º da Lei Complementar nº 110/2001, assim alerta-se o Gestor a respeito das orientações publicadas pela Secretaria de Gestão do Ministério da Economia no Portal de Compras Governamentais acerca do assunto (disponível em: <https://www.gov.br/compras/pt-br/centrais-de-conteudo/orientacoes-e-procedimentos/26-extincao-da-contribuicao-social-de-10-sobre-o-fgts-e-os-contratos-administrativos>),

A

saber:

(ii) Para as novas contratações:

a) Devem ser adequadas à nova lei, ou seja, devem excluir da planilha de formação de preços - Módulo 'Provisão para Rescisão' da Planilha de Custo (Anexo VII-D da In nº 5, de 26 de maio de 2017) - a rubrica "Contribuição Social" de 10% sobre o FGTS em caso de demissão sem justa causa, prevista no Módulo 'Provisão para Rescisão' da Planilha de Custo (Anexo VII-D da In nº 5, de 26 de maio de 2017); e

b) Para a Conta-Depósito Vinculada - Bloqueada para Movimentação, adequar a planilha de formação de preços, observado o percentual explicado na alínea 'b' do item (i) acima.

Módulo 4 - Custo de Reposição do Profissional Ausente

Nota 1: Os itens que contemplam o módulo 4 se referem ao custo dos dias trabalhados pelo repositor/substituto, quando o empregado alocado na prestação de serviço estiver ausente, conforme as previsões estabelecidas na legislação.

Base de cálculo do Submódulo 4.1 = Módulo 1 + Módulo 2 + Módulo 3	R\$ 5.781,68
---	--------------

Submódulo 4.1 – Ausências Legais

4.1	Ausências legais	Estimativa (em percentuais)	Valor (R\$)
A	Férias	8,33%	R\$ 481,61
B	Ausências legais	2,22%	R\$ 128,35
C	Licença paternidade	0,04%	R\$ 2,31
D	Acidente de trabalho	0,02%	R\$ 1,16
E	Afastamento maternidade	0,14%	R\$ 8,09
F	Licença Saúde	1,66%	R\$ 95,98
	TOTAL	12,41%	R\$ 717,51

Nota: As alíneas “A” a “F” referem-se somente ao custo que será pago ao repositor pelos dias trabalhados quando da necessidade de substituir a mão de obra alocada na prestação do serviço.

Férias: Todo trabalhador tem direito a um período de férias após 12 meses de trabalho (período aquisitivo). Supondo que o empregado não tenha nenhuma falta injustificada no período aquisitivo, ele terá direito a afastar-se do trabalho por 30 dias, sem prejuízo da remuneração (férias). Ao conceder o direito de férias aos seus empregados, a empresa contratada tem dois custos: pagar o salário relativo ao período de férias, acrescido do respectivo adicional (1/3) àquele que frui o direito; e, para que o posto não fique descoberto, deverá colocar um substituto, ao qual deverá remunerar com o mesmo salário do substituído. Base de Cálculo: Módulo 1 + Módulo 2 + Módulo 3. Percentual: 8,33%. Fórmula = $(1/12) \times 100 = 8,33\%$. Metodologia de Cálculo: Deve-se provisionar o custo mensal que a contratada tem com a remuneração do substituto do empregado que goza férias, ou seja, a remuneração correspondente a 30 dias.

Ausências Legais: A legislação 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 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. Base de Cálculo: Módulo 1 + Módulo 2 + Módulo 3. Percentual: 2,22%. Fórmula = $[(8/30)/12] \times 100 = 2,22\%$. Metodologia de Cálculo: Calcula-se o número de dias de ausências legais (8 dias), dividido por 30 (dias) e dividindo-se o resultado por 12 (meses).

Licença Paternidade: Todo trabalhador que tiver filho terá direito a afastar-se do trabalho por 20 dias, sem prejuízo da remuneração conforme disposição constante do art. 10, § 1º, do ADCT, CF/88 e do inciso II do art. 1º da Lei nº 11.770/2008. 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, no período de um ano, desse evento, calcula-se o valor correspondente, com base na remuneração do empregado. A contratada, em sua proposta, é quem dará a informação que retrata a sua realidade, que deverá ser observada durante toda a execução do contrato. Base de Cálculo: Módulo 1 + Módulo 2 + Módulo 3. Percentual: 0,04%. $\{[(20/30)/12] \times 1,416\% \times 45,22\% \} \times 100 = 0,04$. Metodologia de Cálculo: A provisão para este item corresponde a 20 dias referentes à licença, divididos por 30 dias do mês, dividindo-se esse resultado por 12 meses do ano, multiplicando-se por 1,416%, que corresponde ao percentual referente à taxa bruta de natalidade no Brasil em 2015. Por fim, multiplica-se o resultado pelos percentuais de participação masculina nos serviços de vigilância e de limpeza e conservação (86,46% e 45,22%, respectivamente), utilizemos o percentual referente a serviços de limpeza

