

Planilha de custos e formação de Preços

Conceitos e metodologia aplicáveis para a contratação de serviços com dedicação exclusiva de mão de obra.

Agenda

Contextualização

Previsão do instituto

Base legal e metodologia

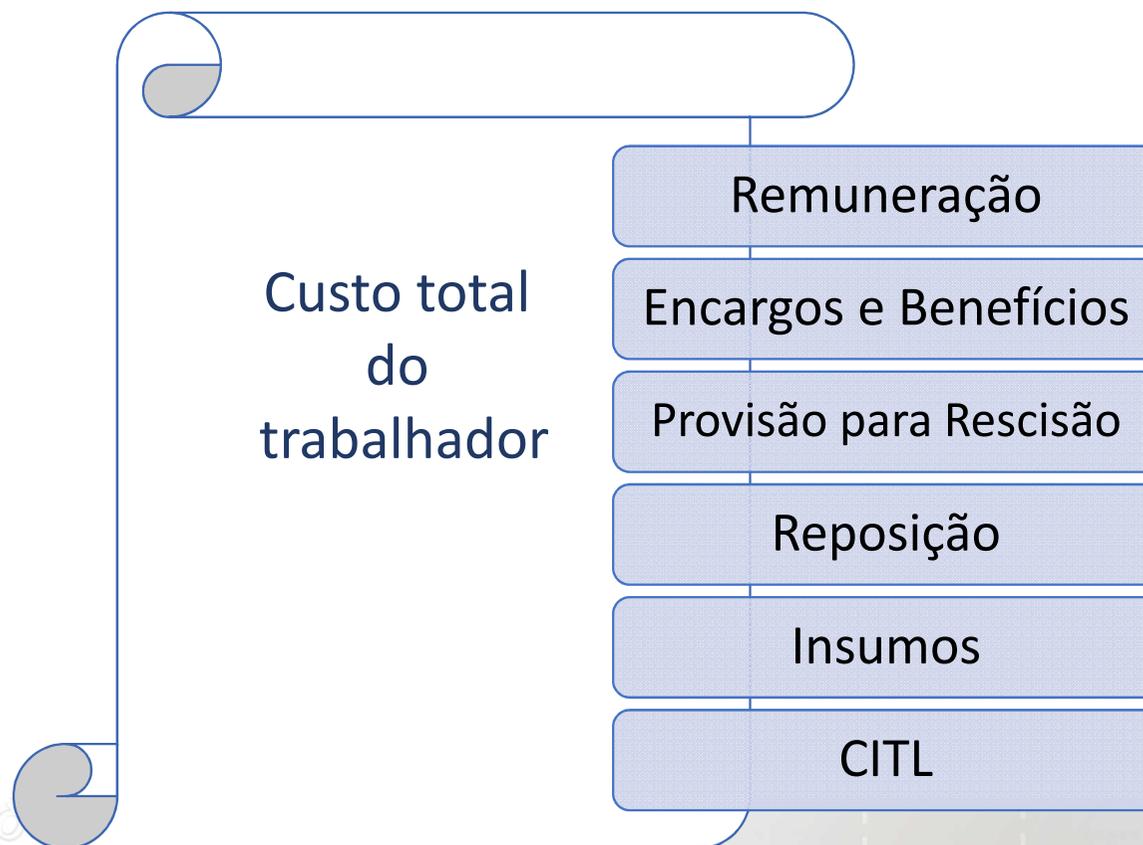
Contextualização

- Contratação de serviços com dedicação exclusiva de mão de obra;
- Base: legislação trabalhista, tributária e previdenciária, além das Convenções Coletivas de Trabalho;
- Natureza instrumental – ferramenta de apoio para composição dos custos estimados de contratação;

Contextualização

- Instrumento para apreciação da proposta do licitante na fase de seleção do fornecedor;
- Auxiliar no processo de repactuação, permitindo a apreciação e discussão de itens de composição do custo; e
- Modelo para divulgação dos valores limites mínimo e máximo para contratação de serviços de vigilância e limpeza.

O Modelo SEGES para composição de custos e formação de preços.



O Modelo SEGES para composição de custos e formação de preços.

- Construída em módulos interdependentes;
- Facilita o cálculos dos direitos trabalhistas e previdenciários em planilha eletrônica;
- Modelo sugerido, podendo ser adaptada às necessidades do órgão e da contratação;
- Permite a identificação de rubricas para a utilização da Conta-depósito vinculada ou do Pagamento pelo Fato gerador.

Agenda



Contextualização



Previsão do instituto



Base legal e metodologia

Previsão legal

- **Decreto nº 2.271**, de 7 de julho de 1997
Dispõe sobre a contratação de serviços pela Administração Pública Federal direta, autárquica e fundacional e dá outras providências.
- **Instrução Normativa nº 05**, de 26 de maio de 2017
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.

Previsão legal

- **Instrução Normativa nº 05, de 26/05/2017**

Anexo V – Diretrizes para elaboração do TR ou PB

“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 praticado.”

Dedicação exclusiva de mão de obra

- **Instrução normativa nº 05, de 26/05/2017.**

Art. 17. Os serviços com regime de dedicação exclusiva de mão de obra são aqueles em que o modelo de execução contratual exija, dentre outros requisitos, que:

I - os empregados da contratada fiquem à disposição nas dependências da contratante para a prestação dos serviços;

II - a contratada não compartilhe os recursos humanos e materiais disponíveis de uma contratação para execução simultânea de outros contratos; e

III - a contratada possibilite a fiscalização pela contratante quanto à distribuição, controle e supervisão dos recursos humanos alocados aos seus contratos.

O modelo de planilha de custos - SEGES

- **Instrução normativa nº 05, de 26/05/2017.**

Anexo VII-A – Diretrizes para elaboração do Ato convocatório

“7.6. A análise da exequibilidade da proposta de preços nos serviços continuados com dedicação exclusiva da mão de obra deverá ser realizada com o auxílio da planilha de custos e formação de preços, a ser preenchida pelo licitante em relação à sua proposta final;

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.”

Análise da proposta através da planilha

- **Instrução normativa nº 05, de 26/05/2017.**

Anexo VII-A – Diretrizes para elaboração do Ato convocatório

“7.9. Erros no preenchimento da planilha não são motivos suficientes para a 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;”

Agenda



Contextualização

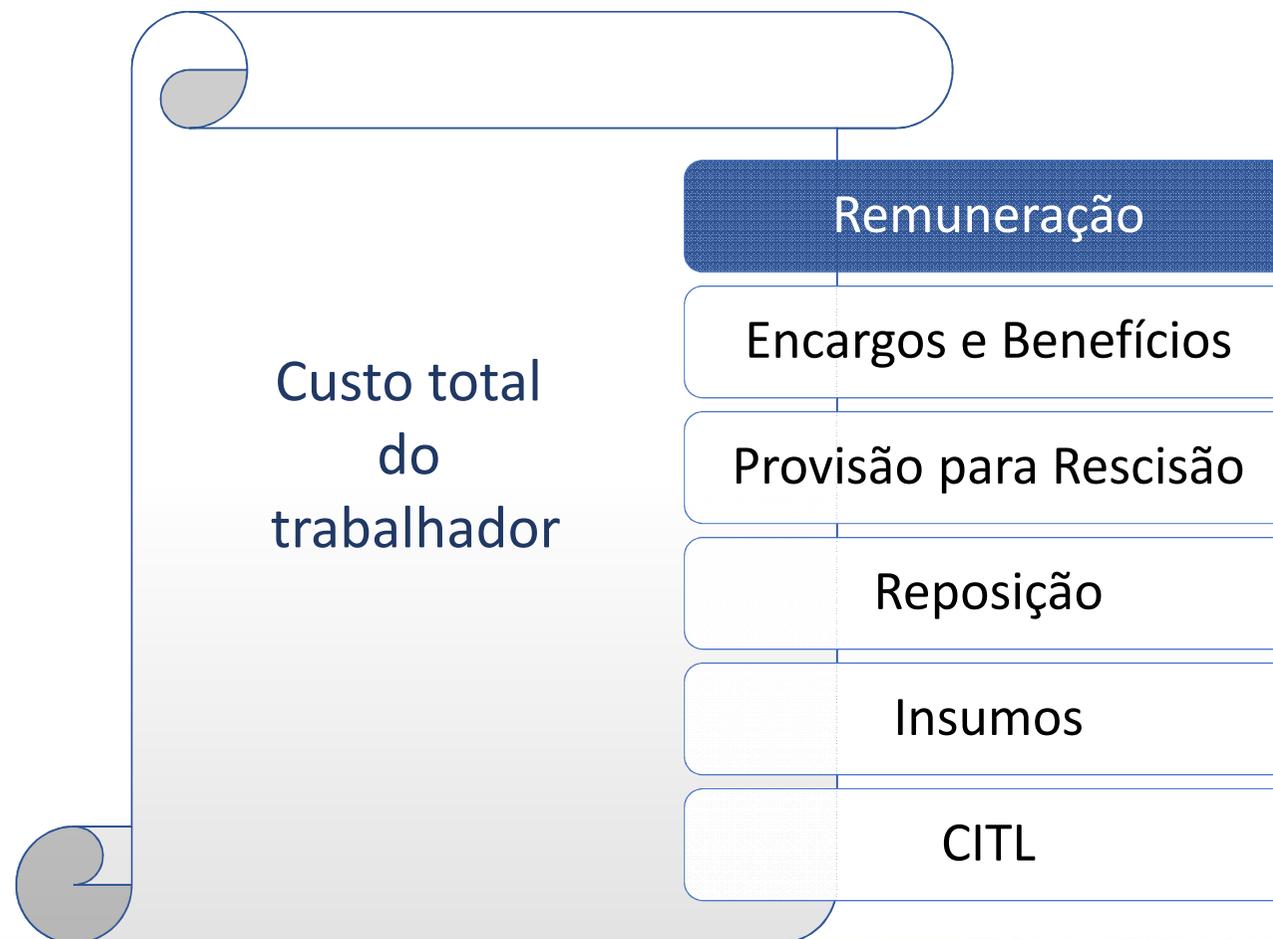


Previsão do instituto



Base legal e metodologia

A composição de cada módulo



A Remuneração do trabalhador

- Salário Base
- Adicional de Periculosidade
- Adicional de Insalubridade
- Adicional Noturno
- Hora extra no feriado trabalhado
- Intrajornada 12x36h
- Outros (especificar)



A Remuneração do trabalhador

- **Previsão legal: Consolidação das Leis do Trabalho**

“Art. 457 - Compreendem-se na remuneração do empregado, para todos os efeitos legais, além do salário devido e pago diretamente pelo empregador, como contraprestação do serviço, as gorjetas que receber.

§ 1º - Integram o salário não só a importância fixa estipulada, como também as comissões, percentagens, gratificações ajustadas, diárias para viagens e abonos pagos pelo empregador.”

- **Salário Base:**

- *Definido em Acordo, Dissídio ou Convenção Coletiva de Trabalho*

A Remuneração do trabalhador

- Adicional de periculosidade

- *Previsto na Consolidação das Leis do Trabalho – CLT*

“Art. 193. São consideradas atividades ou operações perigosas, na forma da regulamentação aprovada pelo Ministério do Trabalho e Emprego, aquelas que, por sua natureza ou métodos de trabalho, impliquem risco acentuado em virtude de exposição permanente do trabalhador a:

(...)

§ 1º - O trabalho em condições de periculosidade assegura ao empregado um adicional de 30% (trinta por cento) sobre o salário sem os acréscimos resultantes de gratificações, prêmios ou participações nos lucros da empresa.”

A Remuneração do trabalhador

■ Adicional de insalubridade

■ *Previsto na Consolidação das Leis do Trabalho – CLT*

“Art . 192 - O exercício de trabalho em condições insalubres, acima dos limites de tolerância estabelecidos pelo Ministério do Trabalho, assegura a percepção de adicional respectivamente de 40% (quarenta por cento), 20% (vinte por cento) e 10% (dez por cento) do salário-mínimo da região, segundo se classifiquem nos graus máximo, médio e mínimo.”

■ *Súmula 448/TST - ATIVIDADE INSALUBRE*

“I - Não basta a constatação da insalubridade por meio de laudo pericial para que o empregado tenha direito ao respectivo adicional, sendo necessária a classificação da atividade insalubre na relação oficial elaborada pelo Ministério do Trabalho.

II – A higienização de instalações sanitárias de uso público ou coletivo de grande circulação, e a respectiva coleta de lixo, por não se equiparar à limpeza em residências e escritórios, enseja o pagamento de adicional de insalubridade em grau máximo, incidindo o disposto no Anexo 14 da NR-15 da Portaria do MTE nº 3.214/78 quanto à coleta e industrialização de lixo urbano.”

A Remuneração do trabalhador

- **Adicional Noturno e Hora noturna reduzida**

- *Prevista na Consolidação das Leis do Trabalho – CLT*

“Art. 73. Salvo nos casos de revezamento semanal ou quinzenal, o trabalho noturno terá remuneração superior a do diurno e, para esse efeito, sua remuneração terá um acréscimo de 20 % (vinte por cento), pelo menos, sobre a hora diurna.

§ 1º A hora do trabalho noturno será computada como de 52 minutos e 30 segundos.

§ 2º Considera-se noturno, para os efeitos deste artigo, o trabalho executado entre as 22 horas de um dia e as 5 horas do dia seguinte.”

A Remuneração do trabalhador

- **Prorrogação da Hora Noturna**

- **Súmula 60/TST**

“ADICIONAL NOTURNO. INTEGRAÇÃO NO SALÁRIO E PRORROGAÇÃO EM HORÁRIO DIURNO (incorporada a Orientação Jurisprudencial nº 6 da SBDI-1) - Res. 129/2005, DJ 20, 22 e 25.04.2005

I - O adicional noturno, pago com habitualidade, integra o salário do empregado para todos os efeitos. (ex-Súmula nº 60 - RA 105/1974, DJ 24.10.1974)

II - Cumprida integralmente a jornada no período noturno e prorrogada esta, devido é também o adicional quanto às horas prorrogadas. Exegese do art. 73, § 5º, da CLT. (ex-OJ nº 6 da SBDI-1 - inserida em 25.11.1996)”

- *Na jornada de 19h às 07h, a hora noturna será sempre computada entre 22h e o fim do expediente, até que o empregado do turno seguinte assumo o posto de trabalho.*

A Remuneração do trabalhador

- **Hora extra no feriado trabalhado**

- **Súmula 444/TST – Escala de trabalho 12x36h**

“JORNADA DE TRABALHO. NORMA COLETIVA. LEI. ESCALA DE 12 POR 36. VALIDADE. - Res. 185/2012, DEJT divulgado em 25, 26 e 27.09.2012 - republicada em decorrência do despacho proferido no processo TST-PA-504.280/2012.2 - DEJT divulgado em 26.11.2012

É válida, em caráter excepcional, a jornada de doze horas de trabalho por trinta e seis de descanso, prevista em lei ou ajustada exclusivamente mediante acordo coletivo de trabalho ou convenção coletiva de trabalho, assegurada a remuneração em dobro dos feriados trabalhados. O empregado não tem direito ao pagamento de adicional referente ao labor prestado na décima primeira e décima segunda horas.”

- *Na jornada de 19h às 07h, a hora noturna será sempre computadas entre 22h e o fim do expediente, até que o empregado do turno seguinte assuma o posto de trabalho.*

A Remuneração do trabalhador

- **Intrajornada 12x36h**

- Previsto na Consolidação das Leis do Trabalho - CLT

“Art. 71 (...)

§ 4º - Quando o intervalo para repouso e alimentação, previsto neste artigo, não for concedido pelo empregador, este ficará obrigado a remunerar o período correspondente com um acréscimo de no mínimo 50% (cinquenta por cento) sobre o valor da remuneração da hora normal de trabalho. (Incluído pela Lei nº 8.923, de 27.7.1994).”

- *Tem caráter indenizatório.*
- *Impossibilidade de revezamento do posto para o repouso previsto em Lei.*

■ Súmula nº 437/TST

INTERVALO INTRAJORNADA PARA REPOUSO E ALIMENTAÇÃO. APLICAÇÃO DO ART. 71 DA CLT (conversão das Orientações Jurisprudenciais nºs 307, 342, 354, 380 e 381 da SBDI-1) - Res. 185/2012, DEJT divulgado em 25, 26 e 27.09.2012

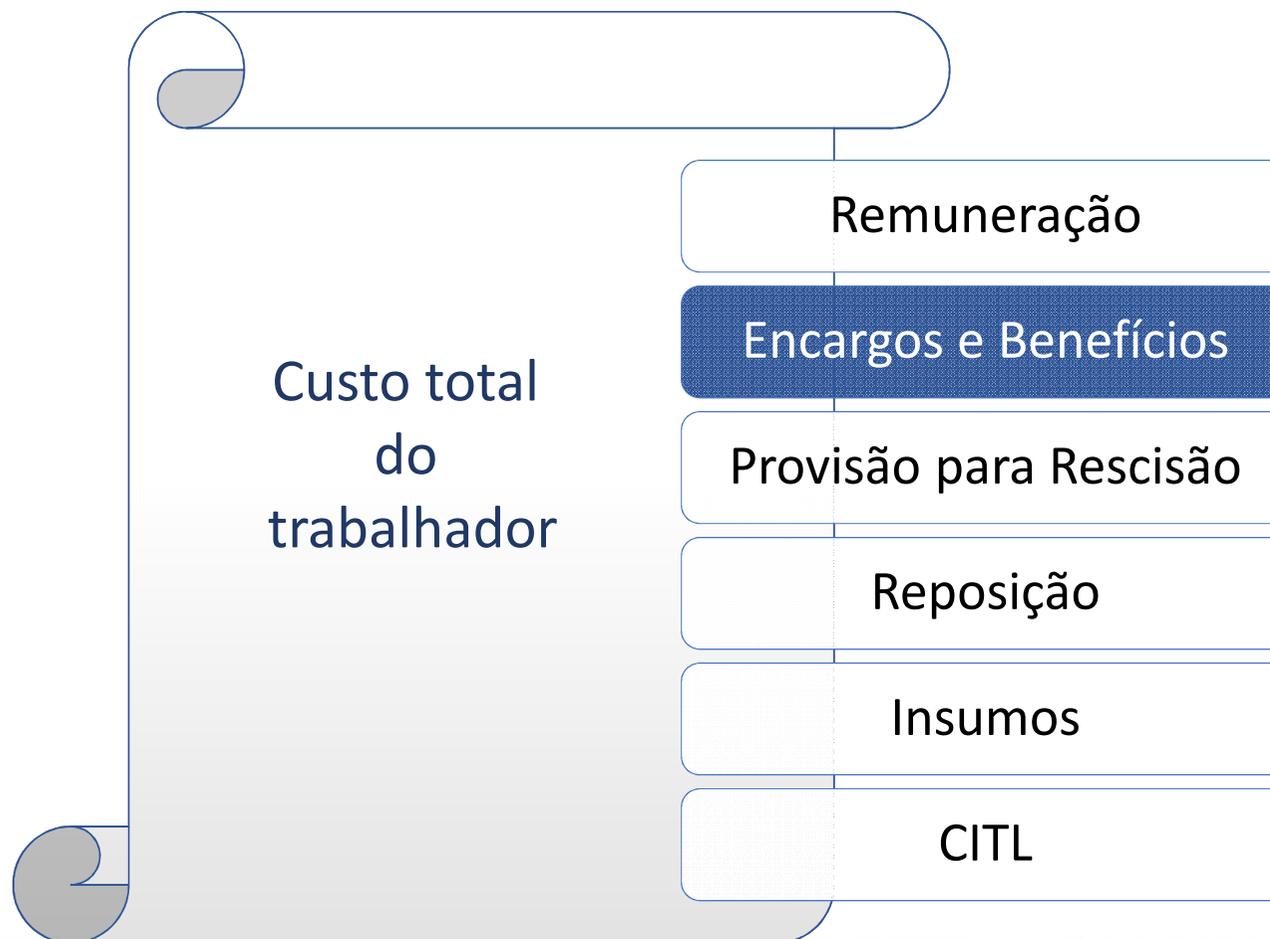
I - Após a edição da Lei nº 8.923/94, a não-concessão ou a concessão parcial do intervalo intrajornada mínimo, para repouso e alimentação, a empregados urbanos e rurais, implica o pagamento total do período correspondente, e não apenas daquele suprimido, com acréscimo de, no mínimo, 50% sobre o valor da remuneração da hora normal de trabalho (art. 71 da CLT), sem prejuízo do cômputo da efetiva jornada de labor para efeito de remuneração.

II - É inválida cláusula de acordo ou convenção coletiva de trabalho contemplando a supressão ou redução do intervalo intrajornada porque este constitui medida de higiene, saúde e segurança do trabalho, garantido por norma de ordem pública (art. 71 da CLT e art. 7º, XXII, da CF/1988), infenso à negociação coletiva.

III - Possui natureza salarial a parcela prevista no art. 71, § 4º, da CLT, com redação introduzida pela Lei nº 8.923, de 27 de julho de 1994, quando não concedido ou reduzido pelo empregador o intervalo mínimo intrajornada para repouso e alimentação, repercutindo, assim, no cálculo de outras parcelas salariais.

IV - Ultrapassada habitualmente a jornada de seis horas de trabalho, é devido o gozo do intervalo intrajornada mínimo de uma hora, obrigando o empregador a remunerar o período para descanso e alimentação não usufruído como extra, acrescido do respectivo adicional, na forma prevista no art. 71, caput e § 4º da CLT.

A composição de cada módulo



Encargos e Benefícios

- **Submódulo 2.1: 13º Salário, Férias e Adicional de férias**
- **Submódulo 2.2: Encargos previdenciários (GPS) e FGTS**
- **Submódulo 2.3: Benefícios diários e mensais**
 - Vale transporte;
 - Vale refeição;
 - Auxílio saúde;
 - Cesta básica;
 - Benefício social; e
 - Outros.

13º Salário e Adicional de Férias

- **13º Salário ou gratificação natalina**

- Previsto no Decreto nº 57.155, de 03/11/1965

“Art. 1º (...)

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;”

- Trata-se de um direito garantido pela Constituição Federal, é compulsório e tem natureza salarial.

13º Salário e Adicional de Férias

- **Férias e Adicional de férias**
 - Previsto na Constituição Federal

“Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

(...)

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

Encargos previdenciários e FGTS

■ Contribuição Previdenciária

Prevista na Constituição Federal

“Art. 195. A seguridade social será financiada por toda a sociedade, de forma direta e indireta, nos termos da lei, mediante recursos provenientes dos orçamentos da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios, e das seguintes contribuições sociais:

I – do empregador, da empresa e da entidade a ela equiparada na forma da lei, incidentes sobre: (Redação dada pela Emenda Constitucional nº 20, de 1998)

a) a folha de salários e demais rendimentos do trabalho pagos ou creditados, a qualquer título, à pessoa física que lhe preste serviço, mesmo sem vínculo empregatício; (Incluído pela Emenda Constitucional nº 20, de 1998).”

Composição do GPS e FGTS	
Encargos	Percentual
INSS - empregador	20,00%
Salário-Educação	2,50%
SAT- GIL/RAT	3,00%
SESC	1,50%
SENAC	1,00%
SEBRAE	0,60%
INCRA	0,20%
TOTAL	28,80%

Encargos previdenciários e FGTS

- **Fundo de Garantia por tempo de serviço**

Previsto na Lei nº 8.036/1990.

“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.”

Benefícios Mensais e Diários

São os custos relativos aos benefícios concedidos aos empregados estabelecidos na legislação, acordos ou Convenções Coletivas, tais como, transporte, auxílio alimentação, assistência médica e familiar, entre outros.

Devem ser contabilizados com base em seu custo efetivo (descontados os valores arcados pelo empregado).

•Vale transporte: tem previsão legal no artigo 9º do Decreto nº 95.247/1987

“Art. 9º O Vale-Transporte será custeado:

I - pelo beneficiário, na parcela equivalente a 6% (seis por cento) de seu salário básico ou vencimento, excluídos quaisquer adicionais ou vantagens;

II - pelo empregador, no que exceder à parcela referida no item anterior.

Parágrafo único. A concessão do Vale-Transporte autorizará o empregador a descontar, mensalmente, do beneficiário que exercer o respectivo direito, o valor da parcela de que trata o item I deste artigo.

Art. 10. O valor da parcela a ser suportada pelo beneficiário será descontada proporcionalmente à quantidade de Vale-Transporte concedida para o período a que se refere o salário ou vencimento e por ocasião de seu pagamento, salvo estipulação em contrário, em convenção ou acordo coletivo de trabalho, que favoreça o beneficiário.”

Benefícios Mensais e Diários

Auxílio refeição / alimentação: tem previsão legal no artigo 9º do Decreto nº 95.247/1987

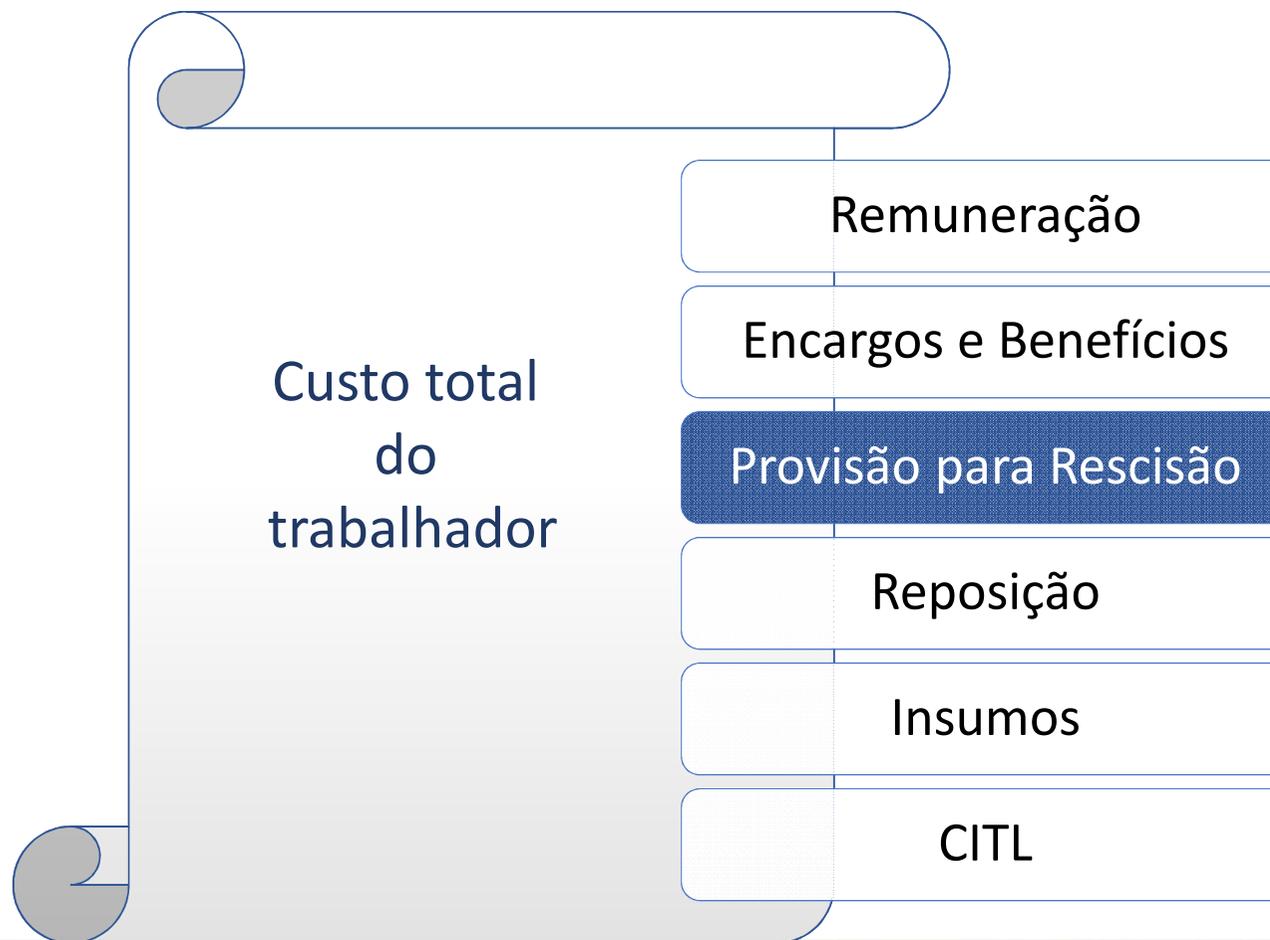
Habitualmente com valor previsto em Convenção coletiva de trabalho.

O desconto proporcional para o trabalhador está previsto no Decreto nº 5, de 14/01/1991.

“Art. 2º Para os efeitos do art. 2º da Lei nº 6.321, de 14 de abril de 1976, os trabalhadores de renda mais elevada poderão ser incluídos no programa de alimentação, desde que esteja garantido o atendimento da totalidade dos trabalhadores contratados pela pessoa jurídica beneficiária que percebam até 5 (cinco) salários-mínimos .

§ 1º A participação do trabalhador fica limitada a 20% (vinte por cento) do custo direto da refeição..”

A composição de cada módulo



Provisão para a rescisão



Estimativas de um possível encerramento do contrato de trabalho de um empregado.

- **Demissão sem justa causa**
 - Aviso Prévio Indenizado
 - Aviso Prévio Trabalhado
- **Demissão com justa causa**
- **Outros tipos de desligamento**

* A SEGES utiliza dados do Cadastro Geral de empregados e desempregados, do Ministério do Trabalho, para as estimativas dos valores limites.

Demissão SEM justa causa

A decisão por encerrar o contrato de trabalho sem justa causa, por qualquer das partes, deverá sempre ser previamente comunicada. Desta necessidade de formalização da decisão, denominada Aviso Prévio. Esta garantia está regulamentada também na CLT, em seu artigo 487.

*“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. (Redação dada pela Lei nº 1.530, de 26.12.1951)*

*§ 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.***

*§ 2º - **A falta de aviso prévio por parte do empregado dá ao empregador o direito de descontar os salários correspondentes ao prazo respectivo.”***

Demissão SEM justa causa

- Aviso Prévio Trabalhado
 - O Custo de aviso prévio trabalhado corresponde ao valor a ser provisionado ao longo da duração dos contratos de trabalho para pagar o custo do período não trabalhado durante o aviso prévio (7 dias). Conforme dispõe o art. 488 da CLT.

“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.”

Demissão SEM justa causa

- Aviso Prévio Indenizado

- Se o empregador não conceder o aviso prévio, terá ele de pagar ao trabalhador os salários dos dias referente ao aviso que deveria ter sido concedido, tempo esse que será do mesmo modo incluído na duração do contrato de trabalho para todos os fins conforme dispõe o art. 487 § 1º da CLT.

“§ 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.”

Demissão SEM justa causa

- O custo do Aviso Prévio Trabalhado corresponde a:
 - Remuneração integral;
 - Férias, adicional de férias e 13º salário proporcionais;
 - Encargos previdenciários e FGTS, inclusive multa sobre o saldo de depósitos;
 - Benefícios mensais e diários.
- Já no Aviso Prévio Indenizado **não haverá provisão de encargo previdenciário e de horas extras**, portanto:
 - Remuneração integral (exceto provisão de horas extras);
 - Férias, adicional de férias e 13º salário proporcionais;
 - FGTS, inclusive multa sobre o saldo de depósitos;
 - Benefícios mensais e diários.

Demissão SEM justa causa

- Lei 12.506, de 11 de outubro de 2011.
 - Do aviso prévio e o acréscimo de dias por anos de serviço prestado.

*“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.*

Art. 2o Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação.”

Demissão por justa causa

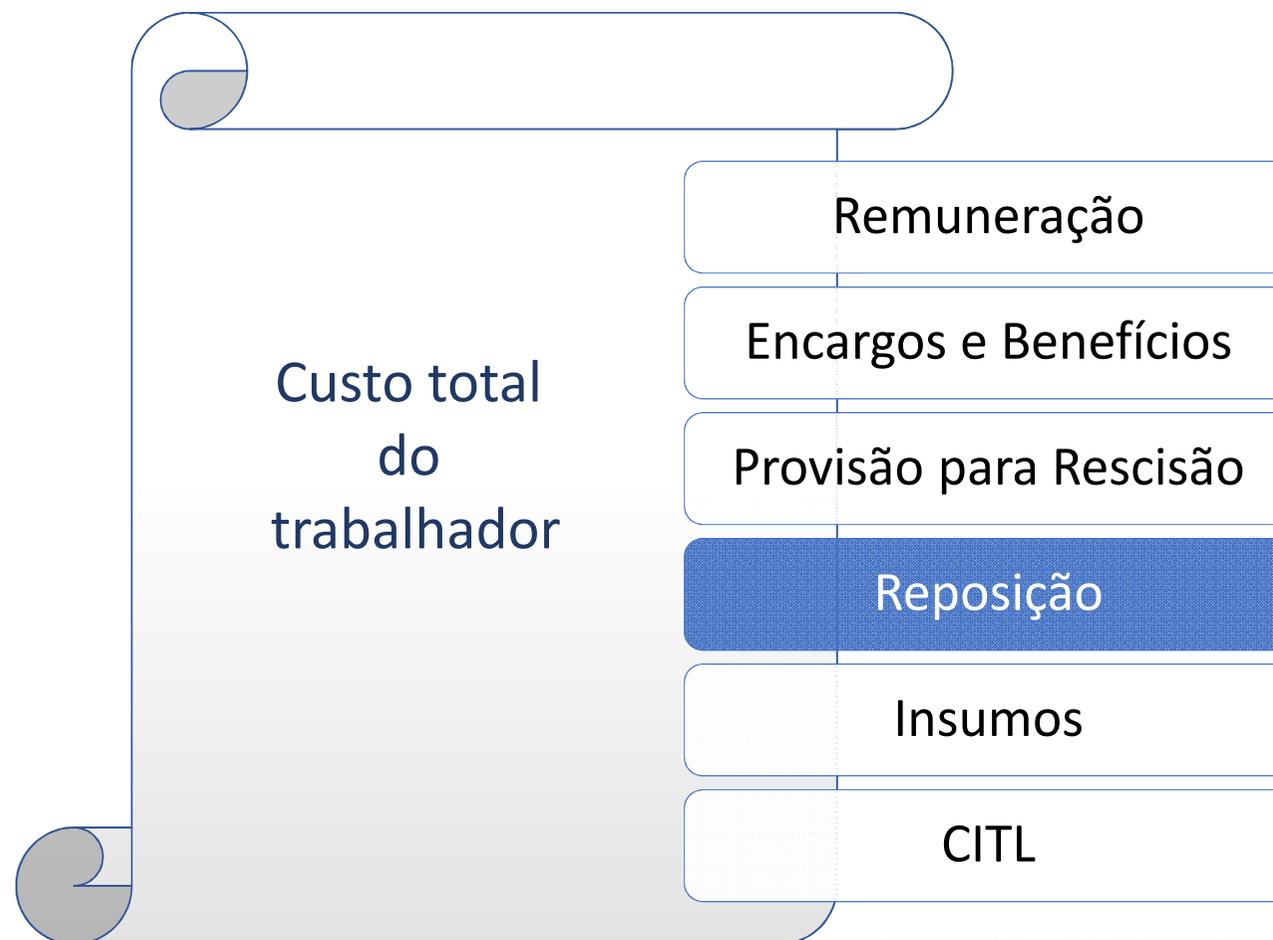
A demissão por justa causa é a rescisão do contrato de trabalho em decorrência de uma falta de confiança do empregador no empregado devido a alguma falta por ele cometida.

No caso da demissão por justa causa o empregado perderá o direito ao pagamento de 13º salário e férias proporcionais, já provisionadas ao longo do curso do contrato.

“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.”

A composição de cada módulo



Reposição do profissional ausente

O Custo de reposição do profissional ausente refere-se ao 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.

- Férias do empregado residente
- Licenças maternidade e paternidade
- Acidente de trabalho
- Intra jornada 44h
- Ausências legais

Reposição do profissional ausente

Paternidade – 20 dias de ausência paternidade segundo o inciso II, art. 38 Lei 13.257/2016.

“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.”

Maternidade – 180 dias de ausência maternidade segundo o inciso I, art. 38 Lei 13.257/2016

“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;”

“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; ”

Reposição do profissional ausente

Ausência Legal – Conforme disposto no artigo 473 da CLT

“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;

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.

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

Reposição do profissional ausente

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.”

Reposição do profissional ausente

Acidente de Trabalho

15 dias de ausência por acidente de trabalho segundo o § 2º, art. 43 da Lei 8.213/1991

“§ 2º Durante os primeiros quinze dias de afastamento da atividade por motivo de invalidez, caberá à empresa pagar ao segurado empregado o salário.”

Férias

“Art. 129 - Todo empregado terá direito anualmente ao gozo de um período de férias, sem prejuízo da remuneração. (Redação dada pelo Decreto-lei nº 1.535, de 13.4.1977).”

Reposição do profissional ausente

Intrajornada - Previsão Legal – Art. 71 da CLT

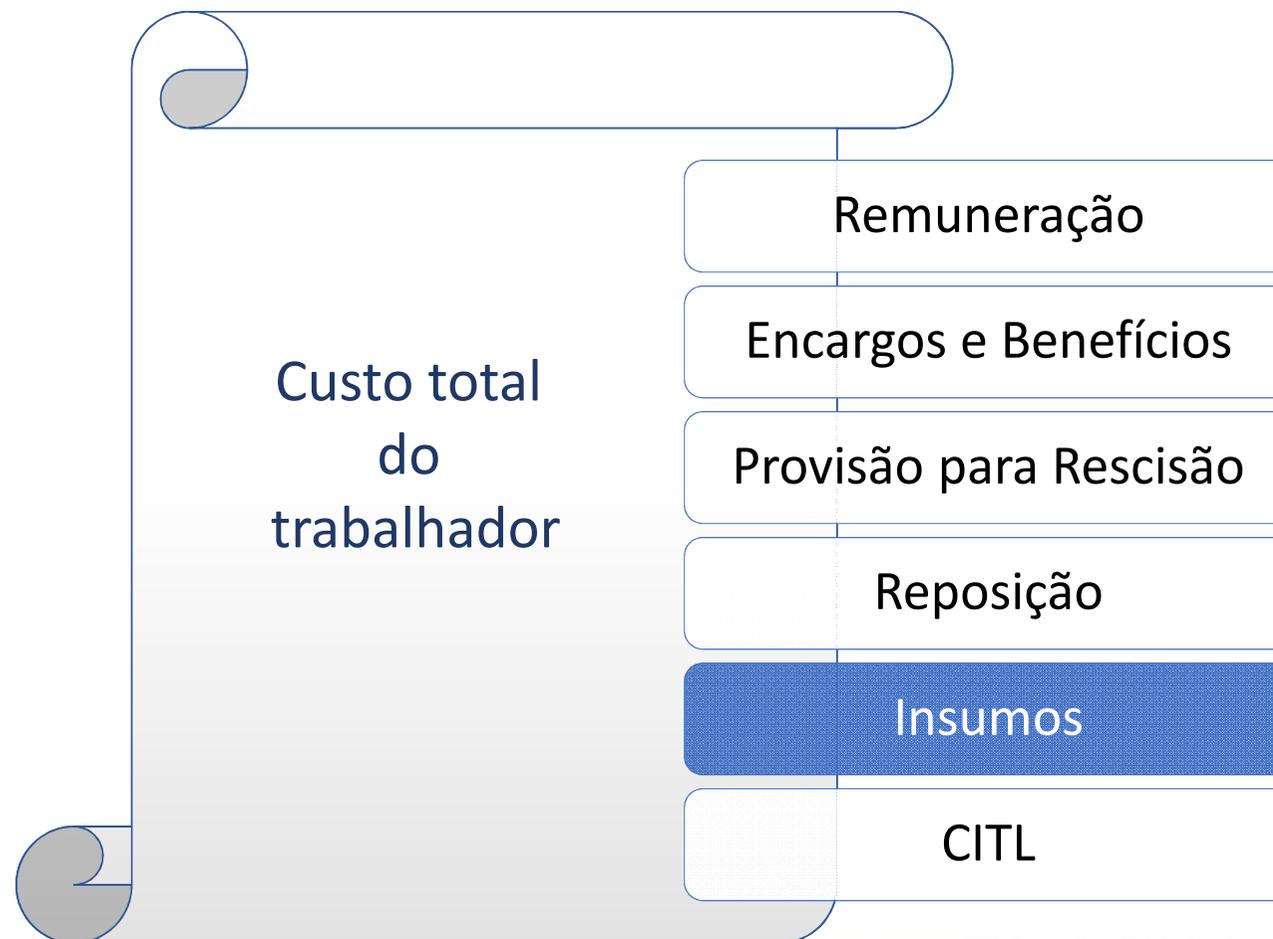
“Art. 71 – Em qualquer trabalho contínuo, cuja duração exceda de 6 (seis) horas, é obrigatória a concessão de um intervalo para repouso ou alimentação, o qual será, no mínimo, de 1 (uma) hora e, salvo acordo escrito ou contrato coletivo em contrário, não poderá exceder de 2 (duas) horas.

§ 1º - Não excedendo de 6 (seis) horas o trabalho, será, entretanto, obrigatório um intervalo de 15 (quinze) minutos quando a duração ultrapassar 4 (quatro) horas.

§ 2º - Os intervalos de descanso não serão computados na duração do trabalho.

§ 3º O limite mínimo de uma hora para repouso ou refeição poderá ser reduzido por ato do Ministro do Trabalho, Indústria e Comércio, quando ouvido o Serviço de Alimentação de Previdência Social, se verificar que o estabelecimento atende integralmente às exigências concernentes à organização dos refeitórios, e quando os respectivos empregados não estiverem sob regime de trabalho prorrogado a horas suplementares.”

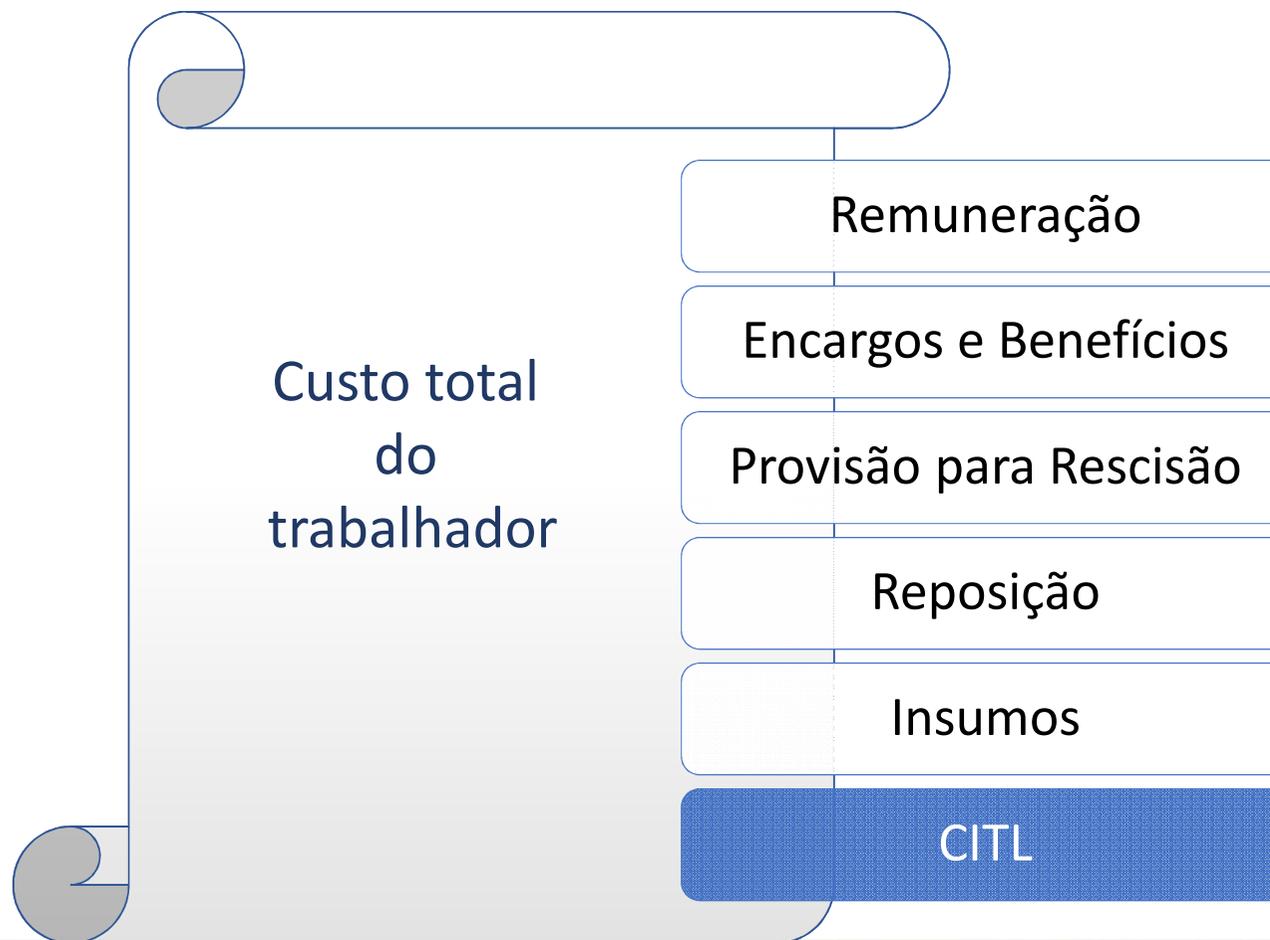
A composição de cada módulo



Insumos de mão de obra

O fornecimento de uniformes e de equipamentos de proteção individual que visa à segurança do trabalhador na execução dos serviços caracteriza-se como meio para a execução do trabalho. Portanto não tem natureza salarial.

A composição de cada módulo



Custos indiretos, tributos e lucro

■ Custos Indiretos

São os custos envolvidos na execução contratual decorrentes dos gastos da contratada com sua estrutura administrativa, organizacional e gerenciamento de seus contratos, tais como as despesas relativas a:

- funcionamento e manutenção da sede, tais como aluguel, água, luz, telefone, o Imposto Predial Territorial Urbano – IPTU, dentre outros;
- pessoal administrativo;
- material e equipamentos de escritório;
- supervisão de serviços;
- seguros.

Os custos indiretos são calculados mediante incidência de um percentual sobre o somatório da remuneração, benefícios mensais e diários, insumos diversos, encargos sociais e trabalhistas.

Custos indiretos, tributos e lucro

■ Tributos

São os valores referentes ao recolhimento de impostos, e contribuições. Os tributos são calculados mediante incidência de um percentual sobre o faturamento.

Tributos habitualmente integrantes da planilha de custos são PIS, COFINS e ISS.

Jurisprudência do TCU recomenda que não devem integrar os custos com IRPJ e CSLL.

Acórdão 1.319/2010 – 2ª Câmara, Acórdão 1.696/2010 – 2ª Câmara,

Acórdão 1.442/2010 – 2ª Câmara, Acórdão 1.597/2010 – Plenário

Custos indiretos, tributos e lucro

■ PIS e COFINS

A incidência do PIS e da COFINS pode ser reconhecida em dois regimes de tributação: regime de incidência cumulativa e regime de incidência-não cumulativa, a saber:

a) **regime de incidência cumulativa:** é aquele que não permite o desconto de créditos tributários de operações anteriores para as pessoas jurídicas sujeitas ao imposto de renda apurado com **base no lucro presumido ou arbitrado**, cujas alíquotas de 0,65% para o PIS e 3,00% para a COFINS e são aplicadas sobre o total do faturamento mensal (art. 3º e 4º da Lei 9.718/1998); e

b) **regime de incidência não-cumulativa:** é aquele que **permite o desconto de créditos tributários** de operações anteriores para as pessoas jurídicas sujeitas ao imposto de renda apurado com **base no lucro real**, cujas alíquotas de 1,65% para o PIS e 7,60% para a COFINS, respectivamente, são aplicadas sobre o total do faturamento mensal, podendo descontar os créditos tributários decorrentes de custos, despesas e encargos com: aquisição de bens para revenda, aquisição de insumos, aluguéis, energia elétrica, dentre outros (arts. 1º, 2º e 3º das Leis 10.637/2002 e 10.833/2003).”

Custos indiretos, tributos e lucro

■ Importante

A publicação das Leis 10.637/2002 e 10.833/2003 define que, as empresas tributadas com base no **lucro real** estão **sujeitas à incidência não-cumulativa, exceto**: as instituições financeiras, as cooperativas de crédito, as pessoas jurídicas que tenham por objeto a securitização de créditos imobiliários e financeiros, as operadoras de planos de assistência à saúde, as empresas particulares que **exploram serviços de vigilância e de transporte de valores** de que trata a Lei nº 7.102/1983.

Assim, as empresas prestadoras de **serviços de vigilância estão sujeitas à incidência cumulativa (PIS 0,65% e COFINS 3,00%)**. Entretanto, em relação aos serviços de limpeza e conservação e outros tipos de prestação de serviços, as empresas podem se enquadrar no regime de incidência cumulativa ou a não-cumulativa.

Pesquisas realizadas pela FIA encontraram, preponderantemente, a alíquota de **1,65% (PIS) e 7,60% (COFINS) nos contratos de prestação de serviços de limpeza e conservação** analisados.

Custos indiretos, tributos e lucro

■ ISS

O Imposto sobre Serviços de Qualquer Natureza (**ISS**) tem como fato gerador a prestação de serviços conforme previsão (Lei Complementar nº 116 de 31/07/2003), ainda que esses não se constituam como atividade preponderante do prestador.

A alíquota do **ISS** varia conforme o município de prestação do serviço, **sendo a máxima de 5%.**

Custos indiretos, tributos e lucro

■ Simples Nacional (Lei Complementar 123/2006)

“§ 5º-C Sem prejuízo do disposto no [§ 1º do art. 17 desta Lei Complementar](#), as atividades de prestação de serviços seguintes serão tributadas na forma do Anexo IV desta Lei Complementar, hipótese em que não estará incluída no Simples Nacional a contribuição prevista no [inciso VI do caput do art. 13 desta Lei Complementar](#), devendo ela ser recolhida segundo a legislação prevista para os demais contribuintes ou responsáveis:

(...)

VI - serviço de vigilância, limpeza ou conservação.

[Alíquotas e Partilha do Simples Nacional.docx](#)

Custos indiretos, tributos e lucro

- Tributos incidentes no cálculo dos valores limite

Tributos				
Categoria profissional	Vigilância		Limpeza e Conservação	
	Cenário Máximo	Cenário de Atenção	Cenário Máximo	Cenário de Atenção
PIS	0,65%	0,57%	1,65%	0,57%
COFINS	3,00%	2,63%	7,60%	2,63%
ISS	5,00%	5,00%	5,00%	5,00%
Total	8,65%	8,20%	14,25%	8,20%

Custos indiretos, tributos e lucro

■ Lucro

É o ganho decorrente da exploração da atividade econômica.

O lucro é calculado mediante incidência de um percentual sobre o faturamento. Para fins de legislação do imposto de renda o lucro pode ser real, presumido ou arbitrado.

$$CITL = \frac{1 + CI}{1 - T - L} = \%$$

Custos indiretos, tributos e lucro

■ CITL nos valores limites para contratação

A estimativa de lucro utilizada para cálculo dos valores limite derivam de estudos realizados pela Fundação Instituto de Pesquisas (FIA) e correspondem à 6,79% em cenário máximo e 3,90% no cenário de atenção.

LIMPEZA E CONSERVAÇÃO	CUSTO INDIRETO, TRIBUTOS E LUCRO	
	Máximo	Mínimo
Custos indiretos	3,00%	2,00%
Tributos	14,25%	8,20%
PIS	1,65%	0,57%
COFINS	7,60%	2,63%
ISS	5,00%	5,00%
Lucro	6,79%	3,90%
Custo indireto, tributos e lucro	30,45%	16,04%

VIGILÂNCIA	CUSTO INDIRETO, TRIBUTOS E LUCRO	
	Máximo	Mínimo
Custos indiretos	6,00%	3,50%
Tributos	8,65%	8,20%
PIS	0,65%	0,57%
COFINS	3,00%	2,63%
ISS	5,00%	5,00%
Lucro	6,79%	3,90%
Custo indireto, tributos e lucro	25,35%	17,75%

Agenda



Contextualização



Previsão do instituto



Base legal e metodologia

Valores limites para contratação

- A SEGES divulga anualmente os valores limites referenciais para contratação de serviços de limpeza e conservação e os de vigilância patrimonial.
- Adicionalmente, os cálculos são acompanhados de cadernos técnicos explicativos, com toda a metodologia detalhada.
- As estatísticas utilizadas seguem dados oficiais do governo, contendo estimativas do Cadastro Geral de Empregados e Desempregados, Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística.

Planilha de custos e formação de Preços

Portal: comprasgovernamentais.gov.br

E-mail: cgnor.seges@planejamento.gov.br

Telefone: (61) 2020-1395 e 2020-1184

SECRETARIA DE
GESTÃO

DESENVOLVIMENTO E GESTÃO

MINISTÉRIO DO
PLANEJAMENTO,
DESENVOLVIMENTO E GESTÃO

