

APÊNDICE V-A
Memória de cálculo dos percentuais da PCFP (posto tradicional)

Esta memória de cálculo é comum a todos os órgãos participantes, se houverem. Ela é compatível com contratos com vigência inicial informada na tabela 1. É compatível também com postos com contratos de trabalho tradicional, com duração em meses informada na tabela 2:

Tabela 1 - Vigência inicial do contrato em meses

	Duração em meses
Vigência inicial do contrato	12

Fonte: Elaboração própria

Tabela 2 - Duração dos contrato de trabalho em meses

	Duração em meses
Contrato de trabalho tradicional [1]	12
Contrato de trabalho temporário	4

Notas explicativas:

[1] A quantidade de meses do contrato de trabalho tradicional corresponde à vigência inicial do contrato.

É importante lembrar que a convenção ou acordo coletivo de trabalho terão prevalência sobre a legislação infraconstitucional, conforme art. 611-A da CLT e repercussão geral reconhecida (Tema 1.046) pelo STF.

Dados básicos

Para a elaboração das planilhas de custos dos postos, foram considerados, além desta memória de cálculo, os dados básicos para a PCFP, tanto os definidos pelo campus como os que dependem da proposta da empresa, e os insumos a serem fornecidos.

A Administração considerou na sua estimativa, o reajuste do salário-base e das demais cláusulas econômicas da CCT que está sendo considerada, que importam em custo para a Contratante. Este reajuste está detalhado na aba Reajuste (APÊNDICE V-B). Para maiores informações, consultar a CCT que está sendo considerada.

Módulo 1 – Composição da remuneração

Quanto aos adicionais de periculosidade e insalubridade, foi considerado o laudo elaborado pela equipe de Segurança de Trabalho do IFRN e nas características da presente contratação. Vale destacar que a contratada deverá elaborar seu próprio laudo, para justificar o pagamento ou não dos adicionais de periculosidade e insalubridade aos seus empregados que irão prestar os serviços ora contratados.

Não haverá adicional noturno, pois não será necessária a prestação de serviços durante o período noturno (das 11 horas da noite às 5 da manhã).

Na tabela a seguir, estão demonstrados os dados relativos ao módulo 1, considerados no cálculo do valor estimado de cada posto.

Tabela 3 - Dados relativos ao módulo 1, para todos os postos

Item	Descrição	%	Memória de cálculo	Base de cálculo	Fundamento
B	Adicional de Periculosidade [1]	0,00%	Salário-base x Adicional de periculosidade	Salário-base	Decreto-Lei nº 5.452/1943, CLT (art. 191)
C	Adicional de Insalubridade [1]	0,00%	Salário-base x Adicional de insalubridade	Salário-mínimo [2]	Decreto-Lei nº 5.452/1943, CLT (art. 192); Súmula 228 do TST

Notas explicativas:

[1] Quanto aos adicionais de periculosidade e insalubridade, foi considerada, para fins de estimativa de custos, os dados obtidos no laudo elaborado pela equipe de engenheiros de Segurança do Trabalho da Contratante, demonstrada no APÊNDICE IV-C. O licitante poderá manter ou alterar o valor do adicional de periculosidade e/ou insalubridade, caso julgue necessário. Todavia, em ambos os casos, o pagamento ou não de cada um destes adicionais está condicionado a apresentação do respectivo laudo, conforme termo de referência.

[2] A utilização do valor do salário-mínimo como base de cálculo para adicional de insalubridade tem respaldo no entendimento do STF, conforme trecho a seguir:

"É importante assinalar, neste ponto, que o Supremo Tribunal Federal, no julgamento do RE 565.714/SP, Rel. Min. CÁRMEN LÚCIA, não obstante a diretriz que viria a ser consolidada na Súmula Vinculante nº 4/STF, reconheceu, ainda que de modo excepcional e sempre em caráter meramente supletivo, a possibilidade de utilização do salário mínimo como indexador de base de cálculo de vantagem pecuniária de servidor público ou de benefício laboral de empregado, até a superveniência de legislação pertinente ou, quando viável, de celebração de acordo coletivo ou de convenção coletiva de trabalho. Na realidade, esta Suprema Corte, ao assim decidir, construiu solução transitória destinada a obstar a ocorrência de indesejável estado de 'vacuum legis'". [AI 344.269-AgR-AgR/SP, rel. min. Celso de Mello, 2ª T, j. 23-06-2009, DJE 148 de 06-08-2009]

Em consonância com este entendimento, a AGU lembra que o piso salarial pode ser utilizado como base de cálculo em substituição ao salário-mínimo, ao orientar que:

"O PISO SALARIAL DA CATEGORIA ESTABELECIDO POR CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO, ACORDO COLETIVO DE TRABALHO OU SENTENÇA NORMATIVA SOMENTE PODERÁ SER ADOTADO COMO BASE DE CÁLCULO SE O INSTRUMENTO COLETIVO DISPUSER, EXPRESSAMENTE, SOBRE TAL DIREITO." [CONCLUSÃO DEPCONSU/PGF/AGU Nº 147/2018]

Como a CCT não dispõe sobre a base de cálculo, caso o adicional de insalubridade fosse aplicável, seria calculado sobre o salário-mínimo.

Fonte: Elaboração própria

Módulo 2 – Encargos e Benefícios Anuais, Mensais e Diários

Além de serem previstos em legislação trabalhista, os encargos e benefícios concedidos tem como base as convenções e acordo coletivos de trabalho considerados, os quais já foram demonstrados.

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

Os custos que compõem o submódulo 2.1 estão previstos na legislação trabalhista. A tabela a seguir demonstra as principais informações referentes aos componentes deste submódulo, inclusive a memória de cálculo de cada percentual. A tabela se aplica a todos os postos.

Tabela 4 - Dados relativos ao submódulo 2.1, para todos os postos

Item	Descrição	%	Memória de cálculo (%)	Base de cálculo	Fundamento
A	13º (décimo terceiro) Salário [1]	8,33%	percentual relativo ao 13º Salário	Módulo 1	Constituição Federal (art. 7º, VIII).
B	Férias e Adicional de Férias [1] [2] [3]	12,10%	percentual relativo a Férias e Adicional de Férias	Módulo 1	Constituição Federal (art. 7º, XVII).

Notas explicativas:

[1] Percentual estabelecido na tabela "Reserva mensal para pagamento de encargos trabalhistas", conforme Anexo XII da IN 5/2017-SEGES/MP (Conta-depósito vinculada).

[2] O órgão que adota a conta vinculada é obrigado a reter 12,10% de férias e adicional de férias por força da IN 5/2017 em seu anexo XII. O custo relativo às férias corresponde a 9,08% e o do adicional de férias a 3,02%.

[3] Esta rubrica será renovada a cada ano da vigência contratual, uma vez que será utilizada para custear as férias e adicional de férias do titular do posto, devidas a cada período de 12 meses. Vale destacar que esta rubrica também custeará as férias indenizadas do titular do posto no período da última prorrogação contratual. Como o valor a ser provisionado para o "Substituto para cobertura de férias" foi reduzido (ver nota explicativa 1 do submódulo 4.1), abrangendo apenas os custos a serem efetivamente incorridos, não é cabível a nota 3 do submódulo 2.1 no Anexo VII-D da IN 5/2017, que considera que a rubrica relativa às Férias torna-se custo não renovável quando da prorrogação contratual.

Fonte: Elaboração própria

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

Os custos que compõem o submódulo 2.2 também estão previstos na legislação trabalhista. Os percentuais dependerão do tipo de contrato de trabalho, se tradicional ou temporário. As tabelas a seguir demonstram as informações relativas aos componentes deste submódulo para os postos com contrato de trabalho tradicional, com notas explicativas.

Tabela 5 - Dados relativos ao submódulo 2.2, para os postos com contrato de trabalho tradicional

Item	Descrição	%	Memória de cálculo (%)	Base de cálculo	Fundamento
A	INSS	20,00%	-	Módulo 1 + Submódulo 2.1	Lei nº 8.212/1991 (art. 22, I).
B	Salário Educação	2,50%	-	Módulo 1 + Submódulo 2.1	Decreto nº 87.043/1982 (art. 3º, I); Lei nº 9.424/1996 (art. 15)
C	SAT[1]	6,00%	RAT x FAP = 3% x 2 = 6%	Módulo 1 + Submódulo 2.1	Lei nº 8.212/1991 (art. 22, II); Decreto nº 3.048/1999 (anexo V); Decreto nº 6.957/2009.
D	SESC ou Sesi	1,50%	-	Módulo 1 + Submódulo 2.1	Decreto-Lei nº 9.853/1946 (art. 3º), Lei nº 8.036/1990 (art. 30).
E	SENAI - SENAC	1,00%	-	Módulo 1 + Submódulo 2.1	Decreto-Lei nº 6.246/1944 (art. 1º); Decreto-Lei nº 8.621/1946 (art. 4º).
F	SEBRAE	0,60%	-	Módulo 1 + Submódulo 2.1	Lei nº 8.029/1990 (art. 8º)
G	INCRA	0,20%	-	Módulo 1 + Submódulo 2.1	Decreto-Lei nº 1.146/1970 (art. 1º).
H	FGTS	8,00%	-	Módulo 1 + Submódulo 2.1	Lei nº 8.036/1990 (art. 15); Constituição Federal (art. 7º, III).
Total		39,80%			

Notas explicativas:

[1] O percentual relativo ao SAT (Seguro Acidente de Trabalho) é obtido multiplicando o grau de risco (RAT) pelo Fator Acidentário de Prevenção (FAP). Para fins de estimativa, foram considerados os seguintes dados:
- RAT: Será considerado como grau de risco (RAT), 3%, que é o aplicável para '8111-7/00 - Serviços combinados para apoio a edifícios, exceto condomínios prediais', conforme o Anexo V do Decreto n. 3.048/1999.
- FAP: Nesta estimativa, será considerado o FAP máximo, que equivale a 2, conforme o art. 202-A, § 1º, do referido decreto].
Todavia, a empresa deverá utilizar seu próprio índice, atribuído pelo Ministério do Trabalho e Previdência Social e consultado através do site: <https://www2.dataprev.gov.br/FapWeb/faces/pages/principal.xhtml>. Para fins de comprovação do SAT informado, a empresa deverá apresentar sua GFIP mais recente ou outro documento aplicável.

Fonte: Elaboração própria

Submódulo 2.3 - Benefícios Mensais e Diários

Os custos que compõem o submódulo 2.3 têm como fundamento a(s) convenção(ões) e acordo(s) coletivo(s) de trabalho considerado(s). A tabela a seguir demonstra os dados referentes ao submódulo 2.3 para todos os postos, com notas explicativas. No Apêndice IV-B, constam as tabelas com os dados necessários para os cálculos do submódulo 2.3.

Tabela 6 - Dados relativos ao submódulo 2.3, para todos os postos

Item	Descrição	%	Memória de cálculo	Base de cálculo	Fundamento
A	Transporte [1] [2] [3]	-	(Qtde mensal x Preço da passagem) - (Salário-base x Desconto)	Salário-base	Lei nº 7.418/1985 (art 4º)
B	Vale alimentação [3] [4]	-	Valor do auxílio alimentação - Desconto (se houver)	Salário-base	Lei nº 6.321/1976; Decreto nº 5/1991 (art. 2º, § 1º); CCT vigente
C	Plano de saúde [5]	-	Valor estabelecido na CCT	-	CCT vigente
D	Plano odontológico [5]	-	Valor estabelecido na CCT	-	CCT vigente
E	Seguro de vida [6]	-	-	-	-

Notas explicativas:

[1] Em obediência à Lei nº 7.418/1985, será concedido auxílio-transporte a todos os trabalhadores envolvidos na prestação dos serviços. Este auxílio visa fazer face às despesas do trabalhador com os seus deslocamentos no percurso residência-trabalho e vice-versa (art. 4º da Lei nº 7.418/1985).

[2] Foi considerada a tarifa de R\$ 4,90 (para pagamento através de cartão de passagem) vigente a data de conclusão deste termo de referência, conforme . A licitante deve considerar a tarifa vigente na data da apresentação da sua proposta. Contudo, o valor efetivo do auxílio-transporte será calculado durante a gestão do contrato, quando será conhecido o local de residência de cada trabalhador e suas despesas com o deslocamento residência-trabalho e vice-versa. Destacamos que estes deslocamentos deverão ser através de sistema de transporte coletivo público, nos termos do art. 1º da Lei nº 7418/1985. Destacamos ainda que, conforme o § 1º do art. 63 da IN SEGES/MPDG, a contratada deve complementar os custos que porventura variarem em virtude de fatores futuros e incertos, tais como os valores providos com o quantidade de vale-transporte.

[3] No caso de postos com jornada de trabalho de 44 horas semanais, a quantidade de dias trabalhados por mês (excluídos os sábados, domingos e feriados) será 21, conforme o Acórdão TCU nº 1904/2007 Plenário (p. 15). Esta quantidade é calculada através da seguinte fórmula:

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

Onde:

365 = número de dias no ano

7 = número de dias na semana

5 = número de dias úteis (segunda a sexta)

9 = número de feriados nacionais em dias úteis (média)

12 = número de meses no ano

O referido Acórdão pode ser obtido através do link:

https://pesquisa.apps.tcu.gov.br/documento/acordao-completo/*NUMACORDAO%253A1904%2520ANOACORDAO%253A2007%2520COLEGIADO%253A%2522Plen%25C3%25A1rio%2522DTRELEVANCIA%2520desc%252C%2520NUMACORDAOINT%2520desc/0

Vale lembrar que a esta a quantidade deverá ser acrescentada a da sábados, domingos e feriados, se for o caso. Vale lembrar também que a quantidade de dias trabalhados deve ser considerada no cálculo do auxílio-transporte e do auxílio-alimentação, caso seja estabelecido um valor por dia trabalhado.

[4] Conforme APÊNDICE IV-F.

[5] Conforme APÊNDICE IV-G.

[6] A estimativa da Administração não previu a concessão deste benefício por falta de previsão na CCT que está sendo considerada.

Fonte: Elaboração própria

Módulo 3 – Provisão para rescisão

Os componentes do módulo 3 tem como base a legislação trabalhista. Os percentuais dependerão do tipo de contrato de trabalho, se tradicional ou temporário (situação também observada no submódulo 2.2 e no módulo 4). A tabela a seguir demonstra os dados relativos a este módulo para os postos com contrato de trabalho tradicional, com notas informativas.

Tabela 7 - Dados relativos ao módulo 3, para os postos com contrato de trabalho tradicional

Item	Descrição	%	Memória de cálculo	Base de cálculo	Fundamento
A	Aviso Prévio Indenizado [1]	0,42%	(mês não trabalhado / meses do ano) x estimativa de substituição = (1/12) x 5% = 0,42%	Módulo 1	Constituição Federal (art. 7º, XXI); Decreto-Lei nº 5.452/1943, CLT (art. 487, § 1º).
B	Incidência do FGTS sobre o Aviso Prévio Indenizado [2]	0,03%	percentual do aviso prévio indenizado x alíquota do FGTS = 0,42% x 8% = 0,03%	Módulo 1	Súmula n.º 305 do TST
C	Multa do FGTS sobre o Aviso Prévio Indenizado [3] [4]	3,47%	(remuneração + 13º salário + férias e adicional de férias) x FGTS x multa = ((1 + 1/12 + 12,10%) x 8% x 40%) x 90% = 3,47%	Módulo 1	Lei Complementar 110/2001 (art. 1º); Lei 8.036/1990, (art. 18, §1º); Lei nº 13.932/2019 (art. 12).

D	Aviso Prévio Trabalhado [5] [6]	1,94%	$[(\text{remuneração} / \text{dias do mês}) \times \text{dias não trabalhados}] / \text{meses do ano} = [(1/30) \times 7] / 12 = [7/30] / 12 = 1,94\%$	Módulo 1	Constituição Federal (art. 7º, XXI); Decreto-Lei nº 5.452/1943, CLT, art. 487 e 488).
E	Incidência dos encargos do submódulo 2.2 sobre o Aviso Prévio Trabalhado [2]	0,77%	$\text{percentual do aviso prévio trabalhado} \times \text{percentual total do submódulo 2.2} = 1,94\% \times 39,80\% = 0,77\%$	Módulo 1	-
F	Multa do FGTS sobre o Aviso Prévio Trabalhado [8]	0,53%	$\text{percentual da multa FGTS sobre o aviso prévio indenizado e o aviso prévio trabalhado (Conta-depósito vinculada) - percentual da multa FGTS sobre o aviso prévio indenizado} = 4\% - 3,47\% = 0,53\%$	Módulo 1	Lei Complementar 110/2001, art. 1º; Lei 8.036/1990 (art. 18, §1º); Lei nº 13.932/2019 (art. 12).
Total		7,16%			

Notas explicativas:

[1] Estimativa de que 5% (cinco por cento) de empregados demitidos não trabalham durante o aviso prévio, de acordo com estudo do MPOG, p. 24 (http://www.comprasnet.gov.br/publicacoes/manuais/manual_preenchimento_planilha_de_custo_-_18-06-2011.pdf).

[2] Percentual encontrado na planilha de custo e formação de preço elaborado por esta administração. A empresa deve considerar o percentual obtido na sua própria planilha.

[3] O art. 12 da Lei nº 13.932, de 11 de dezembro de 2019, extinguiu a contribuição social de 10% sobre a soma dos depósitos do FGTS, no caso de demissão sem justa causa. Assim, nestes casos, deverá ser paga apenas a multa de 40% sobre o referido montante, conforme o art. 1º da Lei Complementar nº 110, de 29 de junho de 2001.

[4] Considerando que 90% do empregados serão demitidos pelo empregador e apenas 10% pedirão demissão, de acordo com estudo do MPOG, p. 24 (http://www.comprasnet.gov.br/publicacoes/manuais/manual_preenchimento_planilha_de_custo_-_18-06-2011.pdf).

[5] Redução de 7 dias ou de 2h por dia, conforme art. 488 da CLT.

[6] Quando o contrato for prorrogado, caso não haja demissão nos últimos 12 meses, "deverá constar da planilha de custos para a prorrogação somente a previsão da extensão do aviso prévio, consoante disposto na Lei nº 12.506, de 2011, de três (03) dias a mais por ano trabalhado, até o limite máximo de 42 (quarenta e dois) dias, haja vista que os contratos poderão ser prorrogados até 60 (sessenta) meses", conforme orientação contida no compranet (<https://www.gov.br/compras/pt-br/centrais-de-conteudo/orientacoes-e-procedimentos/impactos-da-reforma-trabalhista-nos-contratos-da-administracao>). Ainda de acordo com a orientação citada, "além deste, também deverão ser renovadas as provisões para possível pagamento de multa sobre o saldo do FGTS, uma vez que a mesma tem natureza cumulativa aos depósitos realizados mês a mês". Vale destacar que apesar desta orientação ter sido emitida antes da Lei nº 14.133/2021 ter sido sancionada (quando os contratos tinham vigência máxima de 60 meses), sua lógica continua válida para o novo limite máximo da vigência dos contratos administrativos, estabelecido por esta Lei, a saber: 120 meses. Como o aviso (originalmente de 30 dias) será acrescido de 3 dias a cada ano trabalhado, a cada prorrogação de 12 meses, o percentual será equivalente a 10% (3/30) do percentual atribuído no primeiro ano do contrato. Vale lembrar que os ajustes nos percentuais relativos aos avisos indenizado (3.A) e trabalhado (3.D) repercutirão nos percentuais relativos à "Incidência do FGTS sobre o Aviso Prévio Indenizado" (3.B) e à "Incidência dos encargos do submódulo 2.2 sobre o Aviso Prévio Trabalhado" (3.E), respectivamente, uma vez que estes percentuais consideram aqueles percentuais em suas memórias de cálculo.

[7] 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). Tal nota foi incluída com base no Parecer n. 00532/2024/NLC/ETRLIC/PGF/AGU. Este parecer

[8] Com a extinção da contribuição social de 10% sobre o aviso prévio, o percentual a ser provisionado para a "multa sobre FGTS e contribuição social sobre o aviso prévio indenizado e sobre o aviso prévio trabalhado" passa a ser de 4%, conforme o Ministério da Economia (<https://www.gov.br/compras/pt-br/centrais-de-conteudo/orientacoes-e-procedimentos/26>). Diminuindo-se destes 4%, o percentual calculado sobre a "Multa FGTS sobre Aviso Prévio Indenizado" (Item C deste submódulo), encontra-se o percentual da "Multa FGTS sobre Aviso Prévio Trabalhado".

Fonte: Elaboração própria

Módulo 4 – Custo de Reposição do Profissional Ausente

Este módulo possui 2 submódulos. Os custos estão fundamentados na legislação trabalhista.

Submódulo 4.1 - Substituto nas Ausências Legais

Tabela 8 - Quantidade estimada de dias de afastamento e os respectivos percentuais de ocorrência

	Contrato de trabalho			
	Tradicional (12 meses)		Temporário (4 meses)	
	Qtde. de dias	Percentual de ocorrência	Qtde. de dias	Percentual de ocorrência
Férias [1]	30	100%	0	0%
Ausências legais [2]	2,96	100%	0,99	100%
Licença paternidade [3]	5	1,5%	5	0,5%
Ausência por acidente de trabalho [4]	15	0,078%	15	0,026%
Afastamento maternidade [5]	120	2%	0	0%

Notas explicativas:

[1] Esta ausência, que é de 30 dias a cada 12 meses trabalhados (art. 130, I da CLT), só ocorrerá para os postos com contrato de trabalho tradicional e, por ser uma determinação legal, a percentual de ocorrência é de 100%. Considerando que o contrato de trabalho temporário durará no máximo 4 meses, o trabalhador não tirará férias, mas receberá as férias proporcionais, provisionadas no submódulo 2.1, não havendo assim a necessidade do substituto na cobertura de Férias.