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 15 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 15º 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. Base de Cálculo: Módulo 1 + Módulo 2 + Módulo 3. Percentual: 0,02%. Fórmula: $[(15/30)/12] \times 0,44\% \} \times 100 = 0,02\%$. De acordo com o Observatório de Segurança e Saúde no Trabalho, foram concedidos, em 2018, 154.800 benefícios previdenciários acidentários (B91). Utilizamos o B91 porque ele é o benefício devido ao segurado incapacitado, em decorrência de acidente de trabalho ou doença Profissional, para o seu trabalho ou para a sua atividade habitual por mais de quinze dias consecutivos, contanto que o segurado seja empregado, empregado doméstico, trabalhador avulso ou segurado especial. Verificamos ainda que no quadro sintético divulgado pelo IBGE[1] havia, com carteira assinada, 32.997.000 empregados e 1.811.000 trabalhadores domésticos, totalizando 34.808.000. Não consideramos outros tipos de segurados em nossa estimativa. Assim sendo, dividindo-se o total de benefícios previdenciários (154.800) pelo número de empregados com carteira assinada, chega-se ao percentual de 0,44%, o qual multiplica a equação acima demonstrada

Afastamento Maternidade: O valor final do afastamento maternidade é calculado a partir do custo efetivo da licença maternidade, do número de meses da licença, no percentual de mulheres com emprego formal de trabalho, na fecundidade média e no período de idade fértil das mulheres. Nesse caso, o INSS reembolsa o salário da beneficiária. Entretanto, a empresa necessita repor a empregada, pagando-lhe o salário devido e, ainda, contando-se os demais encargos, como férias, adicional de férias, 13º salário, encargos previdenciários, FGTS, bem como benefícios como a assistência médica (se prevista em norma coletiva de trabalho, acordos, convenções ou sentenças normativas em dissídios coletivos). Base de Cálculo: Módulo 1 + Módulo 2 + Módulo 3. Percentual: 0,14% $\{[(180/30)/12] \times 1,416\% \times 54,78\% \times 36,80\% \} \times 100 = 0,14\%$. Metodologia de Cálculo Para o cálculo do percentual referente ao afastamento maternidade, considera-se o número de meses de licença-maternidade no ano que, atualmente, é de 180 dias. Deve-se, então, dividir o referido período por 30 dias e novamente por 12 meses, multiplicando-se, então, por 1,416%, que corresponde ao percentual referente à taxa bruta de natalidade no Brasil em 2015. Após, multiplica-se o resultado pelos percentuais de participação feminina nos serviços de vigilância e de limpeza e conservação (13,54% e 54,78%, respectivamente) Utilizemos o percentual referente a serviço de limpeza. Aplica-se, por fim, o percentual de encargos sociais devidos pelo empregador, que, no caso deste estudo, é de 36,80%, tendo em vista que o empregador arca somente com a parcela relativa aos encargos sociais da trabalhadora, ficando o pagamento do salário a cargo do INSS.

Licença saúde: O artigo 131, inciso III, da CLT, onera a empresa com até 15 (quinze) ausências do empregado por motivo de acidente ou doença atestada pelo INSS; Esta parcela refere-se aos dias em que o empregado fica doente e a contratada deve providenciar sua substituição. Entendemos que deva ser adotado 5,96 dias, conforme consta do memorial de cálculo encaminhado pelo MP, devendo-se converter esses dias em mês e depois dividi-lo pelo número de meses no ano. (Acórdão 1753/2008 – Plenário TCU). Base de Cálculo: Módulo 1 + Módulo 2 + Módulo 3: Fórmula: (5,96/30)/12x100 = 1,66%

Submódulo 4.2 – Substituto na Intrajornada

4.2	Intrajornada	Necessidade de Reposição	Valor (R\$)
A	Substituto na cobertura de Intervalo para repouso ou alimentação		
Total			R\$ 0,00

Nota 1: Por tratar-se de condição excepcional, dependerá de decisão do órgão contratante, bem como de disposições constantes da Convenção Coletiva quanto ao tempo de intervalo e ao adicional para pagamento.

Nota 2: Os valores limites consideram apenas as condições ordinárias de contratação, não incluindo necessidades excepcionais na execução do serviço que venham a representar custos adicionais para contratação Caso o órgão ou entidade opte pela não concessão do intervalo intrajornada (rubrica extraordinária), tendo em vista a necessidade e especificidade da contratação, o valor referente a esta rubrica (intrajornada) deverá seguir o disciplinado no § 4º do art. 71 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). “§ 4o 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.”

Quadro Resumo do Módulo 4 - Custo de Reposição do Profissional Ausente

4	Custo de Reposição do Profissional Ausente		Valor (R\$)
4.1	Ausências legais	12,41%	R\$ 717,51
4.2	Intrajornada	0	R\$ 0,00
TOTAL			R\$ 717,51

Módulo 5 - Insumos Diversos

5	Insumos Diversos	Valor (R\$)
A	Uniformes	R\$ 149,08
B	EPI´s	R\$ 21,02
C	Materiais de Apoio/Consumo	R\$ 3,17
D	Equipamentos Diversos	R\$ 0,63
Total		R\$ 173,90

Nota: Valores mensais estimados por empregado.

MÓDULO 6 - CUSTOS INDIRETOS, TRIBUTOS E LUCRO

Base de cálculo do Módulo 6 = Módulo 1 + Módulo 2 + Módulo 3 + Módulo 4 + Módulo 5.	R\$	6.673,09
---	-----	----------

6	Custos Indiretos, Tributos e Lucro	%	Valor (R\$)
A	Custos Indiretos	6,00%	R\$ 400,39
B	Lucro	8,03%	R\$ 567,99
C	Tributos		
	C.1. Tributos Federais (Cofins)	3,00%	R\$ 250,95
	C.2. Tributos Federais (Pis)	0,65%	R\$ 54,37
	C.3. Tributos Municipais (ISS)	5,00%	R\$ 418,25
Total		22,68%	R\$ 1.691,95

Nota (1): Custos Indiretos, Tributos e Lucro por empregado.

Nota (2): O valor referente a tributos é obtido aplicando-se o percentual sobre o valor do faturamento.

Nota (3): Conforme Art. 8º da Lei nº 10.637 de 2002 e Art. 10 da Lei nº 10.833 de 2003 que instituíram o PIS/Pasep e a COFINS não-cumulativos, as pessoas jurídicas referidas na Lei nº 7.102, de 1983, Permanecem sujeitas às normas da legislação vigente anteriormente. Portanto, estarão excluídas do regime não cumulativo e terão todas as suas receitas sujeitas a cumulatividade da Cofins e da Contribuição para o PIS/Pasep, submetendo-se às alíquotas de 3% (três por cento) e 0,65% (sessenta e cinco centésimos por cento), respectivamente.

Nota (4):Foi utilizado como base para os cálculos dos Custos Indiretos e Lucro o Caderno Técnico de Contratação de Serviços de Vigilância do Ministério da Economia de 2019. Adaptando-se o percentual do lucro à base de Cálculo utilizada nas planilhas de Custos das licitações anteriores.

Nota (5): Conforme Art.54 da Lei Municipal nº 034/2005 do Município de Serra Talhada/PE, em seu Anexo I, a alíquota do ISS para o serviço de Vigilância é de 5%

2. QUADRO RESUMO DO CUSTO POR EMPREGADO

	Mão de obra vinculada à execução contratual (valor por empregado)	(R\$)
A	Módulo 1 – Composição da Remuneração	R\$ 2.876,13
B	Módulo 2 – Encargos e Benefícios Anuais, Mensais e Diários	R\$ 2.701,13
C	Módulo 3 – Provisão para Rescisão	R\$ 204,42
D	Módulo 4 – Custo de Reposição do Profissional Ausente	R\$ 717,51
E	Módulo 5 – Insumos Diversos	R\$ 173,90
	Subtotal (A + B +C+ D + E)	R\$ 6.673,09
F	Módulo 6 – Custos Indiretos, Tributos e Lucro	R\$ 1.691,95
	Valor total por empregado	R\$ 8.365,04

3. QUADRO RESUMO DO VALOR MENSAL DOS SERVIÇOS

Tipo de serviço (A)		Valor proposto por empregado (B)	Qtde de empregados por posto (C)	Valor proposto por posto (D) = (B x C)	Qtde de postos (E)	Valor Mensal do serviço (F)=(DXE)
I	Posto 12X36 h NOTURNO NÃO MOTORIZADO	R\$ 8.365,04	2	R\$ 16.730,08	2	R\$ 33.460,16
VALOR MENSAL DOS SERVIÇOS (I)						R\$ 33.460,16

4. QUADRO DEMONSTRATIVO DO VALOR GLOBAL DA PROPOSTA

	VALOR GLOBAL DA PROPOSTA	
	DESCRIÇÃO	VALOR (R\$)
A	Valor proposto por unidade de medida	R\$ 16.730,08
B	Valor mensal do serviço	R\$ 33.460,16
C	Valor anual da proposta	R\$ 401.521,92

Nota: Informar o valor da unidade de medida por tipo de serviço.

A planilha de custos é um documento que subsidia a Administração com informações sobre a composição do preço a ser contratado, permitindo identificar sua exequibilidade, auxiliar no processo de repactuação e/ou reequilíbrio econômico financeiro dos contratos, à medida que são conhecidos todos os itens que a compõe. É vedado ao órgão ou entidade contratante exercer ingerências na formação de preços privados por meio da proibição de inserção de custos ou exigência de custos mínimos que não estejam diretamente relacionados à exequibilidade dos serviços e materiais ou decorram de encargos legais.

PLANILHA BASE LICITATÓRIA – IF SERTÃO – PE CAMPUS SERRA TALHADA

MODELO DE PLANILHA DE CUSTOS E FORMAÇÃO DE PREÇOS

Nº Processo:

Licitação Nº:

Dia __/__/__ às __:__ horas

DISCRIMINAÇÃO DOS SERVIÇOS (DADOS REFERENTES À CONTRATAÇÃO)

A	Data de apresentação da proposta (dia/mês/ano)	XX/XX/XXXX
B	Município/UF	SERRA TALHADA - PE
C	Ano Acordo, Convenção ou Sentença Normativa em Dissídio Coletivo	CCT000353/2026
D	Nº de meses de execução contratual	12

IDENTIFICAÇÃO DO SERVIÇO

Tipo de Serviço	Unidade de Medida	Quantidade total a contratar (em função da unidade de medida)
Vigilância	Posto 12X36 h DIURNO NÃO MOTORIZADO	01 POSTO

Nota (1) - Esta tabela poderá ser adaptada às características do serviço contratado, inclusive no que concerne às rubricas e suas respectivas provisões e/ou estimativas, desde que haja justificativa.

Nota (2)- As provisões constantes desta planilha poderão ser necessárias quando se tratar de determinados serviços que prescindam da dedicação exclusiva dos trabalhadores da contratada para com a administração.

Nota (3):Conforme Cláusula Quadragésima Segunda, Parágrafo Terceiro da CCT 353/2026, A utilização da escala de 12x36 dar-se-á arrimado, exclusivamente, por Acordo Coletivo de Trabalho.

1. MÓDULOS

Mão de obra

Mão de obra vinculada à execução contratual

Dados para composição dos custos referente à mão de obra		
1	Tipo de serviço (mesmo serviço com características distintas)	Posto 12X36 h DIURNO NÃO MOTORIZADO
2	Classificação Brasileira de Ocupações (CBO)	5173-30
3	Salário Normativo da Categoria Profissional	R\$ 1.818,42
4	Data base da categoria (dia/mês/ano)	1/1/2026

Nota 1: Deverá ser elaborado um quadro para cada tipo de serviço.

Nota 2: A planilha será calculada considerando o valor mensal do empregado.

MÓDULO 1 : COMPOSIÇÃO DA REMUNERAÇÃO

1	Composição da Remuneração		Valor (R\$)
A	Salário Base		R\$ 1.818,42
B	Adicional de Periculosidade	30%	R\$ 545,53
Total			R\$ 2.363,95

Nota 1: O Módulo 1 refere-se ao valor mensal devido ao empregado pela prestação do serviço no período de 12 meses.

Nota 2: Conforme Cláusula Terceira da CCT 353/2026 as empresas pagarão o adicional de periculosidade, observando as regras estabelecidas na Lei nº 12.704/2012 e a sua regulamentação pela Portaria MTE 1.855/2013. Em consequência, a remuneração dos vigilantes será constituída das seguintes parcelas Piso Salarial: R\$ 1.818,42 e Adicional de Periculosidade 30%: R\$ 545,53.

Módulo 2 - Encargos e Benefícios Anuais, Mensais e Diários

Submódulo 2.1 - 13º (décimo terceiro) Salário, Férias e Adicional de Férias

2.1	13º (décimo terceiro) Salário, Férias e Adicional de Férias	%	Valor (R\$)
A	13 º (décimo terceiro) Salário	8,33%	R\$ 197,00
B	Adicional de férias	2,78%	R\$ 65,67
Total		11,11%	R\$ 262,66

Nota 1: Como a planilha de custos e formação de preços é calculada mensalmente, provisiona-se proporcionalmente 1/12 (um doze avos) dos valores referentes a gratificação natalina e adicional de férias.

Nota 2: O adicional de férias contido no Submódulo 2.1 corresponde a 1/3 (um terço) da remuneração que por sua vez é dividido por 12 (doze) conforme Nota 1 acima.

Submódulo 2.2 - Encargos Previdenciários (GPS), Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS) e outras contribuições.

Base de Cálculo Submódulo 2.2 = Módulo 1 + Submódulo 2.1	R\$	2.626,61
--	-----	----------

2.2	GPS, FGTS e outras contribuições	Percentual (%)	Valor (R\$)
A	INSS	20,00%	R\$ 525,32
B	Salário Educação	2,50%	R\$ 65,67
C	SAT	3,00%	R\$ 78,80
D	SESC OU SESI	1,50%	R\$ 39,40
E	SENAI - SENAC	1,00%	R\$ 26,27
F	SEBRAE	0,60%	R\$ 15,76
G	INCRA	0,20%	R\$ 5,25
H	FGTS	8,00%	R\$ 210,13
Total		36,80%	R\$ 966,59

Nota 1: Os percentuais dos encargos previdenciários, do FGTS e demais contribuições são aqueles estabelecidos pela legislação vigente.

Nota 2: O SAT a depender do grau de risco do serviço irá variar entre 1%, para risco leve, de 2%, para risco médio, e de 3% de risco grave.

Nota 3: O Fator Acidentário de Prevenção – FAP é um multiplicador no qual a alíquota do SAT poderá ser reduzida, em até cinquenta por cento, ou aumentada, em até cem por cento (O Multiplicador FAP vai de 0,5 a 2), portanto o item C – SAT pode variar de 0,5% a 6%

Nota 4: Esses percentuais incidem sobre o Módulo 1 + Submódulo 2.1.

Submódulo 2.3 - Benefícios Mensais e Diários.

2.3	Benefícios Mensais e Diários	Valor (R\$)
A	Transporte	
B	Auxílio Refeição/Alimentação (15 x (R\$ 45,00 - R\$1,11) conforme Cláusula Décima Quarta,CCT 353/2026)	R\$ 658,35
C	Assistência Social (conforme Cláusula Décima Sexta, Parágrafo Segundo CCT 353/2026)	R\$ 72,03
D	Cesta Básica (R\$ 85,60 menos 15%) conforme Cláusula Décima Segunda CCT 353/2026	R\$ 72,76
E	Seguro de Vida, Invalidez e Funeral (Cláusula Décima Quinta CCT 353/2026)	
Total		R\$ 803,14

Nota 1: O valor informado deverá ser o custo real do benefício (descontado o valor eventualmente pago pelo empregado).

Nota 2: Observar a previsão dos benefícios contidos em Acordos, Convenções e Dissídios Coletivos de Trabalho e atentar-se ao disposto no art. 6º da Instrução Normativa nº 05/2017.

Nota 3: Para o Município de Serra Talhada, não existe transporte coletivo regulamentado.

Nota 4 : O valor do item E (Seguro de Vida, Invalidez e Funeral) está em branco, porém, orientamos que a licitante preencha/informe o valor a ser contratado, conforme prevê a Cláusula Décima Quinta da CCT 353/2026, as empresas se obrigam a realizar seguro de vida individual ou em grupo para os vigilantes, objetivando indenizações em caso de morte ou invalidez permanente em serviço, consoante a legislação vigente atinente a segurança privada.

Submódulo 2.4 – Indenização do Intervalo Intrajornada

Base de cálculo do Submódulo 2.4 = (Módulo 1/220)*1,5	R\$ 16,12
---	-----------

2.4	Indenização do Intervalo Intrajornada	Valor (R\$)
A	Indenização do Intervalo Intrajornada (15 x Valor da hora acrescido de 50%)	R\$ 241,77
B	Incidência dos encargos do submódulo 2.2 sobre Indenização do Intervalo Intrajornada	R\$ 88,97
Total		R\$ 330,74

Nota 1: Conforme Cláusula Quadragésima Terceira da CCT 353/2026, A quantidade de horas para todos os empregados é de 191 (cento e noventa e uma) horas efetivamente trabalhadas, o que adicionado ao repouso remunerado perfaz um total de 220 (duzentos e vinte) horas mensais.

Nota 2: Conforme SOLUÇÃO DE CONSULTA COSIT Nº 108, DE 7 DE JUNHO DE 2023: Após a vigência da Lei nº 13.467, de 2017, ocorrida em 11 de novembro de 2017, a verba paga em razão da supressão parcial ou total do intervalo intrajornada integra a base de cálculo para fins de incidência das contribuições sociais previdenciárias sobre a folha de salários e salário-de-contribuição.

Nota 3: Os valores limites consideram apenas as condições ordinárias de contratação, não incluindo necessidades excepcionais na execução do serviço que venham a representar custos adicionais para contratação Caso o órgão ou entidade opte pela não concessão do intervalo intrajornada (rubrica extraordinária), tendo em vista a necessidade e especificidade da contratação, o valor referente a esta rubrica (intrajornada) deverá seguir o disciplinado no § 4º do art. 71 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). “§ 4o 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.”

Nota 4: Conforme informação do Campus Serra Talhada, os empregados dos postos de vigilância terão seu intervalo intrajornada suprimido, devendo a hora ser acrescida de 50%

Quadro Resumo do Módulo 2 - Encargos e Benefícios anuais, mensais e diários

2	Encargos e Benefícios Anuais, Mensais e Diários	Valor (R\$)
2.1	13º (décimo terceiro) Salário, Férias e Adicional de Férias	R\$ 262,66
2.2	GPS, FGTS e outras contribuições	R\$ 966,59
2.3	Benefícios Mensais e Diários	R\$ 803,14
2.4	Indenização do Intervalo Intrajornada	R\$ 330,74
Total		R\$ 2.363,13

Módulo 3 - Provisão para Rescisão

3	Provisão para Rescisão	%	Valor (R\$)
A	Aviso prévio indenizado	0,42%	R\$ 9,93
B	Incidência do FGTS sobre aviso prévio indenizado	0,03%	R\$ 0,79
C	Multa sobre FGTS sobre o aviso prévio indenizado e trabalhado	4,00%	R\$ 94,56
D	Aviso prévio trabalhado	1,94%	R\$ 45,86
E	Incidência dos encargos do submódulo 2.2 sobre o Aviso Prévio Trabalhado	0,71%	R\$ 16,88
TOTAL		7,11%	R\$ 168,02

Nota 01: De acordo com o entendimento do TCU no Acórdão nº 1.186/2017 - Plenário, a Administração "deve estabelecer na minuta do contrato que a parcela mensal a título de aviso prévio trabalhado será no percentual máximo de 1,94% no primeiro ano e, em caso de prorrogação do contrato, o percentual máximo dessa parcela será de 0 194% a cada ano de prorrogação, a

ano, e, em caso de prorrogação do contrato, o percentual máximo dessa parcela será de 0,134% a cada ano de prorrogação, a ser incluído por ocasião da formulação do aditivo da prorrogação do contrato, conforme a Lei 12.506/2011" (Enunciado do Boletim de Jurisprudência nº 176/2017). A título informativo, deve-se atentar para as orientações da Nota Técnica nº 652/2017 - MP, que trata justamente sobre o cálculo das eventuais deduções a serem feitas a cada ano de execução contratual;

Nota 2: O percentual utilizado para cálculo do Aviso Prévio Indenizado (A) leva em conta a probabilidade de acontecer mediante base estatística, normalmente pesquisando-se a RAIS para o serviço. A base estatística utilizada para basear a planilha de custos foi de 5%, portanto: (Mês não trabalhado / Meses do ano) x Base Estatística de empregados demitidos com aviso prévio Indenizado - (1/12) x 5% = 0,42%

Nota 3: Tendo em vista a edição da Lei nº 13.932/19, que extinguiu, a partir de 1º de janeiro de 2020, a contribuição social instituída por meio do art. 1º da Lei Complementar nº 110/2001, assim alerta-se o Gestor a respeito das orientações publicadas pela Secretaria de Gestão do Ministério da Economia no Portal de Compras Governamentais acerca do assunto (disponível em: <https://www.gov.br/compras/pt-br/centrais-de-conteudo/orientacoes-e-procedimentos/26-extincao-da-contribuicao-social-de-10-sobre-o-fgts-e-os-contratos-administrativos>),

A saber:

- (ii) Para as novas contratações:
- a) Devem ser adequadas à nova lei, ou seja, devem excluir da planilha de formação de preços - Módulo 'Provisão para Rescisão' da Planilha de Custo (Anexo VII-D da In nº 5, de 26 de maio de 2017) - a rubrica "Contribuição Social" de 10% sobre o FGTS em caso de demissão sem justa causa, prevista no Módulo 'Provisão para Rescisão' da Planilha de Custo (Anexo VII-D da In nº 5, de 26 de maio de 2017); e
- b) Para a Conta-Depósito Vinculada - Bloqueada para Movimentação, adequar a planilha de formação de preços, observado o percentual explicado na alínea 'b' do item (i) acima.

Módulo 4 - Custo de Reposição do Profissional Ausente

Nota 1: Os itens que contemplam o módulo 4 se referem ao custo dos dias trabalhados pelo repositor/substituto, quando o empregado alocado na prestação de serviço estiver ausente, conforme as previsões estabelecidas na legislação.

Base de cálculo do Submódulo 4.1 = Módulo 1 + Módulo 2 + Módulo 3	R\$ 4.895,09
---	--------------

Submódulo 4.1 – Ausências Legais

4.1	Ausências legais	Estimativa (em percentuais)	Valor (R\$)
A	Férias	8,33%	R\$ 407,76
B	Ausências legais	2,22%	R\$ 108,67
C	Licença paternidade	0,04%	R\$ 1,96
D	Acidente de trabalho	0,02%	R\$ 0,98
E	Afastamento maternidade	0,14%	R\$ 6,85
F	Licença Saúde	1,66%	R\$ 81,26
	TOTAL	12,41%	R\$ 607,48

Nota: As alíneas “A” a “F” referem-se somente ao custo que será pago ao repositor pelos dias trabalhados quando da necessidade de substituir a mão de obra alocada na prestação do serviço.

Férias: Todo trabalhador tem direito a um período de férias após 12 meses de trabalho (período aquisitivo). Supondo que o empregado não tenha nenhuma falta injustificada no período aquisitivo, ele terá direito a afastar-se do trabalho por 30 dias, sem prejuízo da remuneração (férias). Ao conceder o direito de férias aos seus empregados, a empresa contratada tem dois custos: pagar o salário relativo ao período de férias, acrescido do respectivo adicional (1/3) àquele que frui o direito; e, para que o posto não fique descoberto, deverá colocar um substituto, ao qual deverá remunerar com o mesmo salário do substituído. Base de Cálculo: Módulo 1 + Módulo 2 + Módulo 3. Percentual: 8,33%. Fórmula = (1/12) x 100 = 8,33%. Metodologia de Cálculo: Deve-se provisionar o custo mensal que a contratada tem com a remuneração do substituto do empregado que goza férias, ou seja, a remuneração correspondente a 30 dias.

Ausências Legais: A legislação 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 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. Base de Cálculo: Módulo 1 + Módulo 2 + Módulo 3. Percentual: 2,22%. Fórmula = $[(8/30)/12] \times 100 = 2,22\%$. Metodologia de Cálculo: Calcula-se o número de dias de ausências legais (8 dias), dividido por 30 (dias) e dividindo-se o resultado por 12 (meses).

Licença Paternidade: Todo trabalhador que tiver filho terá direito a afastar-se do trabalho por 20 dias, sem prejuízo da remuneração conforme disposição constante do art. 10, § 1º, do ADCT, CF/88 e do inciso II do art. 1º da Lei nº 11.770/2008. 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, no período de um ano, desse evento, calcula-se o valor correspondente, com base na remuneração do empregado. A contratada, em sua proposta, é quem dará a informação que retrata a sua realidade, que deverá ser observada durante toda a execução do contrato. Base de Cálculo: Módulo 1 + Módulo 2 + Módulo 3. Percentual: 0,04%. $\{[(20/30)/12] \times 1,416\% \times 45,22\% \} \times 100 = 0,04$. Metodologia de Cálculo: A provisão para este item corresponde a 20 dias referentes à licença, divididos por 30 dias do mês, dividindo-se esse resultado por 12 meses do ano, multiplicando-se por 1,416%, que corresponde ao percentual referente à taxa bruta de natalidade no Brasil em 2015. Por fim, multiplica-se o resultado pelos percentuais de participação masculina nos serviços de vigilância e de limpeza e conservação (86,46% e 45,22%, respectivamente), utilizemos o percentual referente a serviços de limpeza

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 15 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 15º 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. Base de Cálculo: Módulo 1 + Módulo 2 + Módulo 3. Percentual: 0,02%. Fórmula: $[(15/30)/12] \times 0,44\% \} \times 100 = 0,02\%$. De acordo com o Observatório de Segurança e Saúde no Trabalho, foram concedidos, em 2018, 154.800 benefícios previdenciários acidentários (B91). Utilizamos o B91 porque ele é o benefício devido ao segurado incapacitado, em decorrência de acidente de trabalho ou doença Profissional, para o seu trabalho ou para a sua atividade habitual por mais de quinze dias consecutivos, contanto que o segurado seja empregado, empregado doméstico, trabalhador avulso ou segurado especial. Verificamos ainda que no quadro sintético divulgado pelo IBGE[1] havia, com carteira assinada, 32.997.000 empregados e 1.811.000 trabalhadores domésticos, totalizando 34.808.000. Não consideramos outros tipos de segurados em nossa estimativa. Assim sendo, dividindo-se o total de benefícios previdenciários (154.800) pelo número de empregados com carteira assinada, chega-se ao percentual de 0,44%, o qual multiplica a equação acima demonstrada

Afastamento Maternidade: O valor final do afastamento maternidade é calculado a partir do custo efetivo da licença maternidade, do número de meses da licença, no percentual de mulheres com emprego formal de trabalho, na fecundidade média e no período de idade fértil das mulheres. Nesse caso, o INSS reembolsa o salário da beneficiária. Entretanto, a empresa necessita repor a empregada, pagando-lhe o salário devido e, ainda, contando-se os demais encargos, como férias, adicional de férias, 13º salário, encargos previdenciários, FGTS, bem como benefícios como a assistência médica (se prevista em norma coletiva de trabalho, acordos, convenções ou sentenças normativas em dissídios coletivos). Base de Cálculo: Módulo 1 + Módulo 2 + Módulo 3. Percentual: 0,14% $\{[(180/30)/12] \times 1,416\% \times 54,78\% \times 36,80\% \} \times 100 = 0,14\%$. Metodologia de Cálculo Para o cálculo do percentual referente ao afastamento maternidade, considera-se o número de meses de licença-maternidade no ano que, atualmente, é de 180 dias. Deve-se, então, dividir o referido período por 30 dias e novamente por 12 meses, multiplicando-se, então, por 1,416%, que corresponde ao percentual referente à taxa bruta de natalidade no Brasil em 2015. Após, multiplica-se o resultado pelos percentuais de participação feminina nos serviços de vigilância e de limpeza e conservação (13,54% e 54,78%, respectivamente) Utilizemos o percentual referente a serviço de limpeza. Aplica-se, por fim, o percentual de encargos sociais devidos pelo empregador, que, no caso deste estudo, é de 36,80%, tendo em vista que o empregador arca somente com a parcela relativa aos encargos sociais da trabalhadora, ficando o pagamento do salário a cargo do INSS.

Licença saúde: O artigo 131, inciso III, da CLT, onera a empresa com até 15 (quinze) ausências do empregado por motivo de acidente ou doença atestada pelo INSS; Esta parcela refere-se aos dias em que o empregado fica doente e a contratada deve providenciar sua substituição. Entendemos que deva ser adotado 5,96 dias, conforme consta do memorial de cálculo encaminhado pelo MP, devendo-se converter esses dias em mês e depois dividi-lo pelo número de meses no ano. (Acórdão 1753/2008 – Plenário TCU). Base de Cálculo: Módulo 1 + Módulo 2 + Módulo 3: Fórmula: $(5,96/30)/12 \times 100 = 1,66\%$

Submódulo 4.2 – Substituto na Intrajornada

4.2	Intrajornada	Necessidade de Reposição	Valor (R\$)
A	Substituto na cobertura de Intervalo para repouso ou alimentação		
Total			R\$ 0,00

Nota 1: Por tratar-se de condição excepcional, dependerá de decisão do órgão contratante, bem como de disposições constantes da Convenção Coletiva quanto ao tempo de intervalo e ao adicional para pagamento.

Nota 2: Os valores limites consideram apenas as condições ordinárias de contratação, não incluindo necessidades excepcionais na execução do serviço que venham a representar custos adicionais para contratação Caso o órgão ou entidade opte pela não concessão do intervalo intrajornada (rubrica extraordinária), tendo em vista a necessidade e especificidade da contratação, o valor referente a esta rubrica (intrajornada) deverá seguir o disciplinado no § 4º do art. 71 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). “§ 4o 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.”

Quadro Resumo do Módulo 4 - Custo de Reposição do Profissional Ausente

4	Custo de Reposição do Profissional Ausente		Valor (R\$)
4.1	Ausências legais	12,41%	R\$ 607,48
4.2	Intrajornada	0	R\$ 0,00
TOTAL			R\$ 607,48

Módulo 5 - Insumos Diversos

5	Insumos Diversos	Valor (R\$)
A	Uniformes	R\$ 149,08
B	EPI’s	R\$ 21,02
C	Materiais de Apoio/Consumo	R\$ 3,17
D	Equipamentos Diversos	R\$ 0,63
Total		R\$ 173,90

Nota: Valores mensais estimados por empregado.

MÓDULO 6 - CUSTOS INDIRETOS, TRIBUTOS E LUCRO

Base de cálculo do Módulo 6 = Módulo 1 + Módulo 2 + Módulo 3 + Módulo 4 + Módulo 5.	R\$	5.676,47
---	-----	----------

6	Custos Indiretos, Tributos e Lucro	%	Valor (R\$)
A	Custos Indiretos	6,00%	R\$ 340,59
B	Lucro	8,03%	R\$ 483,16
C	Tributos		
	C.1. Tributos Federais (Cofins)	3,00%	R\$ 213,47
	C.2. Tributos Federais (Pis)	0,65%	R\$ 46,25
	C.3. Tributos Municipais (ISS)	5,00%	R\$ 355,79
Total		22,68%	R\$ 1.439,26

Nota (1): Custos Indiretos, Tributos e Lucro por empregado.

Nota (2): O valor referente a tributos é obtido aplicando-se o percentual sobre o valor do faturamento.

Nota (3): Conforme Art. 8º da Lei nº 10.637 de 2002 e Art. 10 da Lei nº 10.833 de 2003 que instituíram o PIS/Pasep e a COFINS não-cumulativos, as pessoas jurídicas referidas na Lei nº 7.102, de 1983, Permanecem sujeitas às normas da legislação vigente anteriormente. Portanto, estarão excluídas do regime não cumulativo e terão todas as suas receitas sujeitas a cumulatividade da Cofins e da Contribuição para o PIS/Pasep, submetendo-se às alíquotas de 3% (três por cento) e 0,65% (sessenta e cinco centésimos por cento), respectivamente.

Nota (4):Foi utilizado como base para os cálculos dos Custos Indiretos e Lucro o Caderno Técnico de Contratação de Serviços de Vigilância do Ministério da Economia de 2019. Adaptando-se o percentual do lucro à base de Cálculo utilizada nas planilhas de Custos das licitações anteriores.

Nota (5): Conforme Art.54 da Lei Municipal nº 034/2005 do Município de Serra Talhada/PE, em seu Anexo I, a alíquota do ISS para o serviço de Vigilância é de 5%

2. QUADRO RESUMO DO CUSTO POR EMPREGADO

	Mão de obra vinculada à execução contratual (valor por empregado)	(R\$)
A	Módulo 1 – Composição da Remuneração	R\$ 2.363,95
B	Módulo 2 – Encargos e Benefícios Anuais, Mensais e Diários	R\$ 2.363,13
C	Módulo 3 – Provisão para Rescisão	R\$ 168,02
D	Módulo 4 – Custo de Reposição do Profissional Ausente	R\$ 607,48
E	Módulo 5 – Insumos Diversos	R\$ 173,90
Subtotal (A + B +C+ D + E)		R\$ 5.676,47
F	Módulo 6 – Custos Indiretos, Tributos e Lucro	R\$ 1.439,26
Valor total por empregado		R\$ 7.115,74

3. QUADRO RESUMO DO VALOR MENSAL DOS SERVIÇOS

Tipo de serviço (A)		Valor proposto por empregado (B)	Qtde de empregados por posto (C)	Valor proposto por posto (D) = (B x C)	Qtde de postos (E)	Valor Mensal do serviço (F)=(DXE)
I	Posto 12X36 h DIURNO NÃO MOTORIZADO	R\$ 7.115,74	2	R\$ 14.231,48	1	R\$ 14.231,48
VALOR MENSAL DOS SERVIÇOS (I)						R\$ 14.231,48

4. QUADRO DEMONSTRATIVO DO VALOR GLOBAL DA PROPOSTA

	VALOR GLOBAL DA PROPOSTA	
	DESCRIÇÃO	VALOR (R\$)
A	Valor proposto por unidade de medida	R\$ 14.231,48
B	Valor mensal do serviço	R\$ 14.231,48
C	Valor anual da proposta	R\$ 170.777,76

Nota: Informar o valor da unidade de medida por tipo de serviço.

A planilha de custos é um documento que subsidia a Administração com informações sobre a composição do preço a ser contratado, permitindo identificar sua exequibilidade, auxiliar no processo de repactuação e/ou reequilíbrio econômico financeiro dos contratos, à medida que são conhecidos todos os itens que a compõe. É vedado ao órgão ou entidade contratante exercer ingerências na formação de preços privados por meio da proibição de inserção de custos ou exigência de custos mínimos que não estejam diretamente relacionados à exequibilidade dos serviços e materiais ou decorram de encargos legais.

QUADRO RESUMO DAS PLANILHAS - ESTIMATIVA DE CONTRATAÇÃO

DESCRIÇÃO/ ESPECIFICAÇÃO	Nº DE POSTOS	VALOR UNITÁRIO DO POSTO	VALOR TOTAL MENSAL	VALOR TOTAL ANUAL
Posto 12X36 h NOTURNO NÃO MOTORIZADO	2	R\$ 16.730,08	R\$ 33.460,16	R\$ 401.521,92
Posto 12X36 h DIURNO NÃO MOTORIZADO	1	R\$ 14.231,48	R\$ 14.231,48	R\$ 170.777,76
			R\$ 47.691,64	R\$ 572.299,68