

FUNDAÇÃO UNIV. FEDERAL DE SÃO JOÃO DEL-REI

Estudo Técnico Preliminar 52/2026**1. Informações Básicas**

Número do processo: 23122.016211/2026-21

2. Descrição da necessidade

2.1. A contratação deve-se à necessidade de garantir atendimento às demandas das áreas acadêmica, administrativa, pesquisa e extensão, do Campus Sete Lagoas da Universidade Federal de São João del-Rei.

2.2. Conforme preceituado no art. 3º do Decreto nº 8.540/2015, a pretensa contratação é essencial e de relevante interesse público, uma vez que os serviços deverão ser prestados de forma ininterrupta visando atender à necessidade pública de forma permanente e contínua, por mais de um exercício financeiro, para assegurar a manutenção das atividades fim e meio da instituição, relacionadas às demandas acadêmica e administrativa Campus Sete Lagoas. Sua interrupção pode comprometer a prestação do serviço público e o cumprimento da missão finalística da UFSJ, conforme aduz o art. 15 da IN/SEGES/MP nº 5, de 26 de maio de 2017, e o Acórdão TCU nº 132/2018 - Segunda Câmara.

2.3. A referida contratação está disposta nos Decretos 9.507/2018, 9.262/2018 e 10.185/2019 e a Nota Técnica do Ministério do Planejamento 7.333/2019, que dispõem sobre a execução indireta, mediante contratação, de serviços da administração pública federal direta, autárquica e fundacional e das empresas públicas e das sociedades de economia mista controladas pela União. Além de serem cargos cujo provimento está vedado e, por conseguinte, em extinção, a UFSJ não dispõe de recursos humanos suficientes para a execução destas atividades.

2.4. A realização de novo procedimento licitatório para a prestação dos serviços acima elencados, faz-se necessária haja vista que o atual contrato finalizará sua vigência em 12 de setembro de 2026.

2.5. DOS POSTOS DE TRABALHO NECESSÁRIOS

2.5.1. As principais necessidades identificadas são:

Item 1 - Serviços de AUXILIAR ADMINISTRATIVO – 10 postos:

Justifica-se a contratação para atender as necessidades permanentes e está relacionada ao desenvolvimento das atividades administrativas e de ensino da UFSJ executadas rotineiramente, sendo necessário que os serviços estejam disponíveis durante o horário de expediente, acessíveis às demandas das chefias dos setores envolvidos.

Item 2 - Serviços de ATENDENTE DE SUPORTE PLENO NIVEL I – 1 posto:

A contratação é necessária para o apoio às atividades desenvolvidas pelo Setor de Tecnologia (SETEC), principalmente as atividades relacionadas ao ensino e extensão, e pelo Núcleo de Tecnologia da Informação (NTINF).

3. Área requisitante

Área Requisitante	Responsável
Pró-Reitoria de Gestão e Desenvolvimento de Pessoas	Lucas Resende Aarão

4. Descrição dos Requisitos da Contratação

4.1. A presente contratação será realizada através de pregão eletrônico pelo critério de julgamento por menor preço global.

4.1.1. No critério de aceitabilidade por menor preço global, os preços não poderão ultrapassar o valor máximo aceitável por item, definidos neste Estudo Técnico Preliminar. Para cada item deverá ser confeccionada uma planilha de custos, conforme IN SEGES/MP nº 05/2017.

4.2. A licitante deverá apresentar instrumentos comprobatórios, por meio de atestados de entidades públicas ou privadas, que possam certificar sua qualificação técnica, em observância aos termos dispostos no Edital do certame, bem como quanto à qualificação jurídica, fiscal, trabalhista em observância ao princípio da vinculação ao instrumento convocatório.

4.3. Os serviços objeto desta contratação constam na Portaria/UFSJ nº 119, de 1º de dezembro de 2025, ou outra publicada posteriormente, a qual define os serviços que se enquadram como de natureza contínua no âmbito da UFSJ. Ademais, os serviços a serem contratados enquadram-se nos pressupostos do Decreto nº 9.507, de 21 de setembro de 2018, não se constituindo em quaisquer das atividades previstas no art. 3º do aludido decreto, cuja execução indireta é vedada.

4.4. Consoante do que consta no PARECER n. 00001/2021/CNS/CGU/AGU, bem como no Guia Nacional de Contratações Sustentáveis ed. 2023, verificou-se, sobretudo, que não há determinação específica acerca do objeto contratado. No entanto, tal fato não obsta para que a potencial contratada rotineiramente instrua seus colaboradores acerca das práticas de sustentabilidade adequadas para fins de mitigação quanto ao seu impacto ambiental.

4.5. O prazo de vigência da contratação é de 12 (doze) meses contados da assinatura do contrato, na forma dos artigos 106 e 107 da Lei nº 14.133, de 2021, prorrogáveis por iguais e sucessivos períodos desde que:

I - haja previsão em edital;

II - seja respeitada a vigência máxima decenal;

III - exista justificativa e motivo, por escrito, de que a Administração mantém interesse na realização do serviço;

IV - as condições e preços permaneçam vantajosas para a Administração, permitida a negociação com o contratado ou a extinção contratual sem ônus para qualquer das partes;

V - haja manifestação expressa da contratada sobre o interesse na prorrogação;

VI - comprove-se que o contratado mantém as condições iniciais de habilitação;

VII - seja atestada a existência de créditos orçamentários vinculados à contratação;

VIII - esteja previamente autorizada pela autoridade competente.

4.6. No prazo de 90 (noventa) dias após o início do contrato, a Contratada deverá providenciar, sem custos adicionais para a UFSJ, os seguintes documentos relativos à saúde e segurança do trabalho, e deverá mantê-los sempre atualizados, conforme legislação vigente:

- Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR); e

- Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional (PCMSO);

4.7. Não há necessidade quanto à transição contratual com transferência de conhecimento, tecnologia e técnicas empregadas.

4.8. O enquadramento das categorias profissionais que serão empregadas no serviço, dentro da Classificação Brasileira de Ocupações (CBO), caso haja disponibilização de mão de obra em regime de dedicação exclusiva, é o seguinte:

- I. Auxiliar administrativo (40h): CBO 4110-05
- II. Atendente de suporte pleno Nível I (40h): CBO 3172-10

4.9. A jornada de trabalho será de 40 horas semanais para o todos os cargos conforme preceitua a IN 190/2024, alterada pela IN Seges/MGI nº 148/2026.

4.10. Declaração do licitante de que tem pleno conhecimento das condições necessárias para a prestação do serviço.

5. Levantamento de Mercado

5.1. A pesquisa realizada no Compras.gov demonstrou que a solução usualmente adotada pela Administração Pública para atendimento de demandas de apoio administrativo consiste na contratação de empresa especializada na prestação de serviços continuados, mediante alocação de postos de trabalho, com dedicação exclusiva de mão de obra. Verificou-se que os objetos das contratações pesquisadas, em regra, referem-se à prestação de serviços de apoio administrativo, variando os postos de trabalho conforme as necessidades específicas de cada órgão ou entidade contratante.

5.2. No caso em análise, considerando a demanda institucional identificada, a solução disponível no mercado e compatível com a necessidade da Administração é a contratação de serviços de apoio administrativo por postos de trabalho, contemplando os cargos de Auxiliar Administrativo e Atendente de Suporte Pleno, observadas as atribuições, cargas horárias, quantitativos e demais condições estabelecidas no Termo de Referência.

5.3. Essa modelagem permite à Administração suprir atividades administrativas de apoio de forma contínua, padronizada e compatível com a prática observada em contratações similares realizadas por outros órgãos públicos, preservando a adequação da solução à demanda concreta do órgão contratante.

5.4. Dessa forma, apresentam-se abaixo as soluções disponíveis identificadas a partir da pesquisa realizada no Compras.gov, contemplando contratações similares promovidas por outros órgãos e entidades da Administração Pública, cujos objetos envolvem a prestação de serviços de apoio administrativo, com definição dos postos de trabalho conforme a demanda específica de cada contratante.

Identificação da compra	Descrição do item	Unidade de fornecimento	UASG
90003/2026	Contratação de serviços continuados de auxiliares administrativos, com dedicação exclusiva de mão de obra, conforme condições, quantidades e exigências estabelecidas neste Edital e seus anexos.	Posto	926526
	Contratação De Empresa Especializada Para A Prestação De Serviços Continuados De Apoio Administrativo E Operacional, Com Fornecimento De Mão De Obra Em Regime De Dedicação Exclusiva, Para As Atividades De		

90034/2026	Almoxarife, Apoio Operacional E Administrativo , Arquivista, Auxiliar De Arquivo, Carregador, Copeiro, Maqueiro, Motorista, Recepcionista, Supervisor, Técnico Em Secretariado E Telefonista, Para Atender Às Necessidades Do Hospital Universitário De Brasília.	Posto	155009
90002/2026	Contratação de empresa especializada na prestação de serviços continuados de apoio administrativo, secretariado, recepção e encarregado, com dedicação exclusiva de mão de obra, visando atender às necessidades do Ministério da Ciência Tecnologia e Inovação.	Posto	240101
90009/2026	Contratação de serviços contínuos de apoio administrativo , operacional e demais atividades auxiliares, com o fornecimento de todos os materiais e equipamentos necessários, a serem executados com regime de dedicação exclusiva de mão de obra, nas dependências do Campus Amílcar Ferreira Sobral (CAFS) e Colégio Técnico de Floriano (CTF) e Campus Ministro Petrônio Portella (CMPP) da Universidade Federal do Piauí (UFPI), bem como imóveis que venham a ser ocupados por esta IFE.	Posto	154048
90198/2026	Contratação de serviços continuados, com dedicação exclusiva de mão de obra, para disponibilização, alocação e gestão de profissionais (postos de trabalho) destinados ao apoio às atividades administrativas , técnicas e operacionais da SEPLAN/AC, conforme perfis e quantitativos definidos no Termo de Referência, pelo prazo de 12 (doze) meses.	Posto	927996
90001/2026	Contratação de empresa especializada no fornecimento de mão de obra contínua, nas funções de Recepcionista, Auxiliar Administrativo , Técnico em Secretariado, Copeiro e Motorista de Veículo Leve, destinada à prestação de serviços administrativos e a atividades auxiliares no âmbito da Fundação de Apoio à Pesquisa do Distrito Federal- FAPDF, conforme especificações, quantitativos e condições constantes do Anexo I do presente Edital de Licitação.	Posto	931423

6. Descrição da solução como um todo

6.1. Considerando o levantamento de mercado, a solução escolhida pela UFSJ é a contratação de empresa especializada para a prestação de serviços continuados de apoio administrativo, mediante alocação de postos de trabalho, com dedicação exclusiva de mão de obra, a serem executados no Campus Sete Lagoas, localizado no Município de Sete Lagoas/MG.

6.2. Ressalta-se que não foram identificados requisitos que restrinjam a competitividade de mercado.

6.3. A solução escolhida está definida por previsão legal na Instrução Normativa nº 5, de 25 de maio de 2017, que dispõe sobre as regras e diretrizes do procedimento de contratação de serviços sob o regime de execução indireta no âmbito da Administração Pública federal direta, autárquica e fundacional;

6.4. A execução do objeto seguirá a seguinte dinâmica:

6.4.1. Jornada de trabalho:

O postos contratados cumprirão a seguinte jornada de trabalho:

6.4.1.1. Auxiliar administrativo: cumprirá uma jornada de 40h semanais, de segunda à sexta, no intervalo das 07h às 16h ou das 08h às 17h, a depender do funcionamento do setor, considerando 1 (uma) hora de intervalo para almoço.

6.4.1.2. Atendente de suporte pleno Nível I: cumprirá uma jornada de 40h semanais, de segunda à sexta, no intervalo das 07h às 16h ou das 08h às 17h, considerando 1 (uma) hora de intervalo para almoço.

6.4.1.3. Salienta-se que poderão ocorrer alterações de horários em virtude da necessidade do serviço, de acordo com as demandas dos diversos setores da instituição. Há possibilidade de atendimento aos sábados, domingos e feriados, situação em que a Contratada deverá adotar alterações na escala de trabalho conforme a necessidade, em observância à legislação vigente.

6.4.2. A execução dos serviços possivelmente será iniciada em 13 de setembro de 2026, na forma que segue:

6.4.2.1 - Qualificação Profissional Exigida

Item 01: Auxiliar administrativo (CBO 4110-05)

Carga horária: 40H semanais

- a. O profissional deverá possuir ensino médio completo, conhecimentos de informática em nível básico, compreendendo trabalhos com editoriais de texto, planilhas eletrônicas e navegação em sistemas internos e externos.
- b. Possuir experiência profissional mínima de 06 (seis) meses, com o devido registro da Carteira de Trabalho e Previdência Social – CTPS, compatíveis com as atribuições a desenvolver.

Item 02: Atendente de suporte pleno nível I (CBO 3172-10)

Carga horária: 40H semanais

- a. O profissional deverá possuir ensino médio completo ou curso técnico equivalente na área, conhecimento em aplicações de escritório, informática e conhecimento em aplicativos e softwares disponíveis no mercado necessários à execução das atividades.
- b. Possuir experiência profissional mínima de 06 (seis) meses, com o devido registro da Carteira de Trabalho e Previdência Social – CTPS, compatíveis com as atribuições a desenvolver.

6.4.2.2 - Descrição das atividades desempenhadas pelo Auxiliar administrativo:

- Executar serviços internos de distribuição de documentos, correspondências, periódicos e pequenos volumes;
- Atender chamados telefônicos internos e externos;
- Numerar e controlar documentos;
- Promover a embalagem de materiais segundo sua natureza;
- Apoiar as atividades de eventos;
- Efetuar levantamentos diversos, quando solicitado;
- Apoiar na execução das atividades da unidade, voltadas à gestão documental/processual;
- Operar máquinas simples de reprodução e digitalização de documentos, telefones e outros de complexidade semelhante;
- Organizar arquivos, sob supervisão;
- Orientar usuários e os auxiliar na recuperação de dados e informações;
- Disponibilizar fontes de dados para os usuários;
- Digitalizar correspondências e documentos oficiais de rotina;
- Autuar e protocolar processos e documentos;
- Digitar, organizar, conferir, entregar, receber, emprestar, registrar, distribuir e controlar a movimentação de documentos e/ou bens patrimoniais;
- Prestar informações sobre tramitação e andamento de processos e documentos;
- Elaborar, transcrever, conferir, formatar relatórios, planilhas, memorandos, atas, ofícios e demais correspondências, de acordo com os dados fornecidos pela Contratante;
- Operar com facilidade microcomputadores, sistemas operacionais e programas computacionais internos da contratante quando autorizado/habilitado;
- Subsidiar os servidores nos assuntos relacionados à área de atuação;
- Pesquisar produtos e serviços existentes no mercado, bem como dados estatísticos de acordo com a demanda da área de atuação;
- Auxiliar em pesquisas em normativos e publicações especializadas, bem como o acompanhamento de validade de documentos legais, com vistas ao fornecimento de subsídios aos servidores nos assuntos relacionados à área de atuação;
- Realizar atendimento, triagem, encaminhamento ou prestação de informações básicas em assuntos relacionados à sua área de atuação;
- Redigir e arquivar correspondências e documentos de rotina;
- Auxiliar na operacionalização da fiscalização dos contratos administrativos;
- Manter sigilo das informações que, por qualquer meio, venha a ter acesso referente à Administração Pública, servidores e demais colaboradores;
- Executar outras tarefas correlatas à função, independentemente de estar descrita neste ETP, conforme necessidade do serviço e orientação superior;
- Recepcionar pessoas e documentos e prestar serviços de apoio ao público interno e externo;
- Prestar atendimento telefônico, pessoalmente ou via e-mail, para fornecimento de informações aos usuários;
- Acessar aos sistemas internos da UFSJ, SIPAC (Sistema Integrado de Patrimônio, Administração e Contratos) e demais sistemas a serem definidos pela chefia imediata de acordo com a atividade;
- Acessar ao SCDP (Sistema de Concessão de Diárias e Passagens), em casos excepcionais, atendendo às exigências normativas sobre o acesso para os empregados terceirizados;
- Agendar serviços;
- Consultar lista de profissionais e serviços da instituição, ramais internos e telefones externos;
- Encaminhar o visitante para os diversos setores;
- Auxiliar nas atividades de ensino, pesquisa e extensão;
- Auxiliar na instrução e elaboração de documentos para composição de processos de compras públicas;
- Ajudar nas pesquisas em Atas de Registro de Preços;
- Realizar o levantamento de orçamentos, cotações de preços e elaboração de mapas comparativos de preços;
- Auxiliar as análises de documentos e controle de prazos de acordos, contratos e convênios;
- Dar suporte na prestação de contas de convênios e termos de cooperação;
- Auxiliar na preparação de documentos para revisão, repactuação e equilíbrio econômico e financeiro de contratos, convênios e acordos;
- Executar demais atividades pertinentes e compatíveis com o posto.

6.4.2.3 - Descrição das atividades desempenhadas pelo Atendente de suporte pleno nível I:

- Montagem, instalação, ajuste, conferência, configuração, operacionalização, desmontagem e armazenamento de equipamentos de informática e outros similares;
- Atender, configurar e dar suporte técnico na transmissão online de eventos por meio de plataformas digitais;
- Atender e dar suporte técnico na exibição de materiais em reuniões e eventos nas áreas administrativa, acadêmica, cultural e extensão da UFSJ;
- Atender aos usuários nas demandas relacionadas à área de tecnologia;
- Manutenção simples em equipamentos de informática e similares.
- Monitoramento e acompanhamento dos serviços de operação de equipamentos;
- Participar da elaboração de planos e projetos de instalação de laboratórios e de salas especiais, junto aos Chefes de Departamento e ou Coordenadores de Curso;
- Guardar equipamentos;
- Fazer circular equipamentos;
- Fazer a manutenção dos equipamentos pertinentes ao Setor;
- Auxiliar na política de aquisição de equipamentos das atividades pertinentes ao setor de atuação;
- Elaborar relatórios estatísticos e comentados sobre as demandas do Setor;
- Programar e executar treinamentos para pessoal de apoio e usuários dos equipamentos do Setor;
- Fazer demonstrações de novos equipamentos, divulgando e orientando o uso adequado;
- Produzir vídeos para mídias digitais;
- Dar suporte técnico aos eventos institucionais e externos;
- Manter os laboratórios de informática em condições de uso nas atividades de prática e de ensino;
- Manusear os equipamentos mantendo-os nos padrões de níveis de áudio, vídeo e cor;
- Realizar a manutenção dos equipamentos, cuidando para que as providências de serviços especializados se façam em tempo hábil;
- Filmar, transmitir e gravar: aulas, conferências, entrevistas, seminários, debate e outros eventos similares para fins didáticos;
- Atendimento e execução de outras atividades correlatas.

6.5. Preposto da contratada

6.5.1 – A Contratada deverá designar formalmente o preposto, sendo que este terá a obrigação de reportar-se, quando houver necessidade, à fiscalização do contrato e ser capaz de tomar providências para que sejam corrigidas as falhas detectadas e, ainda, ser capaz de tomar decisões compatíveis com os compromissos assumidos. A presença do preposto no local da prestação do serviço não é obrigatória, contudo, caso a mesma seja necessária, a fiscalização do contrato informará o dia e a data com antecedência.

6.6. Local da prestação dos serviços:

6.6.1. O serviço será executado no seguinte local:

- **Campus Sete Lagoas:** Rodovia MG 424, km 47 – Sete Lagoas/MG - CEP:35.701-970.

Nota 1: Caso haja necessidade dos diversos setores do Campus Sete Lagoas, o serviço poderá ser executado em local diverso do citado acima, sendo que o Fiscal Técnico do contrato deverá informar à Contratada dando-lhe ciência sobre a demanda do serviço fora do local de lotação do colaborador.

7. Estimativa das Quantidades a serem Contratadas

7.1. A estimativa acerca da quantidade de postos tomou por base a contratação similar vigente; tendo em vista a impossibilidade de redução do quadro sem o comprometimento da qualidade do serviço, a inviabilidade de aumento do quadro face às restrições orçamentárias; e as necessidades atuais das unidades do Campus Sete Lagoas.

7.2. Os cargos serão contratados por posto de trabalho e a quantidade está ilustrada no quadro abaixo:

Item	Cargo	CBO principal	Unidade de medida	Quantidade de postos	Convenção Coletiva de Trabalho
01	Auxiliar administrativo – 40h	4110-05	Posto	10	A convenção coletiva deverá abranger o Estado de Minas Gerais ou o Município de Sete Lagoas
02	Atendente de suporte pleno nível I – 40h	3172-10	Posto	01	
Total: 11 postos					

Equipamento:

7.3. A contratada deverá instalar 1 (um) relógio de ponto com leitura biométrica e via crachá de identificação para os casos de impossibilidade de leitura da digital.

7.3.1 Os locais de instalação do equipamento serão definidos pelo fiscal técnico do contrato e sua descrição e valor serão detalhados na planilha de custos e formação de preços.

8. Estimativa do Valor da Contratação

Valor (R\$): 798.888,60

Valor anual (R\$): R\$ 798.888,60 (setecentos e noventa e oito mil, oitocentos e oitenta e oito reais e sessenta centavos).

8.1. O valor referencial da contratação será estabelecido mediante estudo de planilha de custos e formação de preços, cujo detalhamento dos componentes de custos que incidem na formação do preço dos serviços, será estabelecido em conformidade com o estabelecido nas legislações apresentadas abaixo:

8.1.1. Instrução Normativa nº 65, de 07 de julho de 2021.

Art. 9º Na pesquisa de preço para obtenção do preço estimado relativo às contratações de prestação de serviços com regime de dedicação de mão de obra exclusiva, aplica-se o disposto na Instrução Normativa nº 5, de 26 de maio de 2017, ou outra que venha a substituí-la, observando, no que couber, o disposto nesta Instrução Normativa.

8.1.2. Instrução Normativa nº 05, de 26 de maio de 2017 Anexo V, item 2.9, B.

2.9. Estimativa de preços e preços referenciais:

...

b) No caso de serviços com regime de dedicação exclusiva de mão de obra, o custo estimado da contratação deve contemplar o valor máximo global e mensal estabelecido em decorrência da identificação dos elementos que compõem o preço dos serviços, definidos da seguinte forma:

b.1) por meio do preenchimento da planilha de custos e formação de preços, observados os custos dos itens referentes ao serviço, podendo ser motivadamente dispensada naquelas contratações em que a natureza do seu objeto torne inviável ou desnecessário o detalhamento dos custos para aferição da exequibilidade dos preços praticados;

b.2) por meio de fundamentada pesquisa dos preços praticados no mercado em contratações similares; ou ainda por meio da adoção de valores constantes de indicadores setoriais, tabelas de fabricantes, valores oficiais de referência, tarifas públicas ou outros equivalentes, se for o caso; e

b.3) previsão de regras claras quanto à composição dos custos que impactem no valor global das propostas das licitantes, principalmente no que se refere a regras de depreciação de equipamentos a serem utilizados no serviço.

8.2. Considerando o exposto, os componentes para definição dos custos que incidem na formação do preço referencial serão detalhados, observando os seguintes pontos:

8.2.1. Das definições de salários:

8.2.1.1. Cargo de Auxiliar administrativo:

Para a estimativa dos valores do salário e demais benefícios, foi utilizada como paradigma a Convenção Coletiva de Trabalho sob registro nº MG002274/2026, firmada entre o SINDICATO DOS TRABALHADORES ATIVOS E APOSENTADOS EM EMPRESAS DE ASSESSORAMENTO, PESQUISAS, PERÍCIAS, INFORMAÇÕES E AGENTES AUTÔNOMOS, CNPJ n. 23.199.862/0001-90, e o SINDICATO DAS EMPRESAS DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS EM RECURSOS HUMANOS E TRABALHO TEMPORÁRIO NO ESTADO DE MINAS GERAIS, CNPJ n. 26.228.072/0001-84, disponível em <https://www3.mte.gov.br/sistemas/mediador/Resumo/ResumoVisualizar?NrSolicitacao=MR031766/2025>;

8.2.1.2. Cargo de Atendente de suporte pleno Nível I:

Para o cargo de Atendente de suporte pleno Nível I, o valor do salário e demais benefícios foram estimados com base na convenção coletiva firmada entre o SINDICATO EMPREG TEC TRABS ANAL SIST PROG OPER COMP MG, CNPJ n. 42.768.630/0001-50 E SINSERHT - MG SINDICATO DAS EMPRESAS DE PRESTACAO DE SERVICOS EM RECURSOS HUMANOS E TRABALHO TEMPORÁRIO NO ESTADO DE MINAS GERAIS, CNPJ n. 26.228.072/0001-84 – (CCT MG002468 /2026, com data de protocolo em 8/7/2026), disponível em <http://www3.mte.gov.br/sistemas/mediador>

8.2.2. O piso salarial para todos os postos será o valor estabelecido nas convenções coletivas de trabalho referidas acima, em atendimento ao art. 2º da Instrução Normativa SEGES/MGI Nº 190, de 5 de dezembro de 2024, alterada pela IN SEGES/MGI Nº 148, de 13 de abril de 2026.

8.2.2.1. De acordo com o art. 4º, § 1º, da Instrução Normativa SEGES/MGI Nº 176, de 25 de novembro de 2024, “dentre os custos estimados na planilha de custos e formação de preços, o órgão ou entidade indicará os custos unitários mínimos relevantes, que deverão ser observados nas propostas de preços.”

8.2.2.2. Conforme o disposto no item anterior, não serão aceitas propostas com valores dos pisos salariais, do auxílio-alimentação e demais benefícios inferiores ao estimado pela Administração.

Para as demais rubricas da Planilha de custos e formação de preços, seguem as seguintes considerações:

- a. Férias, terço constitucional e 13º salário serão fixados conforme normativos próprios.
- b. O valor dos benefícios diários e mensais também serão fixados conforme CCT supra.

- c. Seguro de vida será utilizada a média do valor vigente das seguintes contratações: UASG 200076 (PE 90003/2025): R\$6,00; UASG 158123 (PE 90551/2025): R\$4,92; e UASG 158378 (PE 90008/2025): R\$9,80.
Média: R\$6,90.
- d. Os encargos sociais e tributos serão fixados de acordo com a legislação específica.
- e. O índice SAT (RAT ajustado) será fixado em seu patamar máximo: 6% (FAP (2%) x RAT (3%).
- f. O valor do equipamento foi apurado com base em pesquisa segundo o disposto na Instrução Normativa nº 65/2021, parâmetro I.
- g. O valor do vale transporte será fixado em R\$5,45, valor estabelecido pelo Decreto nº 7.709, de 13 de fevereiro de 2026.
- h. Aviso Prévio trabalhado será fixado em 1,94% conforme Acórdão nº 1186/2017 - TCU Plenário.
- i. Demais orientações pertinentes, bem como os índices estatísticos para compor os custos referentes à provisão para rescisão e reposição do profissional ausente, serão apurados em tópicos específicos.

8.3. Os valores obtidos neste estudo serão utilizados para se estabelecer o limite máximo da contratação, assim como também para os cálculos que resultaram na escolha da melhor solução.

8.4. Estudo da planilha de custos e formação de preços

Nota 1: IN 05/2017 - Anexo I, definições, XV: documento a ser utilizado para detalhar os componentes de custo que incidem na formação do preço dos serviços, podendo ser adequado pela Administração em função das peculiaridades dos serviços a que se destina, no caso de serviços continuados.

Nota 2: IN 05/2017 - Anexo VII-A, 7.7: o modelo de planilha de custos e formação de preços previsto no Anexo VII-D desta Instrução Normativa deverá ser adaptado às especificidades do serviço e às necessidades do órgão ou entidade contratante, de modo a permitir a identificação de todos os custos envolvidos na execução do serviço, e constituirá anexo do ato convocatório a ser preenchido pelos proponentes.

Nota 3: IN 05/2017, Anexo VII-A - 7.9: erros no preenchimento da planilha não são motivos suficientes para desclassificação da proposta, quando a planilha puder ser ajustada sem a necessidade de majoração do preço ofertado, e desde que se comprove que este é o bastante para arcar com todos os custos da contratação.

MÓDULO 1 – Composição da remuneração

Item A – Salário-base: piso salarial da categoria, conforme estabelecido nas cláusulas da convenção coletiva citada acima.

Item 1: Auxiliar administrativo – 40 horas: R\$2.191,36

Item 2: Atendente de suporte pleno Nível I – 40 horas: R\$ 2.470,63

MÓDULO 2 – Encargos e Benefícios Anuais, Mensais e Diários

Submódulo 2.1

Item A – 13º (décimo terceiro salário)

Nota 1: CF/1998 art. 7º - *são direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:*

VIII - décimo terceiro salário com base na remuneração integral ou no valor da aposentadoria;

Nota 2: Decreto nº 57.155 art. 1º: *o pagamento da gratificação salarial, instituída pela Lei nº 4.090, de 13 de julho de 1962, com alterações constantes da Lei nº 4.749, de 12 de agosto de 1964, será efetuado pelo empregador até o dia 20 de Dezembro de cada ano, tomando-se por base a remuneração devida nesse mês de acordo com o tempo de serviço do empregado no ano em curso.*

Parágrafo único. A gratificação corresponderá a 1/12 (um doze avos) da remuneração devida em dezembro, por mês de serviço, do ano correspondente, sendo que a fração igual ou superior a 15 (quinze) dias de trabalho será havida como mês integral.

Nota 3: IN nº 07/2018 - 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, férias e adicional de férias.

Metodologia de cálculo para o 13º salário

valor para 13º salário = módulo 1 x 8,33% ONDE:

Módulo 1 = remuneração

8,33% = corresponde a $1 / 12 = 8,3333$

Item B - Adicional de férias

Nota 1: CF/1988, art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem a melhoria de sua condição social:

XVII - gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal.

Nota 2: Decreto 5.452/43 art. 129 - todo empregado terá direito anualmente ao gozo de um período de férias, sem prejuízo da remuneração

Art. 130 - após cada período de 12 (doze) meses de vigência do contrato de trabalho, o empregado terá direito a férias, na seguinte proporção:

I - 30 (trinta) dias corridos, quando não houver faltado ao serviço mais de 5 (cinco) vezes

II - 24 (vinte e quatro) dias corridos, quando houver tido de 6 (seis) a 14 (quatorze) faltas

III - 18 (dezoito) dias corridos, quando houver tido de 15 (quinze) a 23 (vinte e três) faltas

IV - 12 (doze) dias corridos, quando houver tido de 24 (vinte e quatro) a 32 (trinta e duas) faltas

§ 1º - é vedado descontar, do período de férias, as faltas do empregado ao serviço

§ 2º - o período de férias será computado, para todos os efeitos, como tempo de serviço

Nota 3: Instrução Normativa nº 05/2017 SEGES/MP – Anexo VII-D (modelo de planilha de custos e formação de preços) – submódulo 2.1

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, férias e adicional de férias (redação dada pela Instrução Normativa nº 07, de 2018)

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 acima

Nota 4: Tendo em vista que a Administração utilizará a conta vinculada, o valor previsto para o terço constitucional será em conformidade com o índice de retenção previsto no Anexo XII da IN SEGES/MP nº 05 /2017, alterado pela Lei 13.932 de 2019.

Metodologia de cálculo de férias e adicional de férias:

Férias = módulo 1 x 9,075%

adicional de férias = módulo 1 x 3,025%, ONDE:

módulo 1 = remuneração

9,075% = índice de férias

3,025% = índice de adicional de férias

Observação: a soma dos índices (9,075% + 3,025%) corresponde a 12,10%, em conformidade com o índice de retenção da conta vinculada.

Submódulo 2.2 - ENCARGOS PREVIDENCIÁRIOS E FGTS

ITEM	%	FUNDAMENTO
SEGURIDADE SOCIAL	20%	Art. 22, inciso I da Lei nº 8.212/91
SALÁRIO EDUCAÇÃO	2,5%	Art. 3º, Inciso I, Decreto 87.043, de 22 de março de 1982
GILL/RAT (SAT ou RAT AJUSTADO)	RAT x FAP	Decreto 3.048 de 6 de maio de 1999 e Instrução Normativa RFB nº 971/2009
SESI/SESC	1,5%	Art. 30, Lei 8.036, de 11 de maio de 1990
SENAI/SENAC	1%	Art. 1º, caput, Decreto-Lei 6.246, de 1944 (SENAI) e art. 4º, caput do Decreto-Lei nº 8.621/1946
SEBRAE	0,6%	Art. 8º, §3º, Lei 8.039, de 12 de abril de 1990
INCRA	0,2%	Art. 1º, I, 2 c/c art. 3º, ambos do Decreto-lei 1.146, de 31 de dezembro de 1970.
FGTS	8%	Art. 15, Lei nº 8.036/90 e Art 7º, III, CF

Nota 1: Riscos Ambientais do Trabalho - RAT, representa uma contribuição, que consiste em percentual que mede o risco da atividade econômica, com base no qual é cobrada para financiar os benefícios previdenciários decorrentes do grau de incidência de incapacidade laborativa (GIIL-RAT).

Nota 2: O Fator Acidentário de Prevenção - FAP é um multiplicador, atualmente calculado por estabelecimento, que varia de 0,5000 a 2,0000, a ser aplicado sobre as alíquotas de 1%, 2% ou 3% da tarificação coletiva por subclasse econômica, incidentes sobre a folha de salários das empresas para custear aposentadorias especiais e benefícios decorrentes de acidentes de trabalho. O FAP varia anualmente. É calculado sempre sobre os dois últimos anos de todo o histórico de acidentalidade e de registros acidentários da Previdência Social.

Nota 3: O licitante deverá preencher o item RAT x FAP das planilhas de composição de custos e formação de preços com o valor de seu FAP (Fator Acidentário de Prevenção), a ser comprovado no envio de sua proposta adequada ao lance vencedor, mediante apresentação do documento FAP-WEB e GFIP.

Nota 4: para a estimativa de valor deste estudo, foi considerado o cenário máximo para o SAT (RAT ajustado) no percentual de 6,00%.

Metodologia de cálculo dos encargos previdenciários, FGTS e outros

= índice de cada encargo x (módulo 1 + submódulo 2.1)

Submódulo 2.3 -BENEFÍCIOS MENSAIS E DIÁRIOS

Nota 1: Para o cálculo do vale transporte e vale refeição será considerada a soma dos dias úteis e dividir o valor por 12, conforme exposto na tabela abaixo, contados de segunda à sábado, desconsiderando os feriados civis e religiosos.

Nota 2: Feriados civis e religiosos em Sete Lagoas

- Decreto nº 7.448, de 23 de janeiro de 2025

Art. 1º Ficam divulgados os dias de feriados nacionais e municipais, bem como estabelecidos os dias de ponto facultativo no ano de 2025, para cumprimento pelos órgãos e entidades da Administração Pública Municipal Direta, Autárquica e Fundacional, sem prejuízo da prestação dos serviços considerados essenciais:
(...)

XII - 7 de setembro, Independência do Brasil (feriado nacional);

XIII - 12 de outubro, Nossa Senhora Aparecida (feriado nacional);

XV - 2 de novembro, Finados (feriado nacional);

XVI - 15 de novembro, Proclamação da República (feriado nacional);

XVII - 20 de novembro, Dia Nacional de Zumbi e da Consciência Negra (feriado nacional e municipal);

XIX - 8 (oito) de dezembro, Imaculada Conceição (feriado municipal);

XXI - 25 de dezembro, Natal (feriado nacional);

- Lei nº 6.802, de 30 de junho de 1980

Art. 1º - É declarado feriado nacional o dia 12 de outubro, para culto público e oficial a Nossa Senhora Aparecida, Padroeira do Brasil

- Lei nº 10.607, de 19 de dezembro de 2002

Art. 1º O art. 1º da Lei nº 662, de 6 de abril de 1949, passa a vigorar com a seguinte redação:

“Art. 1º - São feriados nacionais os dias 1º de janeiro, 21 de abril, 1º de maio, 7 de setembro, 2 de novembro, 15 de novembro e 25 de dezembro.”

- A CCT MG001973/2025 definiu a segunda-feira de Carnaval como sendo o Dia dos Trabalhadores, portanto, é feriado para os colaboradores.

Média de dias úteis

Foram estimados 19,92 dias para o cálculo dos dias úteis para o período de 13/09/2026 a 12/09/2027, conforme tabela abaixo:

Média de dias úteis para a vigência			
Período previsto:	Feriado:	Dia útil da semana:	Nº de dias úteis:
13/09/2026 a 30/09/2026			13
01/10/2026 a 31/10/2026	12/10 (Padroeira do Brasil);	Segunda-feira	21
01/11/2026 a 30/11/2026	02/11 (Finados); 15/11 (Proclamação da República); 20/11 (Zumbi dos Palmares e Consciência Negra)	Segunda-feira; Domingo; Sexta-feira	19
01/12/2026 a 31/12/2026	08/12 (Imaculada Conceição); 25/12 (Natal)	Terça-feira; Sexta-feira;	21
01/01/2027 a 31/01/2027	01/01 (Confraternização Universal)	Sexta-feira	20
01/02/2027 a 28/02/2027	08/02 e 09/02 (Carnaval); 10/02 (Quarta-feira de Cinzas)	Segunda-feira; Terça-feira e Quarta-feira	17
01/03/2027 a 31/03/2027	25/06 (Quinta-feira Santa); 26/03 (Paixão de Cristo)	Quinta-feira e Sexta-feira	21
01/04/2027 a 30/04/2027	21/04 (Dia de Tiradentes)	Quarta-feira	21

01/05/2027 a 31/05/2027	01/05 (Dia do Trabalhador); (Corpus Christi) 27/05	Sábado; Quinta-feira	20
01/06/2027 a 30/06/2027	13/06 (Dia do Padroeiro de Sete Lagoas)	Domingo	22
01/07/2027 a 31/07/2027			22
01/08/2027 a 31/08/2027			22
01/09/2027 a 12/09/2027	07/09 (Independência do Brasil)	Terça-feira	7
Total de dias úteis			246,00
Média de dias úteis para a vigência:			19,92

Item A – Transporte:

Nota 1: Para o levantamento do custo estimado de vale-transporte, foi considerada a necessidade de 4 (quatro) tarifas urbanas (R\$5,45 x 4) por dia efetivamente trabalhado.

Nota 2: Decreto 10.854/2021, art. 114º.

O vale-transporte será custeado:

I - pelo beneficiário, na parcela equivalente a seis por cento de seu salário básico ou vencimento, excluídos quaisquer adicionais ou vantagens; e

II - pelo empregador, no que exceder à parcela de que trata o inciso I.

Parágrafo único. O empregador fica autorizado a descontar mensalmente o valor da parcela de que trata o inciso I do caput do salário básico ou vencimento do empregado que utilizar o vale-transporte.

Art. 115. O valor da parcela a ser suportada pelo beneficiário será descontado proporcionalmente à quantidade de vale-transporte concedida para o período a que se refere o salário básico ou vencimento e por ocasião de seu pagamento, exceto se houver disposição em contrário em convenção ou acordo coletivo.

Metodologia de cálculo do Vale Transporte - VT

$VT = ((4 \times (VVT \times MDU)) - (6\% \times \text{salário base}))$ ONDE:

4 = número de vales (ida e volta)

VVT = valor do vale transporte

MDU = soma dos dias úteis e dividir o valor por 12

6% = parcela equivalente ao valor custeado pelo empregado

Salário base = salário normativo da categoria

Item B – Vale-alimentação:

Nota 1: conforme estabelecido nas cláusulas 10ª da CCT MG002274/2026, cujo valor do benefício será de R\$33,00 (trinta e três reais), e 12ª, 1º §, da CCT MG002468/2026, com o valor do benefício estabelecido em R\$29,00 (vinte e nove reais), por dia efetivamente trabalhado.

Nota 2: Para o cálculo deste item, foi considerada a dedução de 20%, conforme previsto nas cláusulas 12ª das respectivas convenções

Metodologia de cálculo de vale alimentação – VA

$VA = (VVA \times MDU) \times 0,8$ ONDE:

VA = vale alimentação

VVA = valor unitário do vale alimentação

MDU = soma dos dias úteis e dividir o valor por 12

0,8 = desconto de 20% referente ao vale alimentação

Item C – Seguro de vida

Nota 1: foi considerada a média dos valores das seguintes contratações:

Seguro de vida será utilizada a média do valor das contratações das UASGs: 200076 (PE 90003/2025) – R\$6,00; 158123 (PE90551/2025) – R\$4,92 e 158378 (PE 90008/2025) – R\$9,80, segundo o disposto no art. 5º, inciso II, da Instrução Normativa nº 65/2021.

Média simples: R\$6,90.

MÓDULO 3 – Provisão para Rescisão

Item A – Aviso Prévio Indenizado:

Nota 1: CF/1988 - Art. 7º são direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que vivem à melhoria de sua condição social:

XXI - aviso prévio proporcional ao tempo de serviço, sendo no mínimo de trinta dias, nos termos da lei.

Nota 2: Decreto 5452/43 - art. 487 - não havendo prazo estipulado, a parte que, sem justo motivo, quiser rescindir o contrato deverá avisar a outra da sua resolução com a antecedência mínima de:

I - oito dias, se o pagamento for efetuado por semana ou tempo inferior;

II - trinta dias aos que perceberem por quinzena ou mês, ou que tenham mais de 12 (doze) meses de serviço na empresa.

§1º - a falta do aviso prévio por parte do empregador dá ao empregado o direito aos salários correspondentes ao prazo do aviso, garantida sempre a integração desse período no seu tempo de serviço.

Nota 3: Trata-se de valor devido ao empregado no caso de o empregador rescindir o contrato sem justo motivo e sem lhe conceder aviso prévio, conforme disposto no §1º do art. 487 da CLT. De acordo com levantamento efetuado nos contratos do STF, cerca de 5% do pessoal é demitido pelo empregador, antes do término do contrato de trabalho. Nesse sentido, a provisão necessária será somente para estes empregados, pois os demais receberão o aviso prévio trabalhado quando findar o contrato.

Nota 4: SOLUÇÃO DE CONSULTA DISIT/SRRF04 Nº 4021, DE 22 DE MARÇO DE 2019

<http://normas.receita.fazenda.gov.br/sijut2consulta/link.action?idAto=99596>

O Superior Tribunal de Justiça (STJ), ao julgar o Recurso Especial nº 1.230.957/RS, no âmbito da sistemática do art. 543-C do Código de Processo Civil (CPC), afastou a incidência das contribuições sociais previdenciárias sobre o aviso prévio indenizado.

Em razão do disposto no art. 19 da Lei nº 10.522, de 2002, na Portaria Conjunta PGFN/RFB nº 1, de 2014, e na Nota PGFN /CRJ nº 485, de 2016, a Secretaria da Receita Federal do Brasil (RFB) encontra-se vinculada ao referido entendimento

Metodologia de cálculo do índice referente ao Aviso Prévio Indenizado - API

$\{(1/12 \times 5\%) \times 100 = 0,417\%$ ao mês, ONDE:

1 = O API corresponde ao pagamento integral da remuneração, com desligamento imediato do empregado.

12 = representa o rateio da remuneração em 12 meses.

5% = estimativa de empregados que serão demitidos por API, segundo estudo do STF

0,427% = percentual que será aplicado sobre o somatório do módulo 1 + submódulo 2.1

Item B – Incidência do FGTS sobre o Aviso Prévio Indenizado:

Nota 1: Lei 8.036/90, art. 15 - Para os fins previstos nesta lei, todos os empregadores ficam obrigados a depositar, até o dia 7 (sete) de cada mês, em conta bancária vinculada, a importância correspondente a 8 (oito) por cento da remuneração paga ou devida, no mês anterior, a cada trabalhador, incluídas na remuneração as parcelas de que tratam os arts. 457 e 458 da CLT e a gratificação de Natal a que se refere a Lei nº 4.090, de 13 de julho de 1962, com as modificações da Lei nº 4.749, de 12 de agosto de 1965.

Nota 2: Súmula 305 TST - o pagamento relativo ao período do aviso prévio, trabalhado ou não, está sujeito à contribuição para o FGTS.

Nota 3: Jurisprudência TCU 9.7.4. Proponha aos contratados, com suporte no § 5º do art. 65 da Lei nº 8.666/93, a repactuação de preços de todos os contratos, visando excluir das planilhas de custos e formação de preços os custos decorrentes da incidência dos encargos sociais do Grupo “A” da planilha, exceto FGTS, sobre o aviso prévio indenizado e indenização adicional (Grupo “E”), porque essa incidência foi excluída, com a promulgação da Lei nº 9.528/97, que promoveu alterações na Lei nº 8.212/91, exigindo-se a compensação ou reembolso das quantias respectivas pagas desde o início dos contratos. (Acórdão nº 2.217/2010 - Plenário)

Metodologia de cálculo da Incidência do FGTS sobre o Aviso Prévio Indenizado

percentual do FGTS (8%) x valor do aviso prévio indenizado

Item C - MULTA DO FGTS SOBRE O AVISO PRÉVIO INDENIZADO

Nota 1: Lei 8.036/90 Art 18 - Ocorrendo rescisão do contrato de trabalho, por parte do empregador, ficará este obrigado a depositar na conta vinculada do trabalhador no FGTS os valores relativos aos depósitos referentes ao mês da rescisão e ao imediatamente anterior, que ainda não houver sido recolhido, sem prejuízo das cominações legais.

§1º - Na hipótese de despedida pelo empregador sem justa causa, depositará este, na conta vinculada do trabalhador no FGTS, importância igual a quarenta por cento do montante de todos os depósitos realizados na conta vinculada durante a vigência do contrato de trabalho, atualizados monetariamente e acrescidos dos respectivos juros.

Nota 2: a soma dos percentuais de multa sobre aviso prévio indenizado e aviso prévio trabalhado deverá ser condizente com o que consta no Anexo XII da IN SEGES/MP nº 05/2017 para fins de retenção para conta-depósito vinculada,, o que correspondente ao montante de 4% (índice atualizado após Lei nº 13.932/2019).

Nota 3: O valor do percentual para multa sobre o aviso prévio indenizado adotado nesta estimativa corresponde à 0,20%

Metodologia para cálculo da incidência da multa sobre o aviso prévio indenizado:

Multa do FGTS sobre o API

$0,20\% \times (\text{Módulo 1} + \text{submódulo 2.1})$

Item D – Aviso Prévio Trabalhado:

Nota 1: Decreto nº 5452 - art. 488: O horário normal de trabalho do empregado, durante o prazo do aviso, e se a rescisão tiver sido promovida pelo empregador, será reduzido de 2 (duas) horas diárias, sem prejuízo do salário integral.

Parágrafo único - É facultado ao empregado trabalhar sem a redução das 2 (duas) horas diárias previstas neste artigo, caso em que poderá faltar ao serviço, sem prejuízo do salário integral, por 1 (um) dia, na hipótese do inciso I, e por 7 (sete) dias corridos, na hipótese do inciso II do art. 487 desta Consolidação.

Nota 2: Lei nº 12.506 - Art. 1º O aviso prévio, de que trata o Capítulo VI do Título IV da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, será concedido na proporção de 30 (trinta) dias aos empregados que contem até 1 (um) ano de serviço na mesma empresa.

Parágrafo único. Ao aviso prévio previsto neste artigo serão acrescidos 3 (três) dias por ano de serviço prestado na mesma empresa, até o máximo de 60 (sessenta) dias, perfazendo um total de até 90 (noventa) dias.

Nota 3: Nota Técnica nº 184/2012/CGTR/SRT/MTE

“a proporcionalidade de que trata o parágrafo único do art. 1º da norma sob comento aplica-se exclusivamente, em benefício do empregado.”

Nota 4: Acórdão nº 1186/2017 - TCU - Plenário

9.2. determinar ao Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região que, nas futuras contratações de mão de obra terceirizada, esteja expresso na minuta do contrato que a parcela mensal a título de aviso prévio trabalhado será no percentual máximo de 1,94% no primeiro ano, nos termos dos Acórdãos 1904/2007-TCU-Plenário e 3006/2010-TCU-Plenário, 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 ditames da Lei 12.506/2011.

Metodologia para cálculo do Aviso Prévio Trabalhado - APT

$((7/30)/12) \times 1 \times 100 = 1,94\%$, ONDE:

$(7/30)/12 = 7$ dias em 30, rateado em 12 meses

1 = 100% dos casos

$APT = 1,94\% \times (\text{módulo 1} + \text{submódulo 2.1})$

Item E – Incidência de GPS, FGTS e outras contribuições sobre o Aviso Prévio Trabalhado:

Nota 1: Para cálculo desse campo, aplica-se o percentual (%) do submódulo 2.2 sobre o valor encontrado para o aviso prévio trabalhado.

Metodologia para cálculo da incidência de GPS, FGTS e outras contribuições sobre o APT

percentual do submódulo 2.2 x valor do aviso prévio trabalhado

Item F - MULTA DO FGTS SOBRE O AVISO PRÉVIO TRABALHADO

Nota 1: Lei 8.036/90 Art 18 - Ocorrendo rescisão do contrato de trabalho, por parte do empregador, ficará este obrigado a depositar na conta vinculada do trabalhador no FGTS os valores relativos aos depósitos referentes ao mês da rescisão e ao imediatamente anterior, que ainda não houver sido recolhido, sem prejuízo das cominações legais.

§1º - Na hipótese de despedida pelo empregador sem justa causa, depositará este, na conta vinculada do trabalhador no FGTS, importância igual a quarenta por cento do montante de todos os depósitos realizados na conta vinculada durante a vigência do contrato de trabalho, atualizados monetariamente e acrescidos dos respectivos juros.

Nota 2: observando o disposto na Nota 2 do item C, o valor do percentual de multa sobre o aviso prévio trabalhado adotado nesta estimativa corresponde a 3,80%. Desta forma, somado ao percentual da multa sobre o API (3,80% + 0,20%) corresponderá a 4%, atendendo o disposto na IN SEGES/MP nº 05/2017, para fins de retenção para conta-depósito vinculada.

Metodologia para cálculo da incidência da multa sobre o aviso prévio trabalhado

Multa do FGTS sobre o API = $3,8\% \times (\text{Módulo 1} + \text{submódulo 2.1})$

Nota 3: conforme estipulado pela Nota Técnica nº 652/2017/MP, o API e APT são custos não renováveis, e, em caso de prorrogação contratual, devem ser excluídos da planilha de custos se não forem utilizados no decorrer do período analisado. Caso tenham sido utilizados, mesmo que parcial, deverão compor novamente a planilha de custos, de forma complementar/proporcional. Havendo alteração nos índices do API e APT, os valores referentes à incidência do FGTS sobre o API e incidência dos encargos do submódulo 2.2 sobre o APT também sofrerão alterações. A análise dos custos não renováveis citados será realizada empregando a mesma metodologia adotada na estimativa deste estudo, permitindo identificar os dados estimados pela contratada em sua proposta inicial, os quais serão confrontados com as ocorrências havidas no decorrer do período analisado.

MÓDULO 4 – Custo de Reposição do Profissional Ausente - Submódulo 4.1

Nota 4: Conforme estipulado pela Nota Técnica nº 652/2017/MP, os custos de módulo são considerados custos não renováveis

Nota 5: IN 05/2017 - Anexo I - definições: V - CUSTO DE REPOSIÇÃO DO PROFISSIONAL AUSENTE: custo necessário para substituir, no posto de trabalho, o profissional que está em gozo de férias ou em caso de suas ausências legais, dentre outros.

Nota 6: Conforme estipulado pela Nota Técnica nº 652/2017/MP, os custos de de reposição do profissional ausente são considerados custos não renováveis. “Se estes custos forem provisionados e não utilizados no decorrer do período analisado, quando da prorrogação, se não excluídos, serão considerados custos bis in idem, haja vista que estar-se-á provisionando novamente o mesmo custo. Por outro lado, se esses custos forem utilizados serão computados novamente. À vista disso, quando da prorrogação contratual, o gestor do contrato deve avaliar todos os custos que não forem utilizados e fazer a supressão. Caso tenham sido utilizados, mesmo que parcial, deverão compor novamente a planilha de custos, de forma complementar/proporcional.

Nota 7: A análise dos custos não renováveis citados será realizada empregando a mesma metodologia adotada na estimativa deste estudo, permitindo identificar os dados estimados pela contratada em sua proposta inicial, os quais serão confrontados com as ocorrências havidas no decorrer do período analisado.

Nota 8: IN 05/2017 - Anexo VII-D - 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 que por ventura venha cobrir o empregado nos casos de ausências legais (submódulo 4.1) e/ou intrajornada (submódulo 4.2), a depender da prestação do serviço.

Nota 9 - Nota Informativa nº 17408/2018-MP

(...) a planilha de formação de preços garante o provisionamento dos custos necessários à reposição do profissional, mediante cômputo de um "substituto para a cobertura de férias e outras ausências legais" conforme previsto no Módulo 4, onde devem ser provisionados todos os direitos que este repositor possui: remuneração, encargos, benefícios, e inclusive, provisão de férias proporcionais ao período em que ficou à disposição da Administração para a cobertura do empregado residente, afastado por quaisquer dos motivos previstos em Lei.

Nota 10: Dentre os benefícios mencionados no submódulo 2.3, constam Vale Transporte e Auxílio Alimentação, pagos por dia efetivamente trabalhado. Neste sentido, em caso de afastamentos por férias e outras ausências legais, estes benefícios serão descontados e farão parte do cômputo para o substituto.

SUBSTITUTO NA COBERTURA DE FÉRIAS

Para a futura contratação, não haverá necessidade de reposição para os funcionários residentes que estiverem em gozo do período de férias. Assim, não haverá provisão para esta rubrica, devendo o índice ser zerado na Planilha de Custos e Formação de Preços.

A - SUBSTITUTO NA COBERTURA DE AUSÊNCIAS LEGAIS

Nota 1: Decreto 5452 - Art. 473 - O empregado poderá deixar de comparecer ao serviço sem prejuízo do salário:

I - até 2 (dois) dias consecutivos, em caso de falecimento do cônjuge, ascendente, descendente, irmão ou pessoa que, declarada em sua carteira de trabalho e previdência social, viva sob sua dependência econômica;

II - até 3 (três) dias consecutivos, em virtude de casamento;

III - por um dia, em caso de nascimento de filho no decorrer da primeira semana;

IV - por um dia, em cada 12 (doze) meses de trabalho, em caso de doação voluntária de sangue devidamente comprovada;

V - até 2 (dois) dias consecutivos ou não, para o fim de se alistar eleitor, nos termos da lei respectiva.

VI - no período de tempo em que tiver de cumprir as exigências do Serviço Militar referidas na letra "c" do art. 65 da Lei nº 4.375, de 17 de agosto de 1964 (Lei do Serviço Militar).

VII - nos dias em que estiver comprovadamente realizando provas de exame vestibular para ingresso em estabelecimento de ensino superior.

VIII - pelo tempo que se fizer necessário, quando tiver que comparecer a juízo.

IX - pelo tempo que se fizer necessário, quando, na qualidade de representante de entidade sindical, estiver participando de reunião oficial de organismo internacional do qual o Brasil seja membro.

X - até 2 (dois) dias para acompanhar consultas médicas e exames complementares durante o período de gravidez de sua esposa ou companheira;

XI - por 1 (um) dia por ano para acompanhar filho de até 6 (seis) anos em consulta médica

Nota 2: Decreto 5.452 - Art. 146 - Na cessação do contrato de trabalho, qualquer que seja a sua causa, será devida ao empregado a remuneração simples ou em dobro, conforme o caso, correspondente ao período de férias cujo direito tenha sido adquirido.

Parágrafo único - Na cessação do contrato de trabalho, após 12 (doze) meses de serviço, o empregado, desde que não haja sido demitido por justa causa, terá direito à remuneração relativa ao período incompleto de férias, de acordo com o art. 130, na proporção de 1/12 (um doze avos) por mês de serviço ou fração superior a 14 (quatorze) dias.

Nota 3: deve ser descontado do valor referencial que incidirá a cobertura de ausências legais, o vale alimentação e transporte, previstos no submódulo 2.3 (benefícios mensais e diários), uma vez que o empregado residente somente faz jus ao pagamento em relação aos dias efetivamente trabalhados. Durante sua ausência, o repositor receberá os referidos benefícios descontados do residente.

Nota 4: TCU Acórdão nº 1753/2008 - Planalto

B4. Faltas legais

São compostas por um conjunto de casos em que o funcionário pode faltar por determinadas razões, com amparo legal, e a contratada deve repor essa mão de obra. Pela lei, cada funcionário tem direito a faltar: 2 (dois) dias em caso de morte do cônjuge, ascendente ou descendente; 1 (um) dia para registro de nascimento de filho; 3 (três) dias para casamento; 1 (um) dia para doação de sangue; 2 (dois) dias para alistamento eleitoral; e 1 (um) dia para exigências do serviço militar; entre outros. O MP informou que há em média 2,96 faltas por ano nesta rubrica.

Metodologia para cálculo na cobertura de ausências legais

$[(2,96/30)/12] \times 100 = 0,822\%$, ONDE,

2,96 = média de dias de ausência. Dado estimado segundo estudo do MP

30 = número de dias do mês

12 = rateio do provisionamento por 12 meses

ausências legais = $0,822\% \times (\text{módulo 1} + (\text{módulo 2} - (VT + VA))) + \text{módulo 3} + \text{item A do Módulo 5}$, ONDE:

0,822% = índice de ausências legais

módulo 1 = remuneração

módulo 2 = encargos e benefícios

VT = Vale transporte

VA = vale alimentação

módulo 3 = provisão para rescisão

item A do Módulo 5 = provisão para uniformes

item B do Módulo 5 = provisão para EPIs

B - SUBSTITUTO NA COBERTURA POR AUSÊNCIAS POR DOENÇAS

Nota 1: Decreto nº 27.048 de 12 de agosto de 1949 - art. 12: Art 12. Constituem motivos justificados:

- a) os previstos no art. 473, e seu parágrafo da Consolidação das Leis do Trabalho;
- b) a ausência do empregado, justificada, a critério da administração do estabelecimento, mediante documento por esta fornecido;
- c) a paralisação do serviço nos dias em que, por conveniência do empregador, não tenha havido trabalho;
- d) a falta ao serviço, com fundamento na Lei de Acidentes do Trabalho;
- e) a ausência do empregado, até três dias consecutivos, em virtude de seu casamento;
- f) a doença do empregado deverá ser comprovada em até 15 dias, caso em que a remuneração corresponderá a dois terços da fixada no art. 10.

§ 1º A doença será comprovada mediante atestado passado por médico da empresa ou por ela designado e pago.

Nota 2: deve ser descontado do valor referencial que incidirá sobre a cobertura de ausências legais, o vale alimentação e transporte, previstos no submódulo 2.3 (benefícios mensais e diários), uma vez que o empregado residente somente faz jus ao pagamento em relação aos dias efetivamente trabalhados. Durante sua ausência, o repositor receberá os referidos benefícios descontados do residente.

Metodologia para cálculo na cobertura de ausências por doenças

$[(5/30)/12] \times 100 = 1,39\%$, ONDE,

5 = média de ausência. Dado estimado conforme cadernos de logística temáticos de outras contratações

30 = número de dias do mês

12 = rateio do provisionamento por 12 meses

ausências por doença = $1,39\% \times (\text{módulo 1} + (\text{módulo 2} - (\text{VT} + \text{VA})) + \text{módulo 3} + \text{item A do módulo 5})$, ONDE:

1,39% = índice de ausências legais

módulo 1 = remuneração

módulo 2 = encargos e benefícios

VT = Vale transporte

VA = vale alimentação

módulo 3 = provisão para rescisão

item A do Módulo 5 = provisão para uniformes

item B do Módulo 5 = provisão para EPIs

C - SUBSTITUTO NA COBERTURA DE LICENÇA PATERNIDADE

Nota 1: CF/1988 - Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social

XIX - licença-paternidade, nos termos fixados em lei;

Nota 2: Atos das Disposições Constitucionais Transitórias - ADCT - Art. 10 - §1º até que a lei venha a disciplinar o disposto no art. 7, XIX, da Constituição, o prazo da licença paternidade a que se refere o inciso é de cinco dias.

Nota 3: Em 09 de março de 2016 foi publicada a Lei 13.257, que acrescenta mais 15 (quinze) dias de licença a paternidade para empresas que forem tributadas pelo Lucro Real e inscritas no Programa Empresa Cidadã.

Lei 13.257 - Art. 38 - Os art. 1º, 3º, 4º e 5º da Lei nº 11.770, de 9 de setembro de 2008, passam a vigorar com as seguintes alterações:

Art. 1º É instituído o Programa Empresa Cidadã, destinado a prorrogar

II - por 15 (quinze) dias a duração da licença-paternidade, nos termos desta Lei, além dos 5 (cinco) dias estabelecidos no § 1º do art. 10 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias.

Nota 4: Será necessário a empresa demonstrar qual o seu regime tributário tendo em vista que, caso não seja tributada pelo lucro real e inscrita no programa empresa cidadã, para o valor referencial que incidirá sobre a cobertura de licença paternidade, deve ser excluído o submódulo 2.1 (13º e férias), tendo em vista que os afastamentos são inferiores a 15 dias, não fazendo jus ao pagamento destas rubricas, conforme as notas 6 e 7 seguintes.

Nota 5: Lei nº 4.090 de 13 de julho de 1962 - Art. 1º Art. 1º - No mês de dezembro de cada ano, a todo empregado será paga, pelo empregador, uma gratificação salarial, independentemente da remuneração a que fizer jus.

§ 2º - A fração igual ou superior a 15 (quinze) dias de trabalho será havida como mês integral para os efeitos do parágrafo anterior. (grifo nosso)

Nota 6: Decreto nº 5452 - art. 146: na cessação do contrato de trabalho, qualquer que seja a sua causa, será devida ao empregado a remuneração simples ou em dobro, conforme o caso, correspondente ao período de férias cujo direito tenha adquirido.

Parágrafo único - na cessação do contrato de trabalho, após 12(doze) meses de serviço, o empregado, desde que não haja sido demitido por justa causa, terá direito à remuneração relativa ao período incompleto de férias, de acordo com o art. 130, na proporção de 1/12 (um doze avos) por mês de serviço ou fração superior a 14 (quatorze) dias. (grifo nosso).

Nota 7: deve ser descontado do valor referencial que incidirá sobre a cobertura de licença paternidade, os valores correspondentes ao Vale Alimentação e Transporte, previstos no submódulo 2.3 (benefícios mensais e diários), uma vez que o empregado residente somente faz jus ao pagamento em relação aos dias efetivamente trabalhados. Durante sua ausência, o repositor receberá os referidos benefícios descontados do residente.

Nota 8: licença paternidade: de acordo com o IBGE, nascem filhos de 1,5% dos trabalhadores no período de um ano.

Metodologia para cálculo da cobertura de licença paternidade

índice

$[(5/30)/12] \times 0,015 = 0,02\%$, ONDE:

5 = cinco dias de licença

30 = impacto sobre o mês

12 = impacto diluído ao longo de 12 meses

0,015 ou 1,5% = estimativa de ocorrência segundo IBGE

licença paternidade = $0,02\% \times (\text{módulo } 1 + \text{submódulo } 2.2 + (\text{submódulo } 2.3 - (\text{VT} + \text{VA})) + \text{módulo } 3 + \text{item A do módulo } 5)$, ONDE:

0,02% = índice de licença paternidade

módulo 1 = remuneração

submódulo 2.2 = encargos previdenciários (GPS), FGTS e outras contribuições

submódulo 2.3 = benefícios diários e mensais

módulo 3 = provisão para rescisão

VA = vale alimentação

VT = Vale transporte

PARA EMPRESAS TRIBUTADAS PELO LUCRO REAL INSCRITAS NO PROGRAMA EMPRESA CIDADÃ

licença paternidade = $0,02\% \times (\text{módulo } 1 + (\text{módulo } 2 - (\text{VT} + \text{VA})) + \text{módulo } 3)$, ONDE:

0,02% = índice de licença paternidade

módulo 1 = remuneração

módulo 2 - encargos e benefícios anuais, mensais e diários

módulo 3 - provisão para rescisão

VA = Vale Alimentação

VT = Vale Transporte

item A do Módulo 5 = provisão para uniformes

item B do Módulo 5 = provisão para EPIs

D - SUBSTITUTO NA COBERTURA DE AUSÊNCIA POR ACIDENTE DE TRABALHO

Nota 1: Acórdão nº 1753/2008 - Plenário

B5. Acidente de trabalho

55. É referente aos 15 primeiros dias em que o empregado não pode exercer suas atividades devido a algum acidente no trabalho e a contratada deve remunerá-lo. Após esse período, a Previdência Social assume esse ônus. O MP informou que considera que cada empregado falta 0,91 dias por ano em decorrência do fato.

Nota 2: Lei 8.213 de 24 de julho de 1991 - art. 19: Acidente do trabalho é o que ocorre pelo exercício do trabalho a serviço de empresa ou de empregador doméstico ou pelo exercício do trabalho dos segurados referidos no inciso VII do art. 11 desta Lei, provocando lesão corporal ou perturbação funcional que cause a morte ou a perda ou redução, permanente ou temporária, da capacidade para o trabalho.

Art. 20: Consideram-se acidente do trabalho, nos termos do artigo anterior, as seguintes entidades mórbidas:

I - doença profissional, assim entendida a produzida ou desencadeada pelo exercício do trabalho peculiar a determinada atividade e constante da respectiva relação elaborada pelo Ministério do Trabalho e da Previdência Social;

II - doença do trabalho, assim entendida a adquirida ou desencadeada em função de condições especiais em que o trabalho é realizado e com ele se relacione diretamente, constante da relação mencionada no inciso I.

Art. 60: O auxílio-doença será devido ao segurado empregado a contar do décimo sexto dia do afastamento da atividade, e, no caso dos demais segurados, a contar da data do início da incapacidade e enquanto ele permanecer incapaz.

§ 3º Durante os primeiros quinze dias consecutivos ao do afastamento da atividade por motivo de doença, incumbirá à empresa pagar ao segurado empregado o seu salário integral.

Nota 3: Decreto 5.452/1943 - art. 131: Não será considerada falta ao serviço, para os efeitos do artigo anterior, a ausência do empregado: (Redação dada pelo Decreto-lei nº 1.535, de 13.4.1977)

III - por motivo de acidente do trabalho ou enfermidade atestada pelo Instituto Nacional do Seguro Social - INSS, excetuada a hipótese do inciso IV do art. 133; (Redação dada pela Lei nº 8.726, de 5.11.1993)

IV - justificada pela empresa, entendendo-se como tal a que não tiver determinado o desconto do correspondente salário; (Incluído pelo Decreto-lei nº 1.535, de 13.4.1977).

Nota 4: deve ser descontado do valor referencial que incidirá sobre a cobertura de ausência por acidente de trabalho, os valores correspondentes ao Vale Alimentação e Transporte, previstos no submódulo 2.3 (benefícios mensais e diários), uma vez que o empregado residente somente faz jus ao pagamento em relação aos dias efetivamente trabalhados. Durante sua ausência, o repositor receberá os referidos benefícios descontados do residente.

Metodologia para cálculo na cobertura de ausência por acidente de trabalho

Índice

$(0,91/30)/12 \times 100 = 0,25\%$, ONDE:

0,91 = dado estimado. Segundo MP, cada empregado falta 0,91 dias por ano em decorrência do fato

30 = impacto sobre o mês

12 = impacto diluído ao longo de 12 meses

0,25% = índice para ausência por acidente de trabalho

acidente de trabalho = $0,25\% \times (\text{módulo } 1 + \text{módulo } 2 - (VT + VA) + \text{módulo } 3 + \text{item A do módulo } 5)$, ONDE:

0,25% = índice de ausência por acidente de trabalho

módulo 2 = Encargos e Benefícios Anuais, Mensais e Diários

VA = Vale Alimentação

VT = Vale Transporte

módulo 3 = provisão para rescisão

item A do Módulo 5 = provisão para uniformes

item B do Módulo 5 = provisão para EPIs

E - SUBSTITUTO NA COBERTURA DE AFASTAMENTO MATERNIDADE

Nota 1: CF/1988 - Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social

XVIII - licença à gestante, sem prejuízo do emprego e do salário, com a duração de cento e vinte dias

Nota 2: Decreto 5.452/1943 - art. 392: A empregada gestante tem direito à licença-maternidade de 120 (cento e vinte) dias, sem prejuízo do emprego e do salário.

Nota 3: Lei 11.770/2008 - Art 1º - é instituído o Programa Empresa Cidadã, destinado a prorrogar:

I - por 60 (sessenta) dias a duração da licença maternidade prevista no inciso XVIII do caput do art. 7º da Constituição Federal

Nota 4: Lei 8.213/1991 - art 71-A: Ao segurado ou segurada da Previdência Social que adotar ou obtiver guarda judicial para fins de adoção de criança é devido salário-maternidade pelo período de 120 (cento e vinte) dias.

§ 1º O salário-maternidade de que trata este artigo será pago diretamente pela Previdência Social.

Nota 4: Normativos - Ministério do trabalho - Instrução Normativa nº 84/2010

INSTRUÇÃO NORMATIVA Nº 84, DE 13 DE JULHO DE 2010 – Dispõe sobre a fiscalização do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS) e das contribuições sociais instituídas pela Lei Complementar nº 110, de 29 de junho de 2001.

Art. 6º A verificação a que se refere o art. 5º será realizada inclusive nas hipóteses em que o trabalhador se afaste do serviço, por força de lei ou de acordo, mas continue percebendo remuneração ou contando o tempo de afastamento como de serviço efetivo, tais como:

IV – Licença-maternidade.

Nota 5: Lei nº 8.213 de 24 de julho de 1991 - Art. 71 O salário-maternidade é devido à segurada da Previdência Social, durante 120 (cento e vinte) dias, com início no período entre 28 (vinte e oito) dias antes do parto e a data de ocorrência deste, observadas as situações e condições previstas na legislação no que concerne à proteção à maternidade. (Redação dada pela Lei nº 10.710, de 2003)

Art. 72 - O salário-maternidade para a segurada empregada ou trabalhadora avulsa consistirá numa renda mensal igual a sua remuneração integral.

§1º - cabe à empresa pagar o salário-maternidade devido à respectiva empregada gestante, efetivando-se a compensação, observado o disposto no art. 248 da Constituição Federal, quando do recolhimento das contribuições incidentes sobre a folha de salários e demais rendimentos pagos ou creditados, a qualquer título, à pessoa física que lhe preste serviço. (Incluído pela Lei nº 10.710, de 2003).

Nota 6: deve ser descontado do valor referencial que incidirá sobre a cobertura de licença maternidade, os valores correspondentes ao Vale Alimentação e Vale Transporte, previstos no submódulo 2.3 (benefícios mensais e diários), uma vez que o empregado residente somente faz jus ao pagamento em relação aos dias efetivamente trabalhados. Durante sua ausência, o repositior receberá os referidos benefícios descontados do residente.

Nota 7: para empresas tributadas pelo lucro real e inscritas no programa empresa cidadã, haverá alteração da média de dias de licença maternidade, conforme descrito no quadro seguinte.

Metodologia para cálculo do substituto na cobertura de afastamento maternidade - AMT

$AMT = [(1+)/12] \times 0,02 \times ((3,95/12)) = 0,073\%$, ONDE:

$(1+)/12$ = equivale proporção de férias + 1 terço de férias

0,02 = 2% percentual de ocorrência da licença maternidade ao ano.

$(3,95/12)$ = média de dias $(365/12 = 30,4167)$ $120/30,4167 = 3,95$ meses de licença maternidade)

$3,95/12$ = custo provisionado pelo empregador para cobrir a reposição licença maternidade

$AMT = 0,059\% \times (\text{módulo 2} - (VT + VA) + \text{módulo 3} + \text{item A do módulo 5})$, ONDE:

0,059% = índice de licença maternidade

módulo 2 = encargos e benefícios anuais, mensais e diários

VA = Vale Alimentação

VT = Vale Transporte

módulo 3 = provisão para rescisão

item A do Módulo 5 = provisão para uniformes

item B do Módulo 5 = provisão para EPIs

PARA EMPRESAS TRIBUTADAS PELO LUCRO REAL INSCRITAS NO PROGRAMA EMPRESA CIDADÃ

$AMT = [(1+)/12] \times 0,02 \times ((5,91/12)) = 0,088\%$, ONDE:

$(1+)/12$ = equivale proporção de férias + 1 terço de férias

0,02 = 2% percentual de ocorrência da licença maternidade ao ano

5,91 = média de dias - $(365/12) = 30,4375$ $180/30,4375 = 5,91$ meses de licença maternidade

$5,91/12$ = custo provisionado pelo empregador para cobrir a reposição licença maternidade

MÓDULO 5 – Insumos Diversos

- Todos os cargos:

Item B: Equipamento (Relógio de ponto):

Nota 1: Depreciação. A Administração não deve pagar o preço integral do eventual equipamento, mas somente o valor equivalente à taxa de depreciação desse bem durante a vigência do contrato. Do contrário, a Administração pode cometer o erro de remunerar o contratado, pelo custo de aquisição integral do equipamento, conforme discutido pelo TCU no âmbito do Acórdão 966/2010 - Plenário.

Nota 2: Manual de Contabilidade aplicada ao setor público - exercício 2023: valor residual de um ativo é o valor estimado que a entidade obteria com a venda do ativo, caso o ativo já tivesse a idade, a condição esperada e o tempo de uso esperados para o fim de sua vida útil. O cálculo do valor residual é feito por estimativa, sendo seu valor determinado antes do início da

depreciação. Assim, o valor residual seria o valor de mercado depois de efetuada toda a depreciação. O valor residual é determinado para que a depreciação não seja incidente em cem por cento do valor do bem, e desta forma não sejam registradas variações patrimoniais diminutivas além das realmente incorridas

Nota 3: Calculou-se o valor do equipamento considerando-se a média dos valores identificados pela administração em consultas realizadas em sites de mídia especializada. Sobre esse valor, efetuou-se o cálculo da depreciação e manutenção, sendo que para ambos, considerou-se os mesmos critérios utilizados nas contratações públicas do TCU (PE 33/2020 e 55 /2020 UASG 30001). Para o cálculo da depreciação foram considerados o prazo de vida útil de 08 (oito) anos e valor residual de 20%, com base no Manual de Custos Rodoviários do DNIT, volume 1, de 2003. E, para o cálculo de manutenção, utilizou-se o percentual de 0,5% ao mês.

Nota 4: O método de depreciação a ser utilizado nos cálculos será o Método das Cotas Constantes, o qual utiliza-se da taxa de depreciação constante durante a vida útil do ativo, caso o seu valor residual não se altere (Manual de Contabilidade aplicada ao Setor Público).

Metodologia para cálculo do valor dos equipamentos depreciados

equipamentos depreciados = $[(VE \times 0,8) / (8 \times 12)]$, ONDE:

VE = valor do equipamento

0,8 = valor residual de 20% (findo o tempo de vida útil do equipamento, 8 anos, ainda possuirá um valor residual de 20%)

8 = tempo de vida útil

12 = nº de meses do contrato

obs: o valor obtido deverá ser dividido pelo número de prestadores de serviços

MÓDULO 6 – Custos Indiretos, Tributos e Lucro

A - CUSTOS INDIRETOS

Nota 1: IN 05/2017 - Anexo I - Definições: 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:

- a) funcionamento e manutenção da sede, aluguel, água, luz, telefone, Imposto Predial Territorial Urbano (IPTU), dentre outros;
- b) pessoal administrativo;
- c) material e equipamentos de escritório;
- d) preposto; e
- e) seguros

Nota 2: Custos Indiretos (CI): considerou-se a média dos percentuais constantes nas planilhas/propostas em consultas realizadas em contratações similares seguindo o parâmetro do inciso II, art. 5º, da IN nº 65/2021: UASG 158123 (PE 90551/2025): 3,60%; UASG: 158378 (PE 90008/2025): 2,00%; UASG: 170050 (PE 90001/2025): 4,27%. Média simples: 3,29%

B - LUCRO

Nota 1: IN 05/2017 - Anexo I - Definições: 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.

Nota 2: considerou-se a média dos percentuais constantes nas planilhas/propostas em consultas realizadas em contratações similares seguindo parâmetro do inciso II, art. 5º, da IN nº 65/2021: UASG 158123 (PE 90551/2025): 4,33%; UASG: 158378 (PE 90008/2025): 5,54%; UASG: 170050 (PE 90001/2025): 4,00%. Média simples: 4,62%

Metodologia para cálculo do Lucro

$$\text{Lucro} = [(\text{Módulo 1} + \text{Módulo 2} + \text{Módulo 3} + \text{Módulo 4} + \text{Módulo 5}) + \text{custos indiretos}] \times 4,62\%$$

C - TRIBUTOS

Nota 1: tributos são gastos relacionados com o recolhimento de contribuições, impostos e taxas que incidem diretamente no faturamento, tais como PIS, COFINS e ISS.

Nota 2: em relação aos tributos federais, foram considerados os percentuais de regime de tributação lucro real, sendo 7,6% para COFINS e 1,65% para PIS. Para o ISS, foi considerado o percentual de 3%, conforme Lei n.º 74, de 27 de dezembro de 2002, regulamentada pelos Decretos n.º 3215/2006, n.º 6195/2020 e 6726/2022, que dispõem sobre o Código Tributário do Município de Sete Lagoas.

Nota 3: Orientações sobre PIS e COFINS em contratações de prestação de serviços, com dedicação exclusiva de mão de obra - Portal de compras governamentais

<<https://www.gov.br/compras/pt-br/centrais-de-conteudo/orientacoes-e-procedimentos/19-orientacoes-sobre-pis-e-cofins-em-contratacoes-de-prestacao-de-servicos-com-dedicacao-exclusiva-de-mao-de-obra>>

A Secretaria de Gestão orienta os órgãos e entidades integrantes do Sistema de Serviços Gerais (Sisg) sobre o **aproveitamento de créditos tributários nas contratações de prestação de serviços continuados, com dedicação exclusiva de mão de obra, celebradas com empresas optantes pelo regime de lucro real (com direito à incidência não cumulativa de contribuições ao PIS e COFINS).**

Na elaboração dos termos de referência e editais, os órgãos e entidades deverão exigir que os licitantes, quando tributados pelo regime de incidência não-cumulativa de PIS e COFINS, contêm na planilha de custos e formação de preços (que detalham os componentes dos seus custos) as alíquotas médias efetivamente recolhidas dessas contribuições.

Isso porque as empresas submetidas a tal regime, conforme normativos vigentes, podem realizar o abatimento de créditos apurados com base em custos, despesas e encargos, tais como insumos, aluguel de máquinas e equipamentos, vale transporte, dentre outros, fazendo com que os valores dos tributos efetivamente recolhidos sejam inferiores às alíquotas de 1,65% (PIS) e 7,60% (COFINS).

Para a **comprovação** das alíquotas médias efetivas, poderão ser exigidos os documentos de Escrituração Fiscal Digital da Contribuição (EFD-Contribuições) para o PIS/PASEP e COFINS **dos últimos 12 (doze) meses anteriores à apresentação da proposta, ou outro meio hábil, em que seja possível demonstrar as alíquotas médias efetivas.**

A comprovação das alíquotas médias efetivas deverá ser feita no momento da repactuação ou da renovação contratual a fim de se promover os ajustes necessários decorrentes das oscilações dos custos efetivos de PIS e COFINS.

[1] As Leis nº 10.637, de 30 de dezembro de 2002 e nº 10.833, de 29 de dezembro de 2003, tratam do regime de apuração de incidência não cumulativa das contribuições ao Programa de Integração Social (PIS) e à Contribuição para o Financiamento da Seguridade Social (COFINS).

Nota 4: Os tributos são calculados sobre o faturamento. Este último corresponderá ao somatório dos módulos 1 a 5 mais custos indiretos e lucro. Tendo em vista que os próprios tributos integram a base de cálculo, utiliza-se um tipo de fórmula denominada “circular” ou “cálculo por dentro”.

Metodologia para o “cálculo por dentro” dos tributos

1º PASSO: calcular faturamento

faturamento = total dos módulos 1 a 5 + custos indiretos + lucro

2º PASSO: total dos tributos

somatório do PIS + CONFINS + ISS

3º PASSO: subtrair o total dos tributos de 100 e dividir o resultado por 100

4º PASSO: dividir o faturamento pelo quociente

O resultado encontrado será o valor sobre o qual serão calculados os tributos.

Metodologia para cálculo do Módulo 6

módulo 6 = custos indiretos + lucro + tributos

8.4.2. Valor apurado de acordo com o preenchimento das planilhas de custos e formação de preços, conforme orientação contida no Anexo V, item 2, subitem 2.9, alínea B, da IN 05/2017, observados os custos dos itens que compõem os serviços a serem contratados.

Dessa forma, o valor estimado para a contratação é de **R\$ 66.574,05 (sessenta e seis mil, quinhentos e setenta e quatro reais e cinco centavos)** mensal e **R\$ 798.888,60 (setecentos e noventa e oito mil, oitocentos e oitenta e oito reais e sessenta centavos)** anual.

9. Justificativa para o Parcelamento ou não da Solução

9.1. O art. 47, § 1º, da Lei nº 14.133/2021 orienta que “na aplicação do princípio do parcelamento deverão ser considerados a responsabilidade técnica, o custo para a Administração de vários contratos frente às vantagens da redução de custos, com divisão do objeto em itens, e o dever de buscar a ampliação da competição e de evitar a concentração de mercado.”

9.2. No que se refere à justificativa econômica, para a pretensa contratação, opta-se pelo não parcelamento, haja vista que este não proporcionará benefícios adicionais relacionados aos custos. Muito pelo contrário, a adoção do parcelamento onera a estrutura administrativa da UFSJ na gestão de contratos e reduz a possibilidade de economia de escala decorrente dos itens licitados.

9.3. Além disso, no que concerne à economia de escala ao dividir o objeto, esta não será possível, uma vez que grande parte dos custos relevantes são fixos, restando uma pequena margem de lucro e de custos indiretos a serem propostos pelos fornecedores com base nas suas próprias estratégias comerciais.

9.4. E ainda, sobre o aproveitamento de mercado e ampliação da competição para o objeto a ser contratado, estes não irão influenciar, pois o local de execução dos serviços não é fator limitador para a seleção do fornecedor especializado na prestação de serviços com regime de dedicação exclusiva de mão de obra.

9.5. O Tribunal de Contas da União também já se manifestou sobre o assunto. Segundo o Acórdão/TCU 1214/2013-Plenário, item III - 175 diz: "... opta-se pelo não parcelamento quando se referir a objeto sem nenhuma complexidade técnica, a exemplo de limpeza, condução de veículos, recepção, e pelo parcelamento quando se tratar de serviços técnicos em que as empresas atuam de forma segmentada por especialização, a exemplo de manutenção predial, ar condicionado, telefonia, serviços de engenharia em geral, áudio e vídeo, informática." De acordo com o Acórdão 861/2013 Plenário, o agrupamento em lotes de itens é considerado lícito, desde que possuam mesma natureza e que guardem relação entre si, conforme disposto no Acórdão 5.260/2011 1ª câmara.

9.6. Diante do exposto, a solução não será parcelada.

10. Contratações Correlatas e/ou Interdependentes

10.1. Não será necessária uma contratação correlata ou interdependente para o objeto deste Estudo.

11. Alinhamento entre a Contratação e o Planejamento

11.1. O objeto da contratação está previsto no Plano de Contratações Anual 2025, conforme detalhamento a seguir:

- I. ID PCA no PNCP: 21186804000105-0-000001/2026
- II. Data de publicação no PNCP: 29/04/2025
- III. Id do item no PCA: 311
- IV. Classe/Grupo: 911
- V. Identificador da Futura Contratação: 154069 – 138/2026

12. Benefícios a serem alcançados com a contratação

12.1. Com a presente contratação busca-se a manutenção das atividades de apoio administrativo no âmbito do Campus Sete Lagoas, pois este serviço é de extrema relevância e constitui ferramenta de suma importância para a continuidade da prestação de serviços nos diversos setores da instituição.

13. Providências a serem Adotadas

13.1. Para efetivar a contratação de empresa especializada conforme descrito nesse documento, não há a necessidade da tomada de providências adicionais por parte da Administração, uma vez que toda a infraestrutura para a contratação do serviço já se encontra consolidada.

13.2. Será necessária a designação de servidores capacitados para a atividade de gestão, fiscalização técnica e administrativa, ou, na impossibilidade, capacitar urgentemente aqueles que nunca desempenharam função de fiscal. Outrossim, deverá ser oportunizado a todos os fiscais, capacitações em caráter de aprimoramento ou em função da implementação de nova legislação.

14. Possíveis Impactos Ambientais

14.1. Para a referida contratação não se vislumbra possíveis impactos ambientais que possuam grande relevância. No entanto é importante que os colaboradores exerçam suas atribuições em consonância com o disposto no instrumento convocatório o que de certa forma acarretaria na mitigação dos impactos, como por exemplo na economia de material administrativo, uso de energia e água. Para tanto, será necessário que a Contratada alinhe tal entendimento junto a seus colaboradores, bem como a outras questões relacionadas à matéria. Caberá à fiscalização do objeto constar que este critério esteja sendo respeitado.

15. Declaração de Viabilidade

Esta equipe de planejamento declara **viável** esta contratação.

15.1. Justificativa da Viabilidade

A viabilidade da contratação se justifica pois foram cumpridos todos os requisitos presentes no ETP.

16. Responsáveis

Todas as assinaturas eletrônicas seguem o horário oficial de Brasília e fundamentam-se no §3º do Art. 4º do [Decreto nº 10.543, de 13 de novembro de 2020](#).

Despacho: De acordo com a contratação, conforme decisão da Comissão de Planejamento da Contratação

WANESSA SOARES FOFANO CAPOBIANGO

Membro da comissão de contratação



Assinou eletronicamente em 23/07/2026 às 14:33:19.

Despacho: De acordo com a contratação, conforme decisão da Comissão de Planejamento da Contratação

VERA LUCIA DE OLIVEIRA MENEGHINI

Membro da comissão de contratação

Despacho: De acordo com a contratação, conforme decisão da Comissão de Planejamento da Contratação

LUCAS RESENDE AARAO

Pró-Reitor de Gestão e Desenvolvimento de Pessoas