[2] Para os postos com contrato de trabalho tradicional, estima-se 2,96 dias de ausência por ano, de acordo com estudo do MPOG, p. 54 (http://www.comprasnet.gov.br/publicacoes/manuais/manual_preenchimento_planilha_de_custo_-_18-06-2011.pdf) e o percentual de ocorrência é 100%, considerando a duração mínima do contrato de trabalho. Para os postos com contrato de trabalho temporário, a estimativa é de aprox. 0,99 dias de ausência por ano, calculados de forma proporcional: $(2,96/12) \times 4$.

[3] A ausência em virtude de licença paternidade, que é de 5 dias (art. 473, III da CLT), é comum a todos os postos, inclusive aqueles com contrato de trabalho temporário, uma vez que este durará 4 meses. O percentual de ocorrência é 1,50%, de acordo com estudo do MPOG, p. 27 (http://www.comprasnet.gov.br/publicacoes/manuais/manual_preenchimento_planilha_de_custo_-_18-06-2011.pdf), para os postos com contrato de trabalho tradicional. Já para os postos com contrato de trabalho temporário, o percentual de ocorrência é 0,50% calculado de forma proporcional: $(1,50\% / 12) \times 4$.

[4] A ausência em virtude de acidente de trabalho é estimada em 15 dias, de acordo com estudo do MPOG, p. 28 (http://www.comprasnet.gov.br/publicacoes/manuais/manual_preenchimento_planilha_de_custo_-_18-06-2011.pdf). É comum a todos os postos, inclusive aqueles com contrato de trabalho temporário, uma vez que este durará 4 meses. De acordo com o Anuário RAIS de 2022, no estado do Rio Grande do Norte, foram registrados 658.943 empregos. Conforme o Anuário Estatístico da Previdência Social - AEPS - de 2022 (<https://www.gov.br/previdencia/pt-br/assuntos/previdencia-social/dados-estatisticos-previdencia-social-e-inss>), no estado do Rio Grande do Norte, foram concedidos 1.567 benefícios urbanos acidentários concedidos. Isto representa cerca de 0,24% dos empregados no estado. Assim, será considerada uma estimativa de 0,24% $(1.567/658.943)$ de ocorrência deste afastamento. O percentual de ocorrência é de 0,08% (conforme o estudo citado) para os postos com contrato de trabalho tradicional. Já para os postos com contrato de trabalho temporário, o percentual de ocorrência é 0,03%, calculado de forma proporcional: $(0,08\% / 12) \times 4$.

- Instruções para acesso aos dados do Anuário RAIS:

Empregos em 31/12 >>> Por Área Geográfica e Sexo

Selecione Ano: 2022; Área Geográfica: 2 - Nordeste; UF: Rio Grande do Norte; Região Metropolitana: TODOS; Gênero: TODOS

- Instruções para acesso aos dados do Anuário Estatístico da Previdência Social:

2022: Versão Online >>> Seção I - Benefícios >>> Subseção A - Benefícios Concedidos >>> Capítulo 5 - Acidentários >>> 5.1 - Quantidade de benefícios urbanos acidentários concedidos, por grupos de espécies, segundo as Grandes Regiões e Unidades da Federação - 2020/2022

[5] A ausência por afastamento maternidade, que é de 120 (art. 473, III da CLT) é aplicável apenas aos postos com contrato de trabalho tradicional. De acordo com a jurisprudência encontrada (TST-IAC-5639-31.2013.5.12.0051; TST-RR-722-05.2016.5.23.0003), 'é inaplicável ao regime de trabalho temporário, disciplinado pela Lei n.º 6.019/74, a garantia de estabilidade provisória à empregada gestante, prevista no art. 10, II, b, do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias'. De acordo com o Anuário RAIS de 2022 (https://bi.mte.gov.br/bgcaged/caged_anuario_rais/anuario.htm), no estado do Rio Grande do Norte, 279.639 empregos (de um total de 658.943) eram ocupados por mulheres, o que representa cerca de 42,44%. Conforme o Anuário Estatístico da Previdência Social - AEPS - de 2022 (<https://www.gov.br/previdencia/pt-br/assuntos/previdencia-social/dados-estatisticos-previdencia-social-e-inss>), no estado do Rio Grande do Norte, foram concedidos 18.362 benefícios de salário-maternidade. Isto representa cerca de 6,57% das mulheres empregadas. Assim, será considerada uma estimativa de 2,79% ($42,44\% \times 6,57\%$) de ocorrência deste afastamento.

- Instruções para acesso aos dados do Anuário RAIS:

Empregos em 31/12 >>> Por Área Geográfica e Sexo

Selecione Ano: 2022; Área Geográfica: 2 - Nordeste; UF: Rio Grande do Norte; Região Metropolitana: TODOS; Gênero: TODOS

- Instruções para acesso aos dados do Anuário Estatístico da Previdência Social:

2022: Versão Online >>> Seção I - Benefícios >>> Subseção A - Benefícios Concedidos >>> Capítulo 4 - Salário Maternidade

>>>4.1 - Quantidade e valor de salários-maternidade concedidos, por pagador e clientela, segundo as Grandes Regiões e Unidades da Federação - 2020/2022

Fonte: Elaboração própria

Os percentuais para cálculo dos custos dependerão do tipo de contrato de trabalho, se tradicional ou temporário (mesma situação observado no submódulo 2.2 e no módulo 3). A tabela a seguir demonstra os dados referentes aos componentes deste submódulo, para os postos com contrato de trabalho tradicional, com notas explicativas.

Tabela 9 - Dados relativos ao submódulo 4.1, para os postos com contrato de trabalho tradicional

Item	Descrição	%	Memória de cálculo (%)	Base de cálculo	Fundamento
A	Substituto na cobertura de Férias [1] [7]	1,62%	$[(13^\circ \text{ Salário} + \text{Férias} + \text{Adicional de férias}) \times (\text{mês trabalhado/meses do ano})] / \text{meses do ano} = [(1+1+1/3) \times (1/12)] / 12 = 0,0162 \Rightarrow 1,62\%$	Módulo 1	Constituição Federal (art. 7º, XVII).
B	Substituto na cobertura de Ausências Legais [2] [6]	0,82%	$(2,96/30)/12 \cong 0,008222 \Rightarrow 0,82\%$	Módulo 1	Decreto-Lei nº 5.452/1943, CLT (art. 473).
C	Substituto na cobertura de Licença-Paternidade [3] [6]	0,02%	$[(5/30)/12 \times 1,5\% \cong 0,000208 \Rightarrow 0,02\%$	Módulo 1	Constituição Federal (art. 7º, XIX); Decreto-Lei nº 5.452/1943, CLT (art. 10, § 1º).
D	Substituto na cobertura de Ausência por acidente de trabalho [4] [6]	0,00325%	$[(15/30)/12] \times 0,078\% \cong 0,0000325 \Rightarrow 0,00325\%$	Módulo 1	Decreto nº 89.312/1984 (art. 27); Decreto-Lei nº 5.452/1943, CLT (art. 131).
E	Substituto na cobertura de Afastamento Maternidade [5] [6]	0,07%	$[(1 + 1/3)/12] \times (4/12) \times 2,00\% \cong 0,000741 \Rightarrow 0,07\%$	Módulo 1	Constituição Federal (art. 6º e 201); Decreto-Lei nº 5.452/1943, CLT (art. 392).
F	Substituto na cobertura de Outras Ausências (especificar)	0,00%	-	Módulo 1	-
Total		2,53%			

Notas explicativas:

[1] O custo a ser provisionado para o substituto na cobertura de férias ("ferista") será apenas o 13º salário, as férias e o adicional de férias, proporcional a um mês, que é o período em que o titular do posto estará em gozo de férias. A remuneração do "ferista" será paga pelo montante que compõe o módulo 1 da planilha de custo, referente ao mês em que substituiu o titular do posto. Vale lembrar que o valor a ser pago ao titular do posto, em relação ao mês em que estiver em férias, foi provisionado através do item B do submódulo 2.1. A metodologia para o cálculo deste percentual foi discutida em um grupo na internet, denominado "NELCA - Núcleo de Apoio aos Compradores Públicos" (<https://groups.google.com/g/nelca/c/nyN1yQCvkrM>).

[2] Estimativa de 2,96 dias de ausência por ano, de acordo com estudo do MPOG, p. 54 (http://www.comprasnet.gov.br/publicacoes/manuais/manual_preenchimento_planilha_de_custo_-_18-06-2011.pdf).

[3] Estimativa de 1,5% dos empregados usufruindo 5 dias da licença por ano, de acordo com estudo do MPOG, p. 27 (http://www.comprasnet.gov.br/publicacoes/manuais/manual_preenchimento_planilha_de_custo_-_18-06-2011.pdf).

[4] Estimativa de 1 licença de 15 dias por ano para 0,078% dos empregados, de acordo com estudo do MPOG, p. 28 (http://www.comprasnet.gov.br/publicacoes/manuais/manual_preenchimento_planilha_de_custo_-_18-06-2011.pdf).

[5] Considerando a quantidade de meses da licença maternidade no ano (4/12) e o percentual de ocorrência da licença (2,00%). O salário referente ao período de licença maternidade é coberto pela previdência social, inclusive a gratificação natalina respectiva, de modo que o salário do substituto e o décimo terceiro respectivo já consta na planilha de custos. Contudo, a previdência social não cobre a remuneração de férias proporcional ao período da licença, de modo que a planilha acaba não cobrindo as férias do substituto. De acordo com manual do STJ (https://transparencia.stj.jus.br/wp-content/uploads/Manual_do_Modelo_de_Planilhas_de_Custos_do_STJ.pdf), 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) (p. 70). Ainda conforme este manual, '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 [REsp 1230957/RS, Rel. Ministro MAURO CAMPBELL MARQUES, PRIMEIRA SEÇÃO, julgado em 26/02/2014, DJe 18/03/2014] (p. 70-71).

[6] A cada prorrogação contratual, caso o valor provisionado para este custo não tenha sido utilizado nos últimos 12 meses, o respectivo valor deverá ser excluído da planilha relativa àquela prorrogação, uma vez que não há necessidade de provisionar novamente um custo não incorrido. Assim, a renovação do custo só poderá ocorrer mediante a comprovação, por parte da contratada, a ocorrência do evento que justificou o provisionamento daquele custo. Esta também é a lógica a ser considerada, antes de cada prorrogação, em relação aos custos que compõem o módulo 3. Tal entendimento está de acordo com a Nota Técnica nº 652/2017- Delog/Seges/MP (<https://www.gov.br/compras/pt-br/centrais-de-contenido/orientacoes-e-procedimentos/impactos-da-reforma-trabalhista-nos-contratos-da-administracao>). Ainda conforme esta Nota Técnica, "caso tenham sido utilizados, mesmo que parcial, deverão compor novamente a planilha para fins de prorrogação, de forma complementar/proporcional."

[7] Esta rubrica torna-se não renovável na última prorrogação contratual, uma vez que as férias do titular do posto serão indenizadas, não havendo necessidade do "ferista" nesta ocasião. Vale destacar que esta indenização será paga com o que foi provisionado no submódulo 2.1 durante o período da última prorrogação contratual.

Fonte: Elaboração própria

Submódulo 4.2 - Substituto na Intrajornada

As informações relativas ao custo que compõe este submódulo, para todos os postos, estão demonstradas na tabela abaixo, juntamente com a nota explicativa.

Tabela 10 - Dados relativos ao submódulo 4.2, para todos os postos

Item	Descrição	%	Memória de cálculo (%)	Base de cálculo	Fundamento
A	Substituto na cobertura de Intervalo para repouso e alimentação [1]	0,00%	-	-	Decreto-Lei nº 5.452/1943, CLT (art. 71)

Notas explicativas:

[1] Não deverá ser cotado este custo, uma vez que será concedido o intervalo, sem necessidade de um substituto para o posto durante o mesmo.

Fonte: Elaboração própria

Módulo 5 – Insumos diversos

O custo dos Insumos diversos tem como base a relação de insumos e dependerá do cenário adotado em cada mês, se foram fornecidos insumos sob demanda (Cenário 1) ou não (Cenário 2). A tabela a seguir demonstra informações relativas a este módulo para os postos com contrato de tradicional, com notas explicativas.

Tabela 11 - Dados relativos ao módulo 5, para os postos com contrato de trabalho tradicional

Item	Descrição		Memória de cálculo	Base de cálculo	Fundamento
A	Uniformes [1]	-	Custo anual de Uniformes / 12 meses	Custo anual de Uniformes	-
B	EPIs (kit básico) e crachá [2]	-	Custo anual do EPIs (kit básico) e crachá / 12 meses	Custo anual de EPIs (kit básico) e crachá	-
C	EPIs (sob demanda) [3]	-	Custo anual de EPIs (sob demanda) / 12 meses	Custo anual de EPIs (sob demanda)	-
D	Materiais e equipamentos (sob demanda) [3]	-	Custo anual de Materiais e equipamentos (sob demanda) / 12 meses	Custo anual de Materiais e equipamentos (sob demanda)	-

Notas explicativas:

[1] Os uniformes serão fornecidos em quantidades e períodos preestabelecidos no termo de referência, sendo o primeiro fornecimento antes do início do contrato.

[2] Quando da prorrogação contratação, não será renovado o custo do kit básico de EPIs e crachá. Acontece que pode não ser necessário substituir estes itens no período a que se refere a prorrogação, por estarem em bom estado de conservação e apresentarem condições de uso. Esta medida visa assegurar a racionalização dos gastos, sem prejudicar a execução dos serviços contratados e as condições de Saúde e Segurança no Trabalho.

[3] Os custos dos EPIs sob demanda serão incluídos apenas no Cenário 2 da planilha de custos e formação de preços (PCFP), pois estes insumos serão fornecidos sob demanda.

Fonte: Elaboração própria

Módulo 6 – Custos Indiretos, Tributos e Lucro

Os custos que compõem este módulo têm como base a legislação tributária e um caderno de logística do Ministério do Planejamento com as devidas justificativas. No presente caso, os custos que compõem este módulo variará conforme a situação observada em cada mês, se foram fornecidos insumos sob demanda (Cenário 1) ou não (Cenário 2). A tabela seguinte demonstra as informações relativas ao módulo 6, para todos os postos com contrato de trabalho tradicional, com notas explicativas.

Tabela 12 - Dados relativos ao módulo 6, para todos os postos com contrato de trabalho tradicional

Item	Descrição	%	Memória de cálculo (%)	Base de cálculo	Fundamento
A	Custos Indiretos [1]	2,00%	-	Soma dos Módulos 1, 2, 3, 4 e 5	-
B	Lucro [1]	3,90%	-	Soma dos Módulos 1, 2, 3, 4 e Custos Indiretos	-
C	COFINS [2] [4]	3,00%	-	(Soma dos módulos 1, 2, 3 e 4 + Custos indiretos + Lucros) / (1 - soma das três alíquotas)	Lei Complementar n° 70/1991.
	PIS [2] [4]	0,65%	-	(Soma dos módulos 1, 2, 3 e 4 + Custos indiretos + Lucros) / (1 - soma das três alíquotas)	Lei Complementar n° 7/1970.
	ISS [3] [4]	5,00%	-	(Soma dos módulos 1, 2, 3 e 4 + Custos indiretos + Lucros) / (1 - soma das três alíquotas)	Lei Complementar n° 116/2003.

Notas explicativas:

[1] Para os custos indiretos e lucro, foram considerados estes percentuais como o máximo aceitável. A licitante deverá utilizar seus próprios percentuais. Estes percentuais, utilizados para fins de estimativa, constam em orientação disponibilizada no Portal de Compras do Governo Federal, p. 62 (<https://www.gov.br/compras/pt-br/agente-publico/orientacoes-e-procedimentos/midia/elaborao-da-planilha-de-custos-e-formao-de-preos.pdf>). Caso não haja no referido estudo, percentual para o serviço a ser contratado, optar-se-á pelos percentuais mínimos estabelecidos neste estudo, visando mitigar os danos de uma eventual baixa participação de interessados na disputa do objeto. Contudo, a licitante deverá informar os seus próprios percentuais para a execução do objeto.

[2] As alíquotas apresentadas consideram o regime de incidência cumulativa de PIS e COFINS (Lucro presumido). A empresa deve observar seu próprio regime, conforme a legislação aplicável. Caso seja tributada pelo regime de incidência não-cumulativa de PIS e COFINS (lucro real), deve cotar os percentuais que representem a média das alíquotas efetivamente recolhidas nos 12 (doze) meses anteriores à apresentação da proposta, apurada com base nos dados da Escrituração Fiscal Digital da Contribuição para o PIS/PASEP e para a COFINS (EFD-Contribuições), cujos respectivos registros deverão ser remetidos juntamente com a proposta e as planilhas. Outras informações podem ser encontradas no item 'Informações relevantes para o dimensionamento da proposta' no Termo de Referência.

[3] A alíquota do ISS será 5%, conforme art. 25 do Regulamento do Imposto sobre Serviços - Natal/RN (Decreto Nº 8.162 de 29/05/2007, publicado no DOM nº 1.155 de 31/05/2007 – Edição extra). Vale destacar que, por se tratar de fornecimento de mão-de-obra, este imposto será devido no local do estabelecimento do tomador da mão-de-obra (art. 3º, XX, da Lei Complementar 116/2003).

[4] Cada um dos tributos é obtido, aplicando-se a alíquota correspondente sobre a soma dos módulos A, B, C e D, acrescida dos custos indiretos e do lucro. Fórmula: $[(\text{Soma dos módulos (A, B, C, D)} + \text{Custos indiretos} + \text{Lucros}) / (1 - \text{Soma das alíquotas})] * \text{Alíquota correspondente}$. Ex.: Para o cálculo do PIS, com base no lucro presumido, a fórmula é a seguinte: $[(\text{Soma dos módulos (A, B, C, D)} + \text{Custos indiretos} + \text{Lucros}) / (1 - 0,0865)] * 0,0065$

Fonte: Elaboração própria

APÊNDICE V-B
Reajuste das cláusulas econômicas da CCT

Benefícios	Previsto na CCT/ACT	Fundamentação
Vale alimentação	Sim	CLÁUSULA OITAVA
Plano de saúde	Sim	CLÁUSULA NONA
Plano odontológico	Sim	CLÁUSULA DÉCIMA
Diárias	Sim	CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA

Dados para reajuste

	Taxa	
INPC	3,23%	(mai/23 a abr/24) [1]
IPCA	3,69%	(mai/23 a abr/24) [2]

[1] "Em 01 de maio de 2024 ocorrerá o reajuste salarial no piso e nas cláusulas econômicas pelo índice INPC acumulado de 01 de maio de 2023 a 30 de abril de 2024" (CLÁUSULA QUARTA - CORREÇÃO SALARIAL, Parágrafo Primeiro, CCT RN000278/2023).

[2] O reajuste anual do plano de saúde "se dará pela aplicação do índice aferido pelo IPCA/IBGE" (CLÁUSULA NONA - PLANO DE SAÚDE).

	Valor estabelecido para 2023	Aplicar reajuste?	Índice	Valor a ser pago
Salário-Base	2.730,45	Sim	INPC	2.818,64
Vale alimentação	663,28	Sim	INPC	684,70
Plano de saúde	123	Sim	IPCA	127,54
Plano odontológico	13,81	Sim	INPC	14,26
Diária de viagem com pernoite.	231,77	Sim	INPC	239,26
Diária de viagem sem pernoite.	129,52	Sim	INPC	133,70

APÊNDICE V-C
Resumos dos percentuais da PCFP

		Contrato de trabalho
		Tradicional
Módulo 1 – Composição da remuneração	Salário-Base	-
	Adicional de Periculosidade	0,00%
	Adicional de Insalubridade	0,00%
	Adicional Noturno	-
	Adicional de Hora Noturna Reduzida	-
	Outros (especificar)	-
	Total	-
Submódulo 2.1 - 13º (décimo terceiro) Salário, Férias e Adicional de Férias	13º (décimo terceiro) Salário	8,33%
	Férias e Adicional de Férias	12,10%
	Total	20,43%
Submódulo 2.2 - Encargos Previdenciários (GPS), Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS) e outras contribuições	INSS	20,00%
	Salário Educação	2,50%
	SAT	6,00%
	SESC ou SESI	1,50%
	SENAI - SENAC	1,00%
	SEBRAE	0,60%
	INCRA	0,20%
	FGTS	8,00%
	Total	39,80%
Submódulo 2.3 - Benefícios Mensais e Diários	Transporte	-
	Vale alimentação	-
	Plano de saúde	-
	Plano odontológico	-
	Seguro de vida	-
	Total	-
Módulo 3 – Provisão para rescisão	Aviso Prévio Indenizado	0,42%
	Incidência do FGTS sobre o Aviso Prévio Indenizado	0,03%
	Multa do FGTS sobre o Aviso Prévio Indenizado	3,47%
	Aviso Prévio Trabalhado	1,94%
	Incidência dos encargos do submódulo 2.2 sobre o Aviso Prévio Trabalhado	0,77%
	Multa do FGTS sobre o Aviso Prévio Trabalhado	0,53%
	Total	7,16%
Submódulo 4.1 - Substituto nas Ausências Legais	Substituto na cobertura de Férias	1,62%
	Substituto na cobertura de Ausências Legais	0,82%
	Substituto na cobertura de Licença-Paternidade	0,02%
	Substituto na cobertura de Ausência por acidente de trabalho	0,00%
	Substituto na cobertura de Afastamento Maternidade	0,07%
	Substituto na cobertura de Outras Ausências (especificar)	0,00%
	Total	2,53%
Submódulo 4.2 - Substituto na Intra jornada	Substituto na cobertura de Intervalo para repouso e alimentação	0,00%
	Total	0,00%
Módulo 5 – Insumos diversos	Uniformes	-
	EPIs (kit básico) e crachá	-
	EPIs (sob demanda)	-
	Materiais e equipamentos (sob demanda)	-
	Total	-
Módulo 6 – Custos Indiretos, Tributos e Lucro	Custos Indiretos	2,00%
	Lucro	3,90%
	COFINS	3,00%
	PIS	0,65%
	ISS	5,00%
	Total	14,55%