

APÊNDICE V
Memória de cálculo dos percentuais da PCFC
(comum a todos os postos)

Esta memória de cálculo é comum a todos os participantes. Ela é considerada em todos os postos e é compatível apenas com contratos com vigência inicial de 12 meses.

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 os dados básicos constantes nos Apêndices V-B e V-C.

Módulo 1 – Composição da remuneração e indenização do intervalo intrajornada

No módulo 1, foram consideradas os seguintes dados obtidos com base na convenção/acordo coletivo correspondente, 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. Vale destacar ainda que 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 V-A.1.1 – Tabela resumo do módulo 1, com dados de todos os postos

Item	Descrição	%	Memória de cálculo (custo)	Base de cálculo	Fundamento
B	Adicional de periculosidade [1]	0 ou 30%	Base de cálculo x Adicional de periculosidade	Salário-base	Decreto-Lei nº 5.452/1943, CLT (art. 191), convenção ou acordo coletivo de trabalho.
C	Adicional de insalubridade [1]	0 ou 40%	Base de cálculo x Adicional de insalubridade	Salário-mínimo [2]	Decreto-Lei nº 5.452/1943, CLT (art. 192), Súmula 228/TST, Súmula Vinculante 4/STF, convenção ou acordo coletivo de trabalho.
D	Adicional noturno [3] [4]	22%	$[(\text{Base de cálculo} / \text{Divisor}) \times \text{Adicional noturno}] \times (\text{Qtde. de horas noturnas, com base na hora normal} \times \text{Qtde. de dias trabalhados por mês})$	Salário-base + Adicional de periculosidade ou de insalubridade	CF (art. 7º, IX), CLT (art. 73), Súmulas nº 124 e 139 do TST, Orientação Jurisprudencial nº 259 do TST, convenção ou acordo coletivo de trabalho.
E	Adicional de hora noturna reduzida [5]	22%	$[(\text{Base de cálculo} / \text{Divisor}) \times (\text{Adicional noturno} + 1)] \times \{[(\text{Duração da hora normal} / \text{Duração da hora reduzida}) \times \text{Qtde. de horas noturnas, com base na hora normal}] - \text{Qtde. de horas noturnas, com base na hora normal}\} \times \text{Qtde. de dias trabalhados por mês}$	Salário-base + Adicional de periculosidade ou de insalubridade	CF (art. 7º, IX), CLT (art. 73), Súmulas nº 124 e 139 do TST, Orientação Jurisprudencial nº 259 do TST, convenção ou acordo coletivo de trabalho.
F	Adicional por acúmulo de cargo [6]	20%	Base de cálculo x Adicional por acúmulo de cargo	Piso salarial da função acumulada	Convenção ou acordo coletivo de trabalho

Total da remuneração - Base de cálculo para encargos trabalhistas		-	Salário-base + Adic. de periculos. ou de insalubr. (se houver) + Adic. noturno (se houver) + Adic. de hora noturna reduzida (se houver) + Adic. por acúmulo de cargo (se houver)	-	-
G	Indenização do intervalo intrajornada [7] [8] [9]	50%	{[(Base de cálculo / Divisor) x Adicional noturno, caso se aplique] x Adicional de intervalo intrajornada} x (Qtde. de horas de intervalo x Qtde. de dias trabalhados por mês)	Total da remuneração	CLT (art. 71 e 611-A, III), CLT (art. 73), Súmulas nº 124 e 139 do TST, Orientação Jurisprudencial nº 259 do TST, convenção ou acordo coletivo de trabalho.

Notas explicativas:

[1] De acordo com laudo da equipe de engenheiros de Segurança do Trabalho da Contratante, o exercício das funções a serem contratadas não fazem jus ao adicional de periculosidade ou insalubridade.

[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 DEP/CONSU/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.

[3] Apenas para as funções de porteiro, operador de CFTV e supervisor. A CCT RN000021/2022 (Cláusula Décima) estabelece que "os empregados abrangidos por esta convenção, quando prestarem serviço entre 22:00 horas e 05:00 horas, farão jus ao adicional noturno de 22% (vinte e dois por cento) sobre o valor do salário hora normal".

[4] Os divisores considerados para o cálculo do valor da hora trabalhadas são os demonstrados na tabela abaixo e estão em consonância com a Súmula nº 124 do TST

(http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_101_150.html#SUM-124) e com a jurisprudência (por ex. RR- 1453-79.2014.5.03.0018, Relator Ministro José Roberto Freire Pimenta, 2ª Turma, DEJT 8/6/2018; RR - 409-32.2015.5.03.0069, Relator Ministro Breno Medeiros, 5ª Turma, DEJT 19/10/2018).

Jornada semanal ou escala de trabalho	Divisor p/ cálculo do valor da hora trabalhada [3]
44 horas semanais	220
36 horas semanais	192
escala 12x36	220

[5] Apenas para as funções de porteiro, operador de CFTV e supervisor. A CCT RN000021/2022 (Cláusula Décima) fixou a hora noturna em 60 minutos. Assim, como a hora noturna não sofre qualquer redução em relação a hora normal, uma vez que tem a mesma duração que esta hora, não haverá custo com o adicional de hora noturna reduzida.

[6] Apenas para as funções de porteiro, operador de CFTV e supervisor. A CCT RN000021/2022 (Cláusula Décima Oitava) estabelece que "os empregados que venham a exercer cumulativa e habitualmente outra função, dentro de sua jornada de trabalho, farão jus à percepção de adicional correspondente a 20% (vinte por cento) do respectivo piso salarial contratual da função desempenhada".

[7] Apenas para as funções de porteiro, operador de CFTV e supervisor. Em relação ao intervalo intrajornada, a CCT RN000021/2022 (Cláusula Trigésima Primeira) estabeleceu a opção de concessão parcial de 30 minutos e que "a não concessão ou a concessão parcial, do intervalo para refeição e descanso implica no pagamento de natureza indenizatória, apenas do período suprimido com o acréscimo de 50% sobre a hora normal, acrescido do adicional de periculosidade e gratificação de função, quando houver, sem que haja a descaracterização da jornada".

[8] O adicional noturno será incluído na base de cálculo da indenização do intervalo intrajornada, caso este intervalo seja concedido no período noturno. Vale destacar que este entendimento está em consonância com a Constituição Federal (art. 7º, IX), que estabelece que o trabalhador tem direito à remuneração pelo trabalho noturno superior à do diurno.

[9] A reforma trabalhista promovida pela Lei nº 13.467/2017 conferiu natureza indenizatória ao pagamento relativo à não concessão ou à concessão parcial do intervalo relativo ao intervalo intrajornada mínimo para repouso e alimentação (§ 4º do art. 71 da CLT). Por não possuir natureza remuneratória (ou seja, não repercute na remuneração do trabalhador), tal pagamento não integra a base de cálculo da contribuição de que trata o art. 22, I da Lei nº 8.212/1991. Este entendimento está amparado por decisão do STJ, RECURSO ESPECIAL Nº 1963274 - SP (2021/0311577-1), que reconheceu a "incidência da contribuição previdenciária patronal sobre a Hora Repouso Alimentação - HRA, após a entrada em vigor da Lei 13.467/2017"

(https://processo.stj.jus.br/processo/dj/documento/mediado/?tipo_documento=documento&componente=MON&sequencial=138640033&tipo_documento=documento&num_registro=202103115771&data=20211104&tipo=0&formato=PDF).

Conforme jurisprudência, as verbas indenizatórias também não integram a base de cálculo de outros encargos trabalhistas. Como exemplo, citamos a gratificação de férias (<https://pje.trt1.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0101839-55.2016.5.01.0034/2#3436454>)

O total do Módulo 1 (as verbas remuneratórias e a única verba indenizatória) será utilizado como base de cálculo apenas no Módulo 4 (Custo de Reposição do Profissional Ausente) e no Módulo 6 (Custos Indiretos, Tributos e Lucro).

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 V-A.2.1 – Dados relativos ao submódulo 2.1

Item	Descrição	%	Memória de cálculo (%)	Base de cálculo	Fundamento
A	13º Salário [1]	8,33%	percentual relativo ao 13º Salário	Total da remuneração	Constituição Federal (art. 7º, VIII).
B	Férias e Adicional de Férias [1] [2] [3]	12,10%	percentual relativo a Férias e Adicional de Férias	Total da remuneração	Constituição Federal (art. 7º, XVII).
Total		20,43%			

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] Caso o contrato seja prorrogado, este percentual passará a ser de 3,02% já a partir do 2º ano de contrato, pois não será mais necessário provisionar o valor relativo às férias neste submódulo, mas apenas o adicional de férias (1/3). Acontece que, quando da prorrogação contratual, as férias torna-se custo não renovável, conforme nota 3 do submódulo 2.1. da planilha de custo. Este ponto foi incluído pela Instrução Normativa nº 7, de 2018.

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. A tabela a seguir demonstra as informações relativas aos componentes deste submódulo para todos os postos, com notas explicativas.

Tabela IV.A.2.2 – Dados relativos ao submódulo 2.2

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

Notas explicativas:

[1] O percentual de 6%, que está sendo considerado para o SAT (Seguro Acidente de Trabalho), é o máximo aceitável. O percentual relativo ao SAT (Seguro Acidente de Trabalho) é obtido multiplicando o grau de risco (RAT) pelo Fator Acidentário de Prevenção (FAP).

- RAT: Será considerado como grau de risco (RAT), 3%, que é o aplicável para "Limpeza em prédios e em domicílios (CNAE 8121-4/00), 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 as convenções e acordo coletivo de trabalho considerados. 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 IV-A.2.3 – Dados relativos ao submódulo 2.3

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); convenção ou acordo coletivo de trabalho.
B	Auxílio-Refeição/Alimentação [4]	-	Valor do auxílio alimentação - Desconto de 20%	Salário-base	Lei nº 6.321/1976; Decreto nº 5/1991 (art. 2º, § 1º); convenção ou acordo coletivo de trabalho.
C	Benefício Social Familiar [5]	-	Valor do benefício	-	Convenção ou acordo coletivo de trabalho.
E	Seguro de vida [6]	-	Valor do seguro [7]	-	Convenção ou acordo coletivo de trabalho.

Notas explicativas:

[1] Para o cálculo do valor mensal dos benefícios, com exceção do auxílio-alimentação com valor mensal definido em convenção ou acordo coletivo de trabalho, foi considerada a quantidade de dias trabalhados por mês em função da jornada semanal de trabalho ou da escala de trabalho (ver tabela abaixo). Foi considerado que a jornada de trabalho de 44 horas semanais será cumprida de segunda a sexta-feira. Foi considerado ainda que na escala 12x36, o profissional trabalhará 15,22 dias/mês, calculados da seguinte forma:

$$\begin{aligned} & \{ [(\text{Qtde. dias em 4 anos}) / \text{Qtde. anos}] / \text{Qtde meses por ano} \} / \text{Qtde. de profissionais por posto} \\ & = \{ [(365 + 365 + 365 + 366) / 4] / 12 \} / 2 \\ & = \{ [1461 / 4] / 12 \} / 2 \\ & = \{ 365,25 / 12 \} / 2 \\ & = 30,4375 / 2 \\ & = 15,21875 \Rightarrow 15,22 \end{aligned}$$

Jornada semanal ou escala de trabalho	Dias trabalhados [1] [2]
44 horas semanais	22
36 horas semanais	26
escala 12x36	15,22

[2] A Cláusula Décima Terceira da CCT RN000021/2022 (para as funções de porteiro, operador de CFTV e supervisor, dentre outras) e a Cláusula Décima Primeira da CCT RN000210/2021 (para a função de recepcionista e outras) estabelecem que o vale-transporte é concedido para o regime (Casa/Trabalho/Casa). A Cláusula Nona da CCT RN000227/2022 (para a função de inspetor de alunos e outras) estabelece que "os empregadores obrigam-se a fornecer a quantia mínima de vales-transportes para todos os trabalhadores que comprovadamente necessitem, de acordo com a legislação em vigor". Portanto, serão concedidos 2 (dois) vales-transporte por dia trabalhado.

[3] Foi considerada a tarifa de R\$ 3,90 (para pagamento através de cartão de passagem) vigente a data de conclusão deste termo de referência (19/03/2021), conforme Decreto nº 11.733, de 16/05/2019 e Decreto nº 11.907, de 28/02/2020, ambos da Prefeitura Municipal do Natal. A licitante deve considerar a tarifa vigente na data da apresentação da sua proposta.

[4] A Cláusula Décima Segunda da CCT RN000021/2022 (para as funções de porteiro, operador de CFTV e supervisor, dentre outras) estabelece que as empresas estão obrigadas "a fornecer 'VALE ALIMENTAÇÃO' no valor de R\$ 168,00 (cento e sessenta e oito reais) mensais, aos empregados enquadrados nos PISOS 'A, B, C e D', até o dia 15 (quinze) do mês subsequente". A Cláusula Nona da CCT RN000210/2021 (para a função de recepcionista e outras) estabelece o fornecimento de "VALE-ALIMENTAÇÃO" no valor de R\$11,00 por dia efetivamente trabalhado. A CCT RN000227/2022 (para a função de inspetor de alunos e outras) não dispõe sobre o auxílio-alimentação. Portanto, o auxílio-alimentação será concedido a todas as funções a serem contratadas, com exceção do inspetor de alunos.

[5] O Parágrafo Segundo da Cláusula Décima Quarta da CCT RN000021/2022 (para as funções de porteiro, operador de CFTV e supervisor, dentre outras) estabelece que as empresas recolherão, a título de custeio do Benefício Social Familiar, o valor total de R\$22,92 por trabalhador que possua. O Parágrafo Segundo da Cláusula Décima Terceira da CCT RN000210/2021 (para a função de recepcionista e outras) estabelece uma contribuição, por parte do empregador, de R\$ 10,00 por trabalhador. A CCT RN000227/2022 (para a função de inspetor de alunos e outras) não dispõe sobre este tipo de benefício. Ambas as convenções que dispõem sobre este benefício, não mencionam qualquer contrapartida por parte do trabalhador. Portanto, o Benefício Social Familiar será concedido a todas as funções a serem contratadas, com exceção do inspetor de alunos, sem necessidade de contrapartida por parte do trabalhador.

[6] A Cláusula Décima Segunda da CCT RN000210/2021 (para a função de recepcionista e outras) estabelece que os empregadores "ficam obrigados a fazer seguro de vida, em favor de seu empregado, por morte acidental ou natural e por invalidez parcial ou total decorrente de acidente, cada cobertura no valor de R\$ 10.000,00 (dez mil reais)". Contudo, esta convenção não é clara sobre a contrapartida por parte do trabalhador em relação ao valor a ser pago por mês. As CCTs RN000021/2022 (para as funções de porteiro, operador de CFTV e supervisor, dentre outras) e RN000227/2022 (para a função de inspetor de alunos e outras) não dispõem sobre este tipo de benefício. Portanto, o seguro de vida será concedido apenas a função de recepcionista, sem necessidade de contrapartida por parte do trabalhador.

[7] Como estimativa do custo mensal do seguro de vida, foi considerado o valor unitário médio, encontrado na pesquisa demonstrada abaixo:

Fonte	Valor unit. (R\$)
33.065.699/0001-27 - SEGUROS SURA S.A. Fonte: NºPregão:282022 / UASG:158121 / Lote/Item: /1 Data de homologação: 05/07/2022	1,04
33.608.308/0001-73 - MONGERAL AEGON SEGUROS E PREVIDENCIA S/A Fonte: NºPregão:352022 / UASG:455978 / Lote/Item: /1 Data de homologação: 20/04/2022	1,24
92.751.213/0001-73 - COMPANHIA DE SEGUROS PREVIDENCIA DO SUL NºPregão:132021 / UASG:158151 / Lote/Item: 1/2 Data de homologação: 15/10/2021	1,13
Valor médio (R\$)	1,14

Módulo 3 – Provisão para rescisão

Os componentes do módulo 3 tem como base a legislação trabalhista. A tabela a seguir demonstra os dados relativos a este módulo para todos os postos, com notas informativas.

Tabela V-A.3 – Dados relativos ao módulo 3

Item	Descrição	%	Memória de cálculo	Base de cálculo	Fundamento
A	Aviso Prévio Indenizado [1] [7]	0,42%	(mês não trabalhado / meses do ano) x estimativa de substituição = $(1/12) \times 5\% = 0,42\%$	Total da remuneração	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] [7]	0,03%	percentual do aviso prévio indenizado x alíquota do FGTS = $0,42\% \times 8\% = 0,03\%$	Total da remuneração	Súmula n.º 305 do TST
C	Multa do FGTS sobre Aviso Prévio Indenizado [3] [4]	3,47%	(remuneração + 13º salário + férias e adicional de férias) x FGTS x multa = $((1 + 1/12 + 12,10\%) \times 8\% \times 40\%) \times 90\% = 3,47\%$	Total da remuneração	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] [7]	1,94%	$[(\text{remuneração} / \text{dias do mês}) \times \text{dias não trabalhados}] / \text{meses do ano} = [(1/30) \times 7] / 12 = 7/30 / 12 = 1,94\%$	Total da remuneração	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] [7]	0,77%	percentual do aviso prévio trabalhado x percentual total do submódulo 2.2 = $1,94\% \times 39,8\% = 0,77\%$	Total da remuneração	-
F	Multa FGTS sobre Aviso Prévio Trabalhado [6]	0,53%	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 = $4\% - 3,47\% = 0,53\%$	Total da remuneração	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 utilizado na memória de cálculo deste percentual foi obtido com base nos percentuais considerados na planilha de custo e formação de preço elaborada 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] 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".

[7] Custo não renovável, com eliminação parcial. De acordo com a Nota Técnica nº 652/2017-MP, "caso no primeiro ano de contratação não haja incidência desses custos (aviso prévio trabalhado e indenizado), os 30 (trinta dias) deverão ser excluídos e contabilizado somente mais 3 (três) dias. E assim sucessivamente com os anos posteriores. Caso não haja incidência acrescenta somente mais 3 (três) dias, até o limite de quarenta e dois dias". 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.

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

A tabela a seguir demonstra os dados referentes aos componentes deste submódulo, para todos os postos, com notas explicativas.

Tabela V-A.4.1 – Dados relativos ao submódulo 4.1

Item	Descrição	%	Memória de cálculo (%)	Base de cálculo	Fundamento
A	Substituto na cobertura de Férias [1] [2]	1,62%	$[(13^{\circ} \text{ Salário} + \text{Férias} + \text{Adicional de férias}) \times (\text{mês trabalhado/meses do ano})] / \text{meses do ano} = [(1+1+1/3) \times (1/12)] / 12 = 0,016204 \Rightarrow 1,62\%$	Módulo 1	Constituição Federal (art. 7º, XVII).
B	Substituto na cobertura de Ausências Legais [3] [7]	0,82%	$(2,96/30)/12 = 0,008222 \Rightarrow 0,82\%$	Módulo 1	Decreto-Lei nº 5.452/1943, CLT (art. 473).
C	Substituto na cobertura de Licença Paternidade [4] [7]	0,02%	$[(5/30)/12] \times 1,5\% = 0,0002 \Rightarrow 0,02\%$	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 [5] [7]	0,03%	$[(15/30)/12] \times 0,0078 = 0,0003 \Rightarrow 0,03\%$	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 [6] [7]	0,07%	$[(1 + 1/3)/12] \times (4/12) \times 2\% = 0,0007 \Rightarrow 0,07\%$	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		2,56%			

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.

[2] Este custo 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.

[3] Estimativa de 2,96 (dois vírgula noventa e seis) 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).

[4] Estimativa de 1,5% (um inteiro e cinco décimos por cento) dos empregados usufruindo 5 (cinco) 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).

[5] Estimativa de 1 (uma) licença de 15 (quinze) dias por ano para 0,78% (zero vírgula setenta e oito por cento) 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).

[6] Considerando a quantidade de meses da licença maternidade no ano (4/12) e o percentual de ocorrência da licença (2%). 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. Como solução, foi incluído na memória de cálculo, as Férias e o Adicional de Férias, conforme entendimento adotado em pregões do TCU (Pregão nº 33/2020 - UASG 30001).

[7] 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 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-conteudo/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."

Fonte: Elaboração própria

Submódulo 4.2 - Substituto na Intra jornada

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

Tabela V-A.4.2 – Dados relativos ao submódulo 4.2

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

Nota explicativa:

[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, com notas explicativas.

Tabela V-A.5 – Dados relativos ao módulo 5

Item	Descrição		Memória de cálculo	Base de cálculo	Fundamento
A	Uniformes [1] [2]		Custo anual de uniformes / 12	Custo anual de uniformes	-
B	Materiais e EPIs/EPCs (sob demanda) [3] [4]		Custo anual de materiais e EPIs/EPCs (sob demanda) / 12	Custo anual de materiais e EPIs/EPCs (sob demanda)	-
C	Equipamentos (sob demanda) [3]		Custo anual de equipamentos (sob demanda) / 12	Custo anual de equipamentos (sob demanda)	-

D	EPIs/EPCs (kit básico) [1] [2]		Custo anual de EPIs/EPCs (kit básico) / 12	Custo anual de EPIs/EPCs (kit básico)	-
<p>Notas explicativas:</p> <p>[1] Os uniformes e EPIs e EPCs (kit básico) serão fornecidos em quantidades e períodos preestabelecidos no termo de referência, a saber: os uniformes, antes do início do contrato; e o kit básico de EPIs/EPCs no início do contrato. Estes insumos serão pagos de forma parcelada durante os 6 meses da vigência inicial do contrato.</p> <p>[2] 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.</p> <p>[3] Os materiais, os EPIs/EPCs (exceto os do kit básico) e os equipamentos serão fornecidos sob demanda. Estes itens serão pagos de uma única vez após o seu fornecimento, juntamente com os serviços prestados naquele mês. Assim, cada solicitação de pagamento que envolva, além dos serviços prestados, os insumos fornecidos sob demanda, deverá vir acompanhada da comprovação do fornecimento, conforme termo de referência. Optou-se pelo fornecimento sob demanda para estes tipos de insumos, uma vez que o fornecimento em quantidades e periodicidades preestabelecidas ocasiona uma série de transtornos para a execução dos serviços, bem como dificulta a racionalização dos gastos. Por exemplo, o consumo de um determinado item sofrer uma considerável redução em um mês e não ser necessário o fornecimento no mês seguinte ou pelo menos não em sua totalidade. A nomenclatura dos itens B e C foi adaptada, conforme permitido pela IN 5/2017-SEGES/MPDG, para refletir com a exatidão a presente contratação, considerando os motivos aqui elencados.</p> <p>[4] Por também serem fornecidos sob demanda, os EPIs/EPCs foram incluídos no item B deste módulo. Acontece que estes insumos não precisarão ser fornecidos anualmente. Assim, o custo do crachá não deverá ser renovado no custo dos Uniformes (item A) e o custo dos kit básico de EPIs/EPCs (item D),</p> <p>Fonte: Elaboração própria</p>					

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 notas explicativas.

Tabela V-A.6 – Dados relativos ao módulo 6

Item	Descrição	%	Memória de cálculo (%)	Base de cálculo	Fundamento
A	Custos Indiretos [1]	4,50%	-	Soma dos Módulos 1, 2, 3, 4 e 5	-
B	Lucro [2]	6,79%	-	Soma dos Módulos 1, 2, 3, 4 e Custos Indiretos	-
C	COFINS [3] [4]	3,00%	-	(Soma dos módulos 1, 2, 3 e 4 + Custos indiretos + Lucros) / (1 - soma das três alíquotas)	Lei Complementar nº 70/1991.
	PIS [3] [4]	0,65%	-	(Soma dos módulos 1, 2, 3 e 4 + Custos indiretos + Lucros) / (1 - soma das três alíquotas)	Lei Complementar nº 7/1970.

ISS [4]	5,00%	-	(Soma dos módulos 1, 2, 3 e 4 + Custos indiretos + Lucros) / (1 - soma das três alíquotas)	Lei Complementar nº 116/2003.
---------	-------	---	--	-------------------------------

Notas explicativas:

[1] Como não existe percentual máximo aceitável específico para os serviços a serem contratadas, será utilizado a média dos valores máximos aceitáveis para o serviço de limpeza (3%) e para o serviço de vigilância (6%). Contudo, a licitante deverá utilizar seu próprio percentual, assim como para o lucro. Os percentuais informados constam em estudo do Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão (MPOG), p. 31 (<https://www.gov.br/compras/pt-br/agente-publico/orientacoes-e-procedimentos/midia/elaborao-da-planilha-de-custos-e-formao-de-preos.pdf>). Optou-se pelo percentual máximo estabelecido no referido estudo, considerando a quantidade de insumos a serem fornecidos.

[2] Para o lucro, foi considerado o percentual máximo aceitável de 6,79%, comum aos serviços de limpeza e de vigilância. Contudo, a licitante também deverá utilizar seu próprio percentual, como acontece nos custos indiretos. Este percentual, utilizado para fins de estimativa, também foi obtido no estudo do MPOG já citado, p. 33 (<https://www.gov.br/compras/pt-br/agente-publico/orientacoes-e-procedimentos/midia/elaborao-da-planilha-de-custos-e-formao-de-preos.pdf>).

[3] As alíquotas apresentadas consideram o regime de tributação com base no lucro real, com base no Caderno de Logística para o Serviço de Limpeza, elaborado pelo Ministério do Planejamento, p. 43 (https://www.gov.br/compras/pt-br/centrais-de-conteudo/cadernos-de-logistica/midia/servicos_limpeza.pdf). A empresa deve observar seu próprio regime, conforme a legislação aplicável. Caso seja tributada com base no lucro real, a empresa deverá cotar em sua proposta, tanto para o PIS quanto para a COFINS, as alíquotas médias efetivas nos últimos 12 meses, apresentando cópias do EFD-Contribuições referentes a este período, a fim de comprovar estas alíquotas.

[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

Documento Digitalizado Público

Apêndice V - Memória de cálculo

Assunto: Apêndice V - Memória de cálculo
Assinado por: Humberto Junior
Tipo do Documento: Documento Informativo
Situação: Finalizado
Nível de Acesso: Público
Tipo do Conferência: Cópia Simples

Documento assinado eletronicamente por:

■ **Humberto Dantas de Oliveira Junior, ADMINISTRADOR**, em 10/11/2022 15:10:10.

Este documento foi armazenado no SUAP em 10/11/2022. Para comprovar sua integridade, faça a leitura do QRCode ao lado ou acesse <https://suap.ifrn.edu.br/verificar-documento-externo/> e forneça os dados abaixo:

Código Verificador: 1237441

Código de Autenticação: e4188d5edf

