

Estudo Técnico Preliminar 88/2023

1. Informações Básicas

Número do processo: 23068.112024/2022-45

2. Descrição da necessidade

O presente documento tem por objetivo realizar o planejamento para a contratação de serviços contínuos comuns de apoio administrativo com Mão de Obra Dedicada - MOD de operador de máquinas automotoras sobre pneus, pás carregadeiras, tratores sobre pneus, empilhadeiras e ajudantes de caminhão, com a finalidade de suprir as necessidades do campus São Mateus/UFES, através da realização de pregão eletrônico, de acordo com os objetivos estratégicos e diretrizes corporativas do Instituto, tendo em vista a expiração da vigência da atual contratação aliada à caracterização destes serviços como contínuos, os quais, conforme precisa dicção do Art. 15 da Instrução Normativa nº 05, de 26 de maio de 2017, senão vejamos:

"Art. 15. Os serviços prestados de forma contínua são aqueles que, pela sua essencialidade, visam atender à necessidade pública de forma permanente e contínua, por mais de um exercício financeiro, assegurando a integridade do patrimônio público ou o funcionamento das atividades finalísticas do órgão ou entidade, de modo que sua interrupção possa comprometer a prestação de um serviço público ou o cumprimento da missão institucional."

Considerando que a contratação de serviços continuados, com mão-de-obra dedicada é prevista no DECRETO Nº 9.507, DE 21 DE SETEMBRO DE 2018 que trata da 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.

A Contratação de pessoa jurídica se faz necessária para a prestação de serviços continuados tendo em vista o fornecimento de mão-de-obra para:

1- Operador de máquinas automotoras sobre pneus, pás carregadeiras, tratores sobre pneus, empilhadeiras etc. com capacidade de até 15.000 kg (1) nas atividades de ensino, pesquisa e extensão da Fazenda Experimental do Ceunes que atende aos cursos de:

- Graduação: Agronomia, Ciências Biológicas Licenciatura, Ciências Biológicas Bacharelado e Educação do Campo, Enfermagem e;
- Pós Graduação em Agricultura Tropical (Mestrado), Biodiversidade Tropical (Mestrado) e Ensino de Biologia em Rede (Mestrado Profissional);

2- Ajudante de Caminhão (2) para atuação na Divisão de Recursos Materiais - Setorial Norte DRMN/DSAN/PROAD realizando serviços logísticos de carga/descarga de caminhões e distribuição/recolhimento de bens de consumo e permanentes no campus do Ceunes/UFES.

O DECRETO Nº 9.507, DE 21 DE SETEMBRO DE 2018 em seu Art. 3º informa os serviços que não serão objeto de execução indireta na administração pública federal, entre eles os que sejam inerentes às categorias funcionais abrangidas pelo plano de cargos do órgão ou da entidade, exceto disposição legal em contrário ou quando se tratar de cargo extinto, total ou parcialmente, no âmbito do quadro geral de pessoal. Nesse sentido cabe destacar que o cargo de Tratorista foi extinto conforme Decreto 9.262, de 9 de Janeiro de 2018 e que os cargos de Almoxarife e Armazenista (os quais mais se aproximam da descrição do AJUDANTE DE CAMINHÃO) seguiram a mesma linha conforme informação exposta no sítio da Progep/UFES - Pro Reitoria de Pessoas da Universidade Federal do Espírito Santo no endereço <https://progep.ufes.br/descricao-de-cargos>.

Nessa seara destaca-se que o Contrato 57/2020 vigente, que possui como contratada a empresa Frac Limpeza, Asseio e Conservação Predial Ltda CNPJ: 10.528.510/0001-90 com o objeto "Serviços continuados de ajudante de carga e operador de trator para os campi da UFES" expira em 03/09/2023, e em razão da sua necessidade e continuidade uma nova licitação se torna urgente.

Como alternativas de mercado disponíveis para o atendimento a essa necessidade foram verificados:

Para serviços relacionados a operação de máquinas e implementos agrícolas:

- a) A contratação de empresa para prestação de serviços comuns de atividades agropecuárias com a locação e operação de implementos e maquinários;
- b) A contratação de empresa de gestão de mão de obra para fornecimento do cargo de operador de máquina automotora sobre pneus, pás carregadeiras, tratores sobre pneus, empilhadeira, etc... com capacidade até 15.000 kg.

Como observado no "Anexo VII - Relação de Implementos e Materiais - Fazenda e DRM" e planilha de título "Equipamentos e Implementos Agrícolas - Fazenda Experimental" já existe um considerável capital financeiro investido em implementos e equipamentos agrícolas que vão desde tratores, microtratores, roçadeiras, arados, grades, plantadeiras, colheitadeiras até motosserras e demais equipamentos etc...; a partir desse ponto percebe-se a inviabilidade da contratação dos serviços através da estratégia "a" citada acima, uma vez que ensejaria um custo desnecessário com locação dos implementos.

Atualmente o serviço na Fazenda Experimental é executado por operadores de máquinas (MOD) contratados pela empresa que venceu a licitação anterior, onde pelo histórico de execução e pelos argumentos acima infere-se ser essa a melhor estratégia. Dessa forma julga-se como melhor opção a utilização da estratégia "b", sendo que nesse caso o operador contratado pela empresa de gestão de mão de obra o qual irá exercer a ação de manipulação e manutenção desses equipamentos/implementos.

Para serviços relacionados a carga/descarga, transporte e acondicionamento de itens permanentes e de consumo:

- a) A contratação de empresa de gestão de mão de obra para fornecimento do cargo de ajudante de caminhão.

Como observado no "Anexo VII - Relação de Implementos e Materiais - Fazenda e DRM" e planilha de título "Material Permanente em Estoque - DRM" nota-se que existem nos depósitos do Ceunes/UFES em caráter transitório diversos materiais permanentes que estão em curso de distribuição.

A Divisão de Recursos Materiais - Setorial Norte (DRMN) realiza as aquisições de materiais para o CEUNES, bem como controla o recebimento, armazenamento, distribuição e controle patrimonial dos mesmos através de seus servidores e funcionários que realizam serviços de almoxarifado e de patrimônio. É responsável pela elaboração de todo o processo licitatório, desde a elaboração de editais até a execução da licitação. O setor adquire e distribui bens permanentes (como os listados no Anexo VII - Relação de Implementos e Materiais - Fazenda e DRM) assim como bens de consumo como materiais de escritório e água mineral. A distribuição é realizada atualmente por ajudantes de carga (MOD) contratados pela empresa que venceu a licitação anterior na medida do recebimento do material no Ceunes/UFES, classificação e controle e posterior arranjo.

Considera-se também que mudanças no contexto logístico quanto a "Construção do Almoxarifado do Ceunes/UFES" possibilitando o acondicionamento de quantidades maiores de bens, assim como a implementação de aquisições e entregas parceladas diretamente no campus do Ceunes/UFES (e não no campus de Goiabeiras) podem facilitar a execução dos serviços, contudo mesmo com a execução dessas melhorias futuras nota-se que a melhor opção, dada a perenidade e a alta e constante demanda dos bens de consumo e permanentes continua sendo a contratação de empresa de gestão de mão de obra para fornecimento dos cargos de ajudante de caminhão.

Nesses termos **JUSTIFICA-SE** a contratação de empresa gestora de mão de obra dedicada para o fornecimento dos cargos utilizando como fio condutor da formação de preços a Convenção Coletiva de Trabalho 2022/2024 (CCT Sindirodoviários / ES) registrada no Ministério do Trabalho e Emprego sob o número ES000588/2022 com abrangência no Município de São Mateus/ES.

3. Área requisitante

Área Requisitante	Responsável
Diretoria de Infraestrutura - SN	Natália Valadares de Oliveira

4. Descrição dos Requisitos da Contratação

A presente contratação se fundamenta nas seguintes normatizações:

- Lei nº 8.666/1993: Institui normas para licitações e contratos da Administração Pública e dá outras providências;
- Lei nº 10.520/2002: Institui, no âmbito da União, Estados, Distrito Federal e Municípios, modalidade de licitação denominada pregão, para aquisição de bens e serviços comuns, e dá outras providências;
- Lei Complementar nº 123/2006: Institui o Estatuto Nacional da Micro Empresa e da Empresa de Pequeno Porte, e dá outras providências;
- Lei nº 9.503, de 23 de Setembro de 1997: Institui o Código de Trânsito Brasileiro.
- Decretos: Decreto nº 9.507/2018: Dispõe 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.
- Decreto nº 3.555/2000: Aprova o Regulamento para a modalidade de licitação denominada pregão, para aquisição de bens e serviços comuns;
- Decreto nº 10.024/2019: Regulamenta a licitação, na modalidade pregão, na forma eletrônica, para a aquisição de bens e a contratação de serviços comuns, incluídos os serviços comuns de engenharia, e dispõe sobre o uso da dispensa eletrônica, no âmbito da administração pública federal.
- Decreto nº 8.538/2015: Regulamenta o tratamento favorecido, diferenciado e simplificado para microempresas, empresas de pequeno porte, agricultores familiares, produtores rurais pessoa física, microempreendedores individuais e sociedades cooperativas nas contratações públicas de bens, serviços e obras no âmbito da administração pública federal.
- Decreto Nº 10.273, de 13 de Março de 2020: Altera o Decreto nº 8.538, de 6 de outubro de 2015, para adequá-lo ao disposto no art. 34 da Lei nº 11.488, de 15 de junho de 2007, e estender o tratamento diferenciado para consórcios formados por microempresas e empresas de pequeno porte.

Instruções Normativas Instrução Normativa SLTI/MP nº 05/2017: Dispõe sobre regras e diretrizes para a contratação de serviços, continuados ou não;

Instrução Normativa SLTI/MP nº 02/2010: Estabelece normas para o funcionamento do Sistema de Cadastramento Unificado de Fornecedores – SICAF no âmbito dos órgão e entidades integrantes do Sistema de Serviços Gerais – SISG; OBS: Considera-se a legislação consolidada com as respectivas alterações subsequentes.

A pretensa terceirização está amparada pela Portaria 443 de 27 de dezembro de 2018 pois abarca os seguintes itens conforme seu Art. 1º:

"Art. 1º No âmbito da administração pública federal direta, autárquica e fundacional, serão preferencialmente objeto de execução indireta, dentre outros, os seguintes serviços:

[...]

V - carregamento e descarregamento de materiais e equipamentos;

[...]

IX - cultivo, extração ou exploração rural, agrícola ou agropecuária;"

Os serviços serão prestados por licitante/empresa que atenda aos seguintes requisitos:

- Seja devidamente habilitada pelos órgãos de controle e fiscalização da atividade e com utilização de mão de obra detentora de formação profissional específica com dedicação exclusiva;
- Utilize rotinas e defina perfil de mão de obra, para os postos de serviço, que possibilitem maior eficiência do efetivo utilizado no desenvolvimento de ações preventivas que incluem o uso de equipamentos auxiliares à execução dos serviços;
- Que utilize pessoal e equipamentos adequados ao ambiente das Unidades, de forma a refletir resultados produtivos e melhoria no atendimento prestado à sociedade;
- Que ofereça proposta que atenda aos parâmetros definidos para o objeto da licitação e apresente preço compatível com a finalidade estabelecida;
- O licitante deverá apresentar junto aos demais documentos de habilitação Declaração de que possui os documentos infra relacionados ou de que reunirá condições de apresentá-los no momento da assinatura do Contrato:

a- Capacidade operacional para receber e solucionar qualquer demanda da Contratante, bem como realizar todos os procedimentos pertinentes à seleção, treinamento, admissão e demissão dos funcionários.

b- Programa de Prevenção de Riscos Ambientais (PPRA).

c- Programa de Controle Médico em Saúde Ocupacional (PCMSO).

- Deverá apresentar junto aos demais documentos de habilitação a declaração de visita técnica realizada ou não realizada para conhecimento das instalações e local de execução dos serviços;
- Deverá à disposição da contratante funcionários com no mínimo escolaridade exposta na CBMO, para que estas consigam ler os rótulos dos materiais que devem ser utilizados cotidianamente, além de conseguir ler e interpretar materiais escritos de capacitação ou comunicados, avisos ou advertências que a empresa faça a(o) mesma(o);
- A contratada deverá inserir previsão de Conta Vinculada de acordo com a IN 05/2017 – MPOG;
- A prestação dos serviços não gera vínculo empregatício entre os empregados da Contratada e a Administração, vedando-se qualquer relação entre estes que caracterize pessoalidade e subordinação direta;
- O licitante deverá comprovar, por meio de atestado(s) de capacidade técnica emitido por pessoa jurídica de direito público ou privado, que tenha executado contrato(s) de serviços continuados em quantidades compatíveis com o pleiteado neste certame. Será aceito o somatório de atestados, a fim de comprovar a quantidade mínima de postos exigida, desde que referentes a contratos executados concomitantemente.
- Nos termos do Acórdão 1.214/2013, somente serão aceitos atestados expedidos após a conclusão do contrato ou se decorrido, pelo menos, um ano do início de sua execução, exceto se firmado para ser executado em prazo inferior;
- A licitante deverá apresentar atestado comprovando que a contratada tenha executado serviços de terceirização compatíveis em quantidade com o objeto licitado referindo-se a serviços prestados em no máximo 3 (três) anos até a data de publicação do edital.
- O licitante deverá estar cadastrado e habilitado parcialmente no Sistema de Cadastramento de Fornecedores – SICAF, situação que será confirmada por meio de consulta “on-line”;
- Declarar a inexistência de fato superveniente que possa impedir a sua habilitação inclusive na vigência do contrato, caso venha a ser contratado pela UFES;
- Apresentar Certidão Negativa de Falência ou Concordata expedida pelo distribuidor da sede da pessoa jurídica, ou de execução patrimonial emitida nos últimos 90 (noventa) dias contados a partir da data realização da licitação;
- Declarar que não emprega menores de dezoito anos em trabalho noturno, perigoso ou insalubre, e não emprega menor de dezois anos;
- Apresentar junto aos demais documentos de habilitação Declaração de que possui os documentos infra relacionados:
- Enviar comprovante do endereço da filial, sede ou escritório a que os fiscais e gestor de contratos devem se reportar durante a execução do objeto, e que dispõe de capacidade operacional para realizar todos os procedimentos pertinentes à seleção, treinamento, admissão e demissão dos funcionários;
- Enviar no ato de envio da proposta, forma de tributação de sua empresa, podendo fazer isso via Declaração de Débitos e Crédito Tributários Federais ou outro documento equivalente;
- Fornecer uniformes para seus funcionários, bem como equipamentos individuais e coletivos de segurança que se fizerem necessários para a execução dos serviços;
- Dispor de PREPOSTO NOS LOCAIS DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇO, com frequência de visitas semanais, com duração de pelo menos 2 (horas) horas por visita, para dirimir dúvidas dos seus empregados e também do órgão contratante, em tempo hábil, realizar o repasse das atividades programadas para a semana, acompanhar os serviços prestados pelos colaboradores, assim como o cumprimento da obrigatoriedade de uso dos EPI's fornecidos pela contratada, sendo também necessário um canal de comunicação imediato (telefone ou e-mail) para sanar dúvidas urgentes e imprescindíveis, quando da ausência do Preposto. O custo com o preposto deve fazer parte do item "A" do Módulo 6 - Custos Indiretos, Tributos e Lucro.
- Certificar que o valor da proposta que a empresa apresentar deve levar em consideração, para os salários dos profissionais, as Convenções Coletivas de Trabalho (CCT) vigente para cada categoria, com abrangência no município de São Mateus/ES, indicadas no Termo de Referência (TR) deste processo. Isso é importante tendo em vista evitar problemas com futuras repactuações, quando a convenção não abranger a cidade, por exemplo.
- Compreender que é de responsabilidade da empresa indicar a convenção que adotará na sua proposta.
- Fornecer os Equipamentos de Proteção Individual – EPI's necessários à execução dos serviços a serem utilizados pelos funcionários, em quantidade suficiente, material de qualidade e com certificado de aprovação pelo órgão competente de acordo com a legislação vigente, sem qualquer repasse do custo ao empregado;

A primeira entrega dos Equipamentos de Proteção Individual – EPI's deverá ser efetivada com antecedência mínima de 05 (cinco) dias úteis, anteriores à data de início da execução dos serviços;

Os Equipamentos de Proteção Individual – EPI's deverão ser entregues mediante recibo, cuja cópia, devidamente acompanhada do original para conferência, deverá ser apresentada à fiscalização do contrato;

Os equipamentos devem ser novos e de primeiro uso, não podendo ser compartilhados entre funcionários quando houver substituição do colaborador;

Os Equipamentos de Proteção Individual – EPI's deverão ser mantidos em condições de uso durante toda a vigência do contrato, devendo ser substituídos sempre que ocorra necessidade, como quando danificado, extraviado ou a pedido da Contratante, no prazo de até 05 (cinco) dias úteis;

A Contratada se responsabilizará pela disponibilização, treinamento e orientação dos funcionários quanto ao uso do Equipamentos de Proteção Individual – EPI's, assim como quanto à guarda e manutenção destes, não sendo imputada à Contratante qualquer responsabilidade;

Em toda rotina de trabalho, os funcionários deverão utilizar-se dos Equipamentos de Proteção Individual (EPI's) adequados e necessários à realização da demanda.

A relação de Equipamentos de Proteção Individual – EPI's disposta na Planilha de Formação de Preços não é exaustiva, podendo ser acrescentados de forma justificada outros itens pela Contratada na ocasião da apresentação das propostas justificada ou durante a execução dos serviços sem ônus para a contratante.

- As características e requisitos dos cargos a serem contratados são descritos abaixo:

TRATORISTA AGRÍCOLA

CÓDIGO CBO/MTE: 6410-15

SÍNTESE: - Arador, Operador de adubadeira, Operador de implementos agrícolas, Operador de máquina agrícola, Tratorista operador de roçadeira, Tratorista operador de semeadeira.

DESCRIÇÃO SUMÁRIA: Operam, ajustam e preparam máquinas e implementos agrícolas. Realizam manutenção em primeiro nível de máquinas e implementos. Empregam medidas de segurança e auxiliam em planejamento de plantio.

FORMAÇÃO E EXPERIÊNCIA: Essas ocupações são exercidas por trabalhadores com escolaridade de até quarta série do ensino fundamental. A experiência profissional ocorre com a prática de um a dois anos. A(s) ocupação(ões) elencada(s) nesta família ocupacional, demandam formação profissional para efeitos do cálculo do número de aprendizes a serem contratados pelos estabelecimentos, nos termos do artigo 429 da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, exceto os casos previstos no art. 10 do decreto 5.598/2005.

CONDIÇÕES GERAIS DE EXERCÍCIO: Essas ocupações são exercidas por trabalhadores com carteira assinada empregados na agricultura e na pecuária. O trabalho é exercido em equipe, com supervisão ocasional. O operador de máquina de beneficiamento de produtos agrícolas trabalha em ambiente fechado; o operador de colheitadeira e o tratorista agrícola trabalham em veículos. O trabalho é realizado em rodízio de turnos, diurno e noturno. Os profissionais estão expostos a materiais tóxicos e a ruído intenso.

ATRIBUIÇÕES:

A - OPERAR MÁQUINAS E IMPLEMENTOS AGRÍCOLAS

- A.1 - Ligar e desligar máquinas;
- A.2 - Controlar painel de comandos e instrumentos;
- A.3 - Ligar e desligar implementos;
- A.4 - Acionar alavancas;
- A.5 - Conferir ruídos de máquinas e implementos;
- A.6 - Controlar barras de pulverização;
- A.7 - Misturar agrotóxicos e fertilizantes;
- A.8 - Carregar e descarregar adubos e colheitas;
- A.9 - Fixar balizas em solo

B - AJUSTAR MÁQUINAS E IMPLEMENTOS

- B.1 - Regular altura de máquinas e implementos;
- B.2 - Ajustar profundidade e largura de implementos

- B.3 - Regular velocidade de máquinas;
- B.4 - Regular quantidade de sementes e adubos;
- B.5 - Regular velocidade de cilindros e ventiladores;
- B.6 - Inverter polias;
- B.7 - Substituir plataformas e peneiras;
- B.8 - Regular distância e pressão entre placas e fusos;
- B.9 - Regular cortinas, côncavo e molinete;
- B.10 - Ajustar escovas e desfibrador;
- B.11 - Regular vibração de colheitadeira;
- B.12 - Ajustar costelado e ´piking roller´;
- B.13 - Ajustar baliza de plantadeira;
- B.14 - Regular peneiras e bandejões;

C - PREPARAR MÁQUINAS E IMPLEMENTOS

- C.1 - Verificar nível de água e óleo,
- C.2 - Verificar condições de filtro de ar;
- C.3 - Conferir tensionamento de correias;
- C.4 - Trocar pneus;
- C.5 - Acoplar implementos em trator;
- C.6 - Abastecer máquinas e implementos;
- C.7 - Programar rotações de motor e turbinas;
- C.8 - Programar horários de atividades de máquinas.

D - REALIZAR MANUTENÇÃO EM PRIMEIRO NÍVEL DE MÁQUINAS E IMPLEMENTOS

- D.1 - Engraxar rolamentos, engrenagens e buchas;
- D.2 - Trocar peças de implementos e máquinas;
- D.3 - Lavar máquinas e implementos;
- D.4 - Limpar filtro de ar;
- D.5 - Trocar óleos e filtros;
- D.6 - Colocar água em pneus e baterias;
- D.7 - Calibrar pneus;
- D.8 - Guardar máquinas, implementos e equipamentos

E - EMPREGAR MEDIDAS DE SEGURANÇA

- E.1 - Assessorar em treinamento de colegas;
- E.2 - Vestir uniformes de proteção individual;
- E.3 - Colocar óculos, abafadores, máscaras e luvas;
- E.4 - Calçar botas;
- E.5 - Armazenar produtos químicos;
- E.6 - Sinalizar áreas de riscos de acidentes;
- E.7 - Confirmar desligamento de máquinas e implementos;
- E.8 - Encapar correias, correntes e giratórias de motor;
- E.9 - Engrenar máquinas agrícolas estacionadas;

F - AUXILIAR EM PLANEJAMENTO DE PLANTIO

- F.1 - Coletar amostra de solo;
- F.2 - Propor medidas para aprimoramento de plantio;
- F.3 - Testar germinação de sementes;
- F.4 - Contar sementes germinadas;
- F.5 - Auxiliar em planejamento de quantidade de sementes e adubos por área de plantio;
- F.6 - Auxiliar em planejamento de direção de plantio de lavoura;
- F.7 - Informar dados de profundidade e umidade de solo.

Z - DEMONSTRAR COMPETÊNCIAS PESSOAIS

- Z.1 - Trabalhar em equipe;
- Z.2 - Dar prova de resistência física;
- Z.3 - Manifestar atenção difusa;
- Z.4 - Manifestar coordenação motora múltipla;
- Z.5 - Atentar para intempéries;
- Z.6 - Manifestar iniciativa.

RECURSOS DE TRABALHO: Ferramentas (chaves, marreta, talhadeira etc.); Saca-polias; Arado; Lancer; Subsolador; Cultivador; Niveladora; Grade-aradora; Carreta agrícola; Guincho; Prensa; Pulverizador; Trator; Máquinas de beneficiamento; Parafusos; Equipamentos de proteção individual; Esmeril; Furadeira; Lava-jato; Engraxadeira; Macaco; Compressor; Jato-dirigido; Colheitadeira; Sulcador; Rotativa; Semeadeira; Plantadeira; Roçadeira e Triton.

AJUDANTE DE MOTORISTA

CÓDIGO CBO/MTE: 7832-25

SÍNTESE: - Ajudante de carga e descarga de mercadoria, Entregador de bebidas (ajudante de caminhão), Entregador de gás (ajudante de caminhão)

DESCRIÇÃO SUMÁRIA: Preparam cargas e descargas de mercadorias; movimentam e fixam mercadorias e cargas em navios, aeronaves, caminhões, vagões e instalações portuárias; entregam e coletam encomendas; manuseiam cargas especiais; reparam embalagens danificadas e controlam a qualidade dos serviços prestados. Operam equipamentos de carga e descarga; conectam tubulações às instalações de embarque de cargas. Realizam atividades de limpeza e conservação nos armazéns portuários e nos navios; estabelecem comunicação, emitindo, recebendo e verificando mensagens, notificando e solicitando informações, autorizações e orientações de transporte, embarque e desembarque de mercadorias. Amarram e desamarram embarcações

FORMAÇÃO E EXPERIÊNCIA: Para o exercício dessas ocupações não se requer nenhuma escolaridade exceto para a ocupação bloqueiro e trabalhador portuário de capatazia para cujo exercício é exigido a 4a série do 1o grau. Não se requer cursos de qualificação exceto para o trabalhador portuário de capatazia de quem é exigido curso básico de até 200 horas. Não se exige experiência profissional para o bloqueiro e para o trabalhador portuário de capatazia; o tempo de experiência exigido para o desempenho pleno da função para as demais ocupações é de menos de um ano. A(s) ocupação(ões) elencada(s) nesta família ocupacional, demandam formação profissional para efeitos do cálculo do número de aprendizes a serem contratados pelos estabelecimentos, nos termos do artigo 429 da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, exceto os casos previstos no art. 10 do decreto 5. 598/2005

CONDIÇÕES GERAIS DE EXERCÍCIO: Os profissionais dessa família ocupacional exercem suas funções em empresas de transporte terrestre, aéreo e aquaviário e naquelas cujas atividades são consideradas anexas e auxiliares do ramo de transporte. Os trabalhadores das ocupações carregador (aeronaves) e carregador (armazém) são contratados na condição de trabalhador assalariado, com carteira assinada, enquanto aqueles das ocupações ajudante de motorista, carregador (veículos de transportes terrestres) e estivador atuam como autônomos e, portanto, sem vínculos empregatícios. Os amarradores e desamarradores de embarcações podem trabalhar com carteira assinada ou como avulsos. A maioria dos trabalhadores da ocupação bloqueiro e dos trabalhadores portuários de capatazia atuam como avulsos e portanto sem vínculo empregatício. Trabalham, dependendo da ocupação e do tamanho do meio de transporte, em duplas ou em grupos, sob supervisão ocasional e também permanente, em ambientes fechados, a céu aberto e em veículos. Podem trabalhar no período diurno, em rodízio de turnos diurno e noturno e em horários irregulares. Podem trabalhar em posições desconfortáveis durante longos períodos, em grandes alturas e confinados. Por vezes podem estar expostos a radiação, ruído intenso, altas temperaturas e a materiais tóxicos.

ATRIBUIÇÕES:**A - PREPARAR CARGAS E DESCARGAS DE MERCADORIAS**

- A.1 - Conferir notas fiscais;
- A.2 - Programar transporte, por tipo de carga;
- A.3 - Verificar peso da carga;
- A.4 - Definir cubagem da carga;
- A.5 - Ajustar gabarito da carga;
- A.6 - Triar malotes por destino;
- A.7 - Conferir carga para movimentação;
- A.8 - Vistoriar etiquetas nos paletes, contêineres e mercadorias;
- A.9 - Vistoriar lacres nos paletes, contêineres e mercadorias;
- A.10 - Posicionar embalagens de acordo com orientações;

- A.11 - Selecionar lotes para transporte;
- A.12 - Recolocar fita lacre na embalagem;
- A.13 - Unitizar cargas e mercadorias;
- A.14 - Instalar separadores de carga;
- A.15 - Preparar carga para içamento.

B - ENTREGAR E COLETAR ENCOMENDAS

- B.1 - Verificar previamente local de entrega do produto;
- B.2 - Verificar etiqueta de identificação do volume;
- B.3 - Verificar tipo de produto para entrega;
- B.4 - Ordenar entrega conforme programação;
- B.5 - Localizar endereço de entrega;
- B.6 - Separar encomendas e mercadorias segundo o destino;
- B.7 - Entregar encomendas, conforme destino;
- B.8 - Distribuir mercadorias nos compartimentos de aeronaves, navios, vagões e caminhões, conforme escala;
- B.9 - Entregar pequenos volumes, em portarias de prédios e empresas.

C - MOVIMENTAR MERCADORIAS E CARGAS EM NAVIOS, AERONAVES, CAMINHÕES E VAGÕES.

- C.1 - Definir estivagem de mercadorias;
- C.2 - Realizar transbordo de mercadorias;
- C.3 - Estivar mercadorias, nos porões e convés de navios;
- C.4 - Estivar mercadorias nas instalações portuárias;
- C.5 - Estivar mercadorias manualmente;
- C.6 - Estivar mercadorias por meio de equipamentos;
- C.7 - Estivar embarque de veículos;
- C.8 - Movimentar bagagens nas esteiras para embarque/desembarque;
- C.9 - Movimentar mercadorias das embarcações para caminhões, vagões e armazéns;
- C.10 - Movimentar mercadorias dos vagões, caminhões, armazéns para embarcações e aeronaves; C.11 - Descarregar mercadorias;
- C.12 - Dispor cargas em racks móveis e fixos;
- C.13 - Colocar cargas no terminal de embarque;
- C.14 - Distribuir carga em paletes, tonéis e contêineres;
- C.15 - Juntar mercadorias espalhadas (rechego de carga a granel);
- C.16 - Dirigir veículos automotores terrestres.

D - CONECTAR TUBULAÇÕES ÀS INSTALAÇÕES DE EMBARQUE DE CARGAS

- D.1 - Controlar relógio medidor de fluxo;
- D.2 - Conectar mangueira para embarque de mercadorias líquidas;
- D.3 - Controlar o nível dos tanques de bordo;
- D.4 - Controlar relógio de temperatura dos medidores dos tonéis;
- D.5 - Instalar esteira rolante no navio;
- D.6 - Fiscalizar a distribuição da carga no interior do navio;
- D.7 - Controlar a distribuição equilibrada da carga no interior do navio;
- D.8 - Conectar usina de força na aeronave;
- D.9 - Conectar ar condicionado na aeronave;
- D.10 - Conectar mangueiras do serviço de toalete.

E - OPERAR EQUIPAMENTOS DE CARGA E DESCARGA

- E.1 - Identificar tipo de aeronave a ser carregada;
- E.2 - Operar esteiras;
- E.3 - Operar caminhão escada;
- E.4 - Operar loader;
- E.5 - Operar main-deck;
- E.6 - Operar empilhadeiras;
- E.7 - Operar ponte rolante para carga e descarga de mercadorias;
- E.8 - Operar guindaste de bordo, terra, sob rodas e trilhos;
- E.9 - Operar painel de movimentação de cargas na aeronave;
- E.10 - Operar carrinho hidráulico;
- E.11 - Operar trator de reboque;
- E.12 - Operar escavadeiras;
- E.13 - Operar carrinho plataforma;
- E.14 - Operar carrinho tartaruga;
- E.15 - Operar ship loaders;
- E.16 - Operar portêineres e transtêineres;
- E.17 - Engatar pá carregadeira e empilhadeira

F - REPARAR EMBALAGENS DANIFICADAS

- F.1 - Costurar sacos;
- F.2 - Identificar avarias;
- F.3 - Consertar tambores e todo tipo de embalagem;
- F.4 - Reparar pacotes de mercadorias;
- F.5 - Solicitar nova embalagem de mercadoria ao cliente;
- F.6 - Embalar sacos de mercadorias;
- F.7 - Devolver embalagem avariada;
- F.8 - Reembalar mercadorias;
- F.9 - Separar cargas avariadas.

G - MANUSEAR CARGAS ESPECIAIS

- G.1 - Estabelecer procedimentos de movimentação de cargas especiais;
- G.2 - Ordenar a movimentação de cargas especiais;
- G.3 - Verificar etiquetas de produtos perigosos;
- G.4 - Separar cargas perigosas em carregamentos específicos (explosivos);
- G.5 - Monitorar vazamentos de produtos químicos;
- G.6 - Movimentar material hospitalar;
- G.7 - Priorizar embarque por data de validade da mercadoria;
- G.8 - Posicionar gaiolas de animais vivos nas instalações portuárias e porões com ventilação;
- G.9 - Acondicionar produtos perecíveis, em redes;
- G.10 - Manusear carga resfriada/congelada em ambiente refrigerado;
- G.11 - Indicar local para armazenamento de cargas especiais.

H - CONTROLAR QUALIDADE DOS SERVIÇOS PRESTADOS

- H.1 - Controlar tempo de execução dos serviços;
- H.2 - Envolver carga com plástico e rede;
- H.3 - Controlar tempo de embarque e desembarque;
- H.4 - Orientar cliente quanto à embalagem da mercadoria;
- H.5 - Aplicar recomendações de manuseio e acondicionamento constantes nas embalagens;
- H.6 - Controlar limites de empilhamento de caixas;
- H.7 - Encaminhar cargas para câmaras frigoríficas;
- H.8 - Proteger cargas das intempéries climáticas;
- H.9 - Esfriar trem de pouso da aeronave;
- H.10 - Abrir mercadorias e volumes mediante solicitação do funcionário de órgãos competentes (ova e desova).

I - REALIZAR ATIVIDADES DE LIMPEZA E CONSERVAÇÃO

- I.1 - Limpar armazéns portuários e retroportuários;
- I.2 - Limpar porões;
- I.3 - Realizar pintura e conservação;
- I.4 - Limpar máquinas e tanques;
- I.5 - Realizar baldeação (lavagem);
- I.6 - Bater ferrugem;
- I.7 - Realizar reparos de pequena monta;
- I.8 - Recolher resíduos descartáveis de carga.

J - FIXAR CARGAS

- J.1 - Verificar plano de carga;
- J.2 - Definir material para forração;
- J.3 - Forrar porões e convés;
- J.4 - Definir material para escoramento /estroncamento;
- J.5 - Cortar madeira para escoramento/estroncamento;
- J.6 - Escorar cargas;
- J.7 - Escorar tambores;
- J.8 - Escorar produto siderúrgico;
- J.9 - Definir material para amarração (peação);
- J.10 - Fazer amarração de mercadorias e cargas (peação e despeação);
- J.11 - Verificar amarração de carga para movimentação;
- J.12 - Manusear castanhas na movimentação de contêineres.

K - AMARRAR/ DESAMARRAR EMBARCAÇÕES

- K.1 - Receber corda retinida;
- K.2 - Puxar a corda retinida;
- K.3 - Colocar o cabo no cabeço (encapelar);
- K.4 - Lançar a corda retinida de volta para a embarcação;
- K.5 - Solicitar a tripulação para lacear o cabo;
- K.6 - Soltar os cabos (desencapelar);
- K.7 - Realizar a manobra de cabos (puxada de navios).

Y - COMUNICAR-SE

- Y.1 - Consultar guia de ruas;
- Y.2 - Intervir no trânsito de veículos;
- Y.3 - Dar posicionamento do veículo, ao gerenciamento de risco;
- Y.4 - Comunicar mudança de rota;
- Y.5 - Emitir mensagem via auto track e fax;
- Y.6 - Atender rádio de comunicação para o motorista;
- Y.7 - Verificar mensagens no rádio comunicador;
- Y.8 - Estabelecer contato com controlador de rota;
- Y.9 - Orientar motorista na manobra do caminhão;
- Y.10 - Fazer anotações pertinentes;
- Y.11 - Notificar piloto da aeronave sobre o transporte de produtos magnéticos;
- Y.12 - Solicitar autorização para embarque de mercadorias especiais;
- Y.13 - Orientar carregador dos paletes;
- Y.14 - Receber mensagens;
- Y.15 - Orientar operador de guindaste e de trator através de sinais e/ou rádio comunicador;
- Y.16 - Comunicar-se por sinais/ oral com a tripulação;
- Y.17 - Comunicar atracador quando os cabos/cordas estão em mau estado de conservação.

Z - DEMONSTRAR COMPETÊNCIAS PESSOAIS

- Z.1 - Demonstrar atenção;
- Z.2 - Trabalhar em equipe;
- Z.3 - Reconhecer limites da capacidade física;
- Z.4 - Demonstrar capacidade de adaptação;
- Z.5 - Demonstrar senso de responsabilidade;
- Z.6 - Tomar iniciativa;
- Z.7 - Usar epi;
- Z.8 - Trabalhar com segurança;
- Z.9 - Demonstrar destreza manual;
- Z.10 - Demonstrar capacidade de avaliar riscos;
- Z.11 - Demonstrar organização;
- Z.12 - Demonstrar capacidade de coordenação motora;
- Z.13 - Demonstrar capacidade de cumprir normas e procedimentos.

RECURSOS DE TRABALHO

Colete salva vidas; Mão de força; Chave de grifo; Chave para peaço; Motosserra; Marreta; Tensor; Selador; Corrente; Cabo de aço; Clips de cabo de aço; Sisal (corda); Material de limpeza; Material de pintura; Crachá de identificação; Material de consumo; Gaiolas; Filme para envelopar mercadoria; Madeira; Fitas de náilon; Rede; Carrinho manual, racks, paletes; Uniforme e epi; Kit de ferramentas; Agulhas de costurar sacos; Escalas de serviço; Guia de ruas; Blocos de romaneio e notas fiscais; Empilhadeiras e macacos hidráulicos; Correia transportadora; Funil; Plataformas; Contêineres, portêineres, transtêineres, shiploader; Aparelhos de telefonia; Escadas; Guindaste; Manuais técnicos; Pá; Trator; Escavadeira; Pá carregadeira e Veículos automotores terrestres.

5. Critérios de sustentabilidade

Além dos requisitos descritos no item 4 deste ETP as empresas participantes do certame deverão considerar os aspectos abaixo conforme o **Guia de Inclusão de Critérios de Sustentabilidade nas Contratações da Justiça do Trabalho** (https://www.csjt.jus.br/c/document_library/get_file?uuid=95ec27ab-6f42-4ebb-83c6-2dab749d9bd0&groupId=955023):

- A contratada deverá obedecer às normas técnicas, de saúde, de higiene e de segurança do trabalho, de acordo com as normas do Ministério do Trabalho e Emprego;
- A contratada deverá fornecer aos empregados os equipamentos de segurança que se fizerem necessários, para a execução de serviços e fiscalizar o uso, em especial pelo que consta da Norma Regulamentadora nº 6 do MTE;
- A contratada deverá elaborar e implementar Programa de Prevenção de Riscos Ambientais - PPRA, de acordo com as Normas Regulamentadoras do Ministério do Trabalho e Emprego;
- A contratada deverá elaborar e implementar Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional - PCMSO, com o objetivo de promoção e preservação da saúde dos trabalhadores, de acordo com as Normas Regulamentadoras do Ministério do Trabalho e Emprego;
- A contratada deverá assegurar, durante a vigência do contrato, capacitação a todos os trabalhadores em saúde e segurança no trabalho, dentro da jornada de trabalho, com carga horária mínima de 2 (duas) horas mensais, conforme a Resolução nº 98/2012 do CSJT;
- Na definição das rotinas de execução das atividades para contratação dos serviços terceirizados deverá ser previsto e estimado período adequado, para a orientação e ambientação dos trabalhadores às políticas de responsabilidade socioambiental adotadas na Universidade Federal do Espírito Santo, durante toda a vigência do contrato;
- Deve ser incluída nas obrigações da contratada a exigência de comprovação, antes da efetivação da contratação, das seguintes condições:
- Não possuir inscrição no cadastro de empregadores flagrados explorando trabalhadores em condições análogas às de escravo, instituído pelo Ministério do Trabalho e Emprego, por meio da Portaria nº 540/2004;
- Não ter sido condenada, a contratada ou seus dirigentes, por infringir as leis de combate à discriminação de raça ou de gênero, ao trabalho infantil e ao trabalho escravo, em afronta a previsão aos artigos 1º e 170 da Constituição Federal de 1988; do artigo 149 do Código Penal Brasileiro; do Decreto nº 5.017/2004 (promulga o Protocolo de Palermo) e das Convenções da OIT nos 29 e 105;
- Deve constar como obrigação da contratada a manutenção dessas condições, o que poderá ser verificado constantemente durante toda a vigência do contrato, sob pena de rescisão contratual.

6. Levantamento de Mercado

Os serviços contratados se enquadram como bem e serviço comum, conforme art. 1º, § 3º do Decreto nº 10.024/2019, item 2.7, 'c' do anexo V da IN nº 05/2017 da SLTI/MPOG e 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.

Os serviços a serem contratados deverão ser prestados de forma contínua, visto que, pela sua essencialidade, visam atender à necessidade pública de forma permanente e contínua, por mais de um exercício financeiro, assegurando a integridade do patrimônio público ou o funcionamento das atividades finalísticas do órgão ou entidade, de modo que sua interrupção possa comprometer a prestação de um serviço público ou o cumprimento da missão institucional.

A solução que atende os interesses e as necessidades da Administração consiste na contratação de pessoa jurídica, totalizando **03 postos** de trabalho sendo 01 posto de OPERADORES DE MÁQUINAS AUTOMOTORAS SOBRE PNEUS, PÁS CARREGADEIRAS, TRATORES SOBRE PNEUS, EMPILHADEIRA ETC.... COM CAPACIDADE ATÉ 15.000 KG (TRATORISTA AGRÍCOLA) e 02 postos de AJUDANTE DE CAMINHÃO (AJUDANTE DE MOTORISTA) para prestação de serviços continuados para o operação das máquinas e implementos agrícolas da Fazenda Experimental do Ceunes/UFES e para atuação na Divisão de Recursos Materiais - Setorial Norte DRMN/DSAN/PROAD realizando serviços logísticos de carga/descarga de caminhões e distribuição /recolhimento de bens de consumo e permanentes no campus do Ceunes/UFES respectivamente, com vigência inicial de 12 (doze) meses, podendo ser prorrogado por iguais e sucessivos períodos, limitado a 60 (sessenta) meses, tendo em vista os princípios administrativos da economicidade, eficácia, eficiência, padronização, bem como as práticas de mercado.

QUADRO RESUMO DOS SERVIÇOS		
TIPO DE SERVIÇO	QUANTIDADE DE POSTOS DE TRABALHO	QUANTIDADE DE EMPREGADOS POR POSTO
OPERADORES DE MÁQUINAS AUTOMOTORAS SOBRE PNEUS, PÁS CARREGADEIRAS, TRATORES SOBRE PNEUS, EMPILHADEIRA ETC.... COM CAPACIDADE ATÉ 15.000 KG (TRATORISTA AGRÍCOLA).	1	1
AJUDANTE DE CAMINHÃO (AJUDANTE DE MOTORISTA).	2	1

A contratação tomará como normativa a Lei 8666/93 que "Regulamenta o art. 37, inciso XXI, da Constituição Federal, institui normas para licitações e contratos da Administração Pública e dá outras providências." a partir da existência da **MEDIDA PROVISÓRIA Nº 1.167, DE 31 DE MARÇO DE 2023** que Altera a Lei nº 14.133, de 1º de abril de 2021, para prorrogar a possibilidade de uso da Lei nº 8.666, de 21 de junho de 1993, da Lei nº 10.520, de 17 de julho de 2002, e dos art. 1º a art. 47-A da Lei nº 12.462, de 4 de agosto de 2011.

O procedimento para construção da planilha de custos e formação de preços seguirá a Instrução Normativa nº 05, de 26/05/2017 conforme definido no trecho disposto abaixo:

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.”

Serão utilizados também o disposto no Art. 2º, Inciso I da Portaria Nº 21.262, DE 23 DE SETEMBRO DE 2020 que "Estabelece procedimentos referenciais para a composição da planilha de custos e formação de preços nas contratações de serviços com regime de dedicação exclusiva de mão de obra, executados de forma contínua ou não, em edifícios públicos, no âmbito dos órgãos e entidades da Administração Pública federal direta, autárquica e fundacional.

Em visita ao sítio <https://www.comprasgovernamentais.gov.br/index.php/cadernos> notou-se a ausência do caderno de logística de "Apoio Administrativo" conforme descrito no Art. 2º, Inciso I da Portaria Nº 21.262, DE 23 DE SETEMBRO DE 2020, nessa condição por analogia será utilizado o "Caderno de Logística de Prestação de Serviços de Transporte" e o Manual de Preenchimento do Modelo de Planilhas de custos de Formação de Preço do STJ - Superior Tribunal de Justiça (Anexos V e II deste ETP respectivamente) para preenchimento da planilha de custos e formação de preços constante do Anexo VII-D da Instrução Normativa nº 5, de 26 de maio de 2017 em razão de que a Convenção Coletiva de Trabalho que rege os salários e benefícios/obrigações dos postos dessa contratação é a mesma que abarca o cargo de Motorista na região de São Mateus-ES.

Ainda foi considerado o disposto na Nota técnica nº 252/2017 AGU/PGF/PF/UFES, emitida em 10/07/2017, bem como o disposto no parágrafo único do Art. 6º da IN 05/2017 MPDG, está vedado à Administração Pública vinculada a Acordos, Convenções ou Dissídios Coletivos de Trabalho que se apliquem somente a área pública.

As planilhas coma memória de cálculo dos valores desta contratação estarão dispostas nos Anexos de seu respectivo Termo de Referência.

7. Descrição da solução como um todo

A descrição da solução como um todo, conforme minudenciado nos Estudos Preliminares, abrange a contratação de serviços contínuos comuns de apoio administrativo com Mão de Obra Dedicada - MOD de operador de máquinas automotoras sobre pneus, pás carregadeiras, tratores sobre pneus, empilhadeiras (01 posto) e ajudantes de caminhão (02 postos), com a finalidade de suprir as necessidades do campus São Mateus/UFES, haja vista os argumentos utilizados utilizados no item 2 deste ETP.

Os fiscais técnicos e administrativos e o gestor do contrato são os servidores responsáveis pelos recebimentos provisórios e definitivos dos serviços considerando a modelagem e a execução do contrato oriundo do procedimento licitatório conforme as diretrizes da Subsessão III, Seção III do Capítulo V da INSTRUÇÃO NORMATIVA Nº 5, DE 26 DE MAIO DE 2017.

Quanto à manutenção e abastecimento dos equipamentos e implementos agropecuários, os mesmos serão executados por contratos específicos da instituição.

8. Estimativa das Quantidades a serem Contratadas

As quantidades de trabalhadores a serem contratados foram levantadas considerando os quantitativos do atual contrato e a disponibilidade orçamentária atual da UFES.

Atualmente, o campus São Mateus/UFES dispõe de 01 (um) posto de operador de máquinas automotoras sobre pneus, pás carregadeiras, tratores sobre pneus, empilhadeiras e 02 (dois) postos de ajudantes de caminhão os quais serão mantidos com a nova contratação.

Os procedimentos para levantamento de mercado e composição dos valores/preços estão descritos no item 6. Levantamento de Mercado.

Os uniformes e Equipamentos de Proteção Individual serão fornecidos para todas os funcionários da empresa envolvidos no processo, com base nas especificações e quantidades médias estabelecidas e devem ser condizentes com a atividade a ser desempenhada no órgão Contratante, compreendendo peças de acordo com o clima da região, sem qualquer repasse de custos para o empregado.

A estimativa de uniformes e EPIs será parte constante da Planilha de Custos e Formação de Preços e estará disponível nos anexos do Termo de Referência.

Os insumos relacionados e quantificados nos itens acima são exemplificativos para constituição de estimativa de custos considerando o histórico de contratos anteriores se aproximando do real executado neles, entretanto poderão existir situações excepcionais (como dano irreparável em uniforme ou EPI) sendo necessário sua substituição, estando a empresa nesse caso obrigada a suprir a falta destes.

Os valores dos insumos e uniformes, que constarão da planilha estimativa de custo e formação de preços serão descritos conforme o disposto no item 6.

A empresa deverá fornecer EPI (Equipamento de Proteção Individual) a seus funcionários de acordo com a legislação vigente, notadamente, observando fielmente as recomendações das autoridades competentes quanto à proteção contra ao Novo Coronavírus, enquanto permanecerem vigentes.

9. Estimativa do Valor da Contratação

Valor (R\$): 291.830,85

O valor estimado da contratação é de R\$ 291.830,95 (duzentos e noventa e um mil, oitocentos e trinta reais e noventa e cinco centavos)

I - identificação do agente responsável pela elaboração da planilha de formação de preços: Wasley Matias, SIAPE: 1901505;

II - caracterização das fontes consultadas: Convenção Coletiva de Trabalho e seu Termo Aditivo, sob registro no Ministério do Trabalho ES 000320/2023.

As quantidades de trabalhadores a serem contratados foram levantadas considerando os quantitativos do atual contrato e a disponibilidade orçamentária atual da UFES.

Esse quantitativo será avaliado pelos Pró-Reitores de Planejamento e Administração a fim de adequação à disponibilidade orçamentária e será adequado posteriormente.

10. Justificativa para o Parcelamento ou não da Solução

A In 05/2017 assim prega quanto ao parcelamento da solução: "3.8. Justificativa para o parcelamento ou não da solução:

a) O parcelamento da solução é a regra devendo a licitação ser realizada por item, sempre que o objeto for divisível, desde que se verifique não haver prejuízo para o conjunto da solução ou perda de economia de escala, visando propiciar a ampla participação de licitantes, que embora não disponham de capacidade para execução da totalidade do objeto, possam fazê-lo com relação a itens ou unidades autônomas.

b) Definir e documentar o método para avaliar se o objeto é divisível, levando em consideração o mercado fornecedor, podendo ser parcelado caso a contratação nesses moldes assegure, concomitantemente:

- b.1) ser técnica e economicamente viável;
- b.2) que não haverá perda de escala; e
- b.3) que haverá melhor aproveitamento do mercado e ampliação da competitividade;"

A presente contratação é composta por dois itens cujos cargos são abrangidos por uma só Convenção Coletiva de Trabalho, portanto, não se vislumbra a possibilidade de parcelamento uma vez que se trata de um serviço único relevante para o funcionamento da Universidade Federal do Espírito Santo - Campus São Mateus e que seu parcelamento poderia comprometer tecnicamente a execução dos serviços.

11. Contratações Correlatas e/ou Interdependentes

Como contratação correlata a essa vislumbra-se a necessidade de fornecimento de combustível e manutenção dos implementos agrícolas cujo processo licitatório está em curso conforme Pregão Eletrônico 53/2023 que tem como objeto "contratação de serviços de gestão do **FORNECIMENTO DE COMBUSTÍVEIS E MANUTENÇÃO PREVENTIVA E CORRETIVA** para a frota de veículos oficiais da UFES" e processo 23068.016382/2022-28 disposto no sítio <https://comprasecontratacoes.ufes.br/pregao-eletronico-532023>.

12. Alinhamento entre a Contratação e o Planejamento

A presente contratação encontra-se prevista no Planejamento de Gerenciamento das Contratação - PGC de 2023 da instituição, estando alinhado a esta ferramenta, conforme DFD - Documento de Formalização de Demanda 213 /2023.

13. Benefícios a serem alcançados com a contratação

Como benefícios a serem alcançados com a contratação tem-se:

1- Atendimento eficiente à necessidade de operação das máquinas automotoras sobre pneus, pás carregadeiras, tratores sobre pneus, empilhadeiras e implementos agrícolas em apoio às nas atividades de ensino, pesquisa e extensão da Fazenda Experimental do Ceunes e dos cursos citados abaixo:

- Graduação: Agronomia, Ciências Biológicas Licenciatura, Ciências Biológicas Bacharelado e Educação do Campo, Enfermagem e;
- Pós Graduação em Agricultura Tropical (Mestrado), Biodiversidade Tropical (Mestrado) e Ensino de Biologia em Rede (Mestrado Profissional);

2- Atendimento eficiente às necessidades da Divisão de Recursos Materiais - Setorial Norte DRMN/DSAN/PROAD quanto a execução de serviços logísticos de carga/descarga de caminhões e distribuição/recolhimento de bens de consumo e permanentes no campus do Ceunes/UFES.

14. Providências a serem Adotadas

Não se vislumbra necessidades de tomada de providências de adequações para a solução ser contratada e o serviço prestado, uma vez que a presente contratação dará prosseguimento a contrato já em vigor, e, atualmente, não existem pendências de adequações em relação ao contrato vigente.

15. Possíveis Impactos Ambientais

Não se aplica.

Em exame da natureza dos itens que ora se pretende adquirir nessa contratação, não se verificam impactos ambientais dignos de nota.

16. Declaração de Viabilidade

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

16.1. Justificativa da Viabilidade

Após o estudo das opções do mercado e considerando a oportunidade e conveniência da estratégia aqui escolhida em razão de que já existe um contrato de mão de obra dedicada e toda logística já montada para sua execução nessa modelagem, declara-se a viabilidade da contratação nesses moldes.

17. 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](#).

ERIVELTON TORETA BRAZ

Membro da comissão de contratação

WASLEY MATIAS

Membro da comissão de contratação

NATÁLIA VALADARES DE OLIVEIRA

Membro da comissão de contratação

Lista de Anexos

Atenção: Apenas arquivos nos formatos ".pdf", ".txt", ".jpg", ".jpeg", ".gif" e ".png" enumerados abaixo são anexados diretamente a este documento.

- Anexo I - Anexo I - CCT - SINDIRODOVIÁRIOS 320-2023 - 2023-2025.pdf (5.05 MB)
- Anexo II - Anexo II - Manual_do_Modelo_de_Planilhas_de_Custos_do_STJ.pdf (6.64 MB)
- Anexo III - Anexo III - Dados CBO - Operador de Trator.pdf (11.3 KB)
- Anexo IV - Anexo IV - Dados CBO - Ajudante de Carga e Descarga.pdf (19.74 KB)
- Anexo V - Anexo IX - Pesquisas de Mercado - EPI e U.pdf (7.87 MB)
- Anexo VI - Anexo V - Caderno de Logística - Prestação de Serviços de Transporte.pdf (1.5 MB)
- Anexo VII - Anexo VI - Planilha de Formação de Preços.pdf (3.15 MB)
- Anexo VIII - Anexo VII - Relação de Implementos e Materiais - Fazenda e DRM.pdf (83.47 KB)
- Anexo IX - Anexo VIII - Pesquisas Paineis de Preços.pdf (310.48 KB)
- Anexo X - Anexo X - Mapa de Risco - Gerenciamento de Risco (Assinado).pdf (296.07 KB)

**Anexo I - Anexo I - CCT - SINDIRODOVIÁRIOS 320-2023
- 2023-2025.pdf**

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2023/2025

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: ES000320/2023
DATA DE REGISTRO NO MTE: 21/06/2023
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR019517/2023
NÚMERO DO PROCESSO: 14021.153477/2023-58
DATA DO PROTOCOLO: 20/06/2023

Confira a autenticidade no endereço <http://www3.mte.gov.br/sistemas/mediador/>.

SINDICATO DAS EMPRESAS DE PRESTACAO DE SERVICOS NO ESTADO DO ESPIRITO SANTO, CNPJ n. 02.480.908/0001-75, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). MARIO CESAR RIBEIRO;

E

SINDICATO DOS TRABALHADORES EM TRANSPORTES RODOVIARIOS DO EST. ES, CNPJ n. 28.161.925/0001-33, neste ato representado(a) por seu Diretor, Sr(a). MARCOS ALEXANDRE DA SILVA;

celebram a presente CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO, estipulando as condições de trabalho previstas nas cláusulas seguintes:

CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE

As partes fixam a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho no período de 01º de fevereiro de 2023 a 31 de janeiro de 2025 e a data-base da categoria em 01º de fevereiro.

CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **Empregados em empresas de transportes de passageiros por fretamento. Condutores de veículos rodoviários (inclusive ajudantes e carregadores, trocadores de ônibus, lavadores de automóveis) e trabalhadores em transportes urbanos de passageiros (cabos aéreos trolebus), com abrangência territorial em Água Doce Do Norte/ES, Águia Branca/ES, Alto Rio Novo/ES, Aracruz/ES, Baixo Guandu/ES, Barra De São Francisco/ES, Boa Esperança/ES, Brejetuba/ES, Cariacica/ES, Colatina/ES, Conceição Da Barra/ES, Domingos Martins/ES, Ecoporanga/ES, Fundão/ES, Governador Lindenberg/ES, Ibiraçu/ES, Itaguaçu/ES, Itarana/ES, Jaguaré/ES, João Neiva/ES, Laranja Da Terra/ES, Linhares/ES, Mantenópolis/ES, Marataízes/ES, Marechal Floriano/ES, Marilândia/ES, Montanha/ES, Mucurici/ES, Nova Venécia/ES, Pancas/ES, Pedro Canário/ES, Pinheiros/ES, Ponto Belo/ES, Rio Bananal/ES, Santa Leopoldina/ES, Santa Maria De Jetibá/ES, Santa Teresa/ES, São Domingos Do Norte/ES, São Gabriel Da Palha/ES, São Mateus/ES, São Roque Do Canaã/ES, Serra/ES, Sooretama/ES, Viana/ES, Vila Pavão/ES, Vila Valério/ES, Vila Velha/ES e Vitória/ES, com abrangência territorial em Água Doce do Norte/ES, Águia Branca/ES, Alto Rio Novo/ES, Aracruz/ES, Baixo Guandu/ES, Barra de São Francisco/ES, Boa Esperança/ES, Brejetuba/ES, Cariacica/ES, Colatina/ES, Conceição da Barra/ES, Domingos Martins/ES, Ecoporanga/ES, Fundão/ES, Governador Lindenberg/ES, Ibiraçu/ES, Itaguaçu/ES, Itarana/ES, Jaguaré/ES, João Neiva/ES, Laranja da Terra/ES, Linhares/ES, Mantenópolis/ES, Marataízes/ES, Marechal Floriano/ES, Marilândia/ES, Montanha/ES, Mucurici/ES, Nova Venécia/ES, Pancas/ES, Pedro Canário/ES, Pinheiros/ES, Ponto Belo/ES, Rio Bananal/ES, Santa Leopoldina/ES, Santa Maria de Jetibá/ES, Santa Teresa/ES, São Domingos do Norte/ES, São Gabriel da Palha/ES, São Mateus/ES, São Roque do Canaã/ES, Serra/ES, Sooretama/ES, Viana/ES, Vila Pavão/ES, Vila Valério/ES e Vila Velha/ES, com abrangência territorial em Água Doce do Norte/ES, Águia Branca/ES, Alto Rio Novo/ES, Aracruz/ES, Baixo Guandu/ES, Barra de São Francisco/ES, Boa Esperança/ES, Brejetuba/ES, Cariacica/ES, Colatina/ES, Conceição da Barra/ES, Domingos Martins/ES, Ecoporanga/ES, Fundão/ES, Governador Lindenberg/ES, Ibiraçu/ES, Itaguaçu/ES, Itarana/ES, Jaguaré/ES, João Neiva/ES, Laranja da Terra/ES, Linhares/ES, Mantenópolis/ES, Marataízes/ES, Marechal Floriano/ES, Marilândia/ES, Montanha/ES, Mucurici/ES, Nova Venécia/ES, Pancas/ES, Pedro Canário/ES, Pinheiros/ES, Ponto Belo/ES, Rio Bananal/ES, Santa Leopoldina/ES, Santa Maria de Jetibá/ES, Santa Teresa/ES, São Domingos do Norte/ES, São Gabriel da Palha/ES,**

São Mateus/ES, São Roque do Canaã/ES, Serra/ES, Sooretama/ES, Viana/ES, Vila Pavão/ES, Vila Valério/ES e Vila Velha/ES.

SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO PISO SALARIAL

CLÁUSULA TERCEIRA - PISO SALARIAL

Os salários dos profissionais da área da prestação de serviço deverão seguir a tabela abaixo:

MOTORISTA - SOCORRISTA AMBULANCIA	R\$ 2.817,06 + 30% (Insalubridade)
MOTORISTA DE DESENTUPIDORA (TOCO E TRUCK)	R\$ 2.817,06 + 30% (Insalubridade)
MOTORISTA DE CAMINHÃO COM CAPACIDADE DE ATÉ 8000 KG DE CARGA	R\$ 2.442,73
MOTORISTA DE CAMINHÃO COM CAPACIDADE ACIMA DE 8001 KG ATÉ 15000 KG DE CARGAS	R\$ 2.817,01
MOTORISTA DE DIRETORIA/GERÊNCIA	R\$ 2.498,82
MOTORISTA DE VEICULOS LEVES E UTILITARIOS	R\$ 2.380,29
MOTORISTA EXECUTIVO*	R\$ 3.948,33
MOTORISTA DE CAMINHÃO MUCK	R\$ 3.173,33
MOTORISTA DE CAMINHÃO GUINCHO	R\$ 2.817,16
MOTORISTA DE VANS, SPRINTER, KOMBI, ETC...	R\$ 2.388,21
MOTORISTA DE VEICULOS PESADOS CARRETA	R\$ 3.173,79
MOTORISTA EXTRAPESADO BI – TREM, TRIMINHÃO (TRITREM)	R\$ 3.449,77
MOTORISTA FUNERÁRIO/ AGENTE FUNERÁRIO	R\$ 2.877,11
AJUDANTE DE CAMINHÃO	R\$ 1.697,32
CONFERENTE DE CARGAS	R\$ 2.299,91
MOTORISTA DE ONIBUS E MICRO – ÔNIBUS FRETAMENTO	R\$ 3.106,75
MOTORISTA MANOBRISTA	R\$ 2.086,50
CONDUTOR/OPERADOR DE EMPILHADEIRA (A) COM CAPACIDADE ATÉ 7000 KG	R\$ 2.297,42



CONDUTOR/OPERADOR DE EMPILHADEIRA (B) COM CAPACIDADE ACIMA DE 7.001 KG ATÉ 12.000 KG	R\$ 2.586,96
CONDUTOR/OPERADOR DE EMPILHADEIRA (C) COM CAPACIDADE ACIMA DE 12.001 Kg ATÉ 20.000 Kg	R\$ 3.593,04
CONDUTOR/OPERADOR DE EMPILHADEIRA (E) COM CAPACIDADE ACIMA DE 30.000 KG	R\$ 3.811,49
CONDUTORES DE MAQUINAS AUTOMOTORAS SOBRE PNEUS, PÁS CARREGADEIRAS, TRATORES ETC... COM CAPACIDADE DE ATÉ 15.000 KG (A)	R\$ 2.817,20
CONDUTORES DE MAQUINAS AUTOMOTORAS SOBRE PNEUS, PÁS CARREGADEIRAS, TRATORES ETC... COM CAPACIDADE ACIMA DE 15.000 KG (B)	R\$ 3.173,34
MOTORISTA/OPERADOR DE GUINDASTE SOBRE RODAS, COM CAPACIDADE DE IÇAMENTENTO (até 30 ton.)	R\$ 3.533,69
MOTORISTA/OPERADOR DE GUINDASTE SOBRE RODAS, COM CAPACIDADE DE IÇAMENTENTO (entre 30 ton. até 60 ton.)	R\$ 3.957,71
MOTORISTA/OPERADOR DE GUINDASTE SOBRE RODAS, COM CAPACIDADE DE IÇAMENTENTO (entre 61 ton. até 100 ton.)-	R\$ 4.452,43
MOTORISTA/OPERADOR DE GUINDASTE SOBRE RODAS, COM CAPACIDADE DE IÇAMENTENTO (entre 101 ton. até 120 ton.)	R\$ 4.947,16
MOTORISTA/OPERADOR DE GUINDASTE SOBRE RODAS, COM CAPACIDADE DE IÇAMENTENTO (entre 121 ton. até 220 ton.)	R\$ 5.371,20
MOTORISTA/OPERADOR DE GUINDASTE SOBRE RODAS, COM CAPACIDADE DE IÇAMENTENTO (500 ton.)	R\$ 5.915,13
COORDENADOR DE TRANSPORTE - SUPERVISOR	R\$ 3.948,33 + 10% de Gratificação de Função.

(coordena equipes relacionadas à área de transportes em contratos por licitação)	
--	--

Parágrafo Primeiro: Motorista executivo é aquele que, exclusivamente, dirige para Diretores Presidentes e CEO de empresas S.A, Chefes dos poderes Executivo, Legislativo e Judiciário, Desembargadores, Procuradores de Justiça, Procuradores do Trabalho, Secretários de Estado e, também, aos que atendem aos seus respectivos gabinetes, bem como para corregedorias, auditorias e *compliances* de entidades públicas ou privadas. Tal distinção se aplica por estarem esses motoristas em contato direto com pessoas que ocupam cargos com acesso a informações sigilosas, sensíveis e estratégicas, seja de natureza jurídica, política, econômica, social, por exemplo. Por conseguinte, exigem do condutor o exercício da confidencialidade absoluta sobre a agenda, trajetos, - por motivos de segurança - bem como sobre tudo que ouvem ou veem (especialmente documentos), dentro do veículo enquanto exercem sua atividade laboral.

Parágrafo Segundo: A partir da vigência desta Convenção Coletiva, fica assegurada uma gratificação de função no percentual de 10% (dez por cento) do salário base, para os trabalhadores que exercerem a função de Coordenador/Supervisor de Transporte, a ser paga mensalmente.

REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS

CLÁUSULA QUARTA - DO REAJUSTE SALARIAL

Fica acordado que as empresas reajustarão os salários para os demais trabalhadores, não descritos na tabela acima e beneficiados por este instrumento normativo a partir de 1º de fevereiro de 2023, no percentual de 7% (sete por cento), não podendo em hipótese alguma, a prática de salário inferior ao piso estabelecido na cláusula terceira desta convenção.

Parágrafo Primeiro – Fica facultado às empresas que concederam antecipações salariais, a compensarem os índices sobre a correção aplicada neste caput.

Parágrafo Segundo – Em hipótese alguma, poderá haver redução de salário, caso a empresa já tenha praticado alguma correção salarial, anterior a esta data base, em virtude de regularização da remuneração do trabalhador e que fique acima do piso aqui pactuado (exceto os pagamentos feitos a título de adiantamento).

Parágrafo terceiro - Os efeitos da Convenção Coletiva de Trabalho serão retroativos a 1º de fevereiro de 2023, sob pena de descumprimento da norma coletiva. Podendo o valor referente ao montante retroativo, ser pago em até (2) duas parcelas consecutivas, nos meses subsequentes à sua homologação.

PAGAMENTO DE SALÁRIO – FORMAS E PRAZOS

CLÁUSULA QUINTA - ADIANTAMENTO SALARIAL

Todo trabalhador terá direito a perceber adiantamento quinzenal de 40% (quarenta por cento) do salário nominal mensal, até no 20º (vigésimo) dia, após cada mês, ressalvadas as condições mais favoráveis.

OUTRAS NORMAS REFERENTES A SALÁRIOS, REAJUSTES, PAGAMENTOS E CRITÉRIOS PARA CÁLCULO

CLÁUSULA SEXTA - SALARIO DE SUBSTITUIÇÃO

As empresas deverão remunerar os trabalhadores quando da substituição dos mesmos, por período não inferior a 30 (trinta) dias, fazendo jus ao substituto, os salários e as vantagens que o substituído perceba.

Parágrafo Único – O previsto no caput acima somente terá validade enquanto perdurar a substituição.

GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS OUTRAS GRATIFICAÇÕES

CLÁUSULA SÉTIMA - DIA DO MOTORISTA

As empresas reconhecem o dia 25 de julho como "DIA DOS MOTORISTAS", ficando assegurado aos motoristas que trabalharem neste dia, a remuneração em dobro.

ADICIONAL DE HORA-EXTRA

CLÁUSULA OITAVA - HORAS EXTRAORDINÁRIAS

As horas extraordinárias, quando efetivamente praticadas, serão somente em casos excepcionais, limitadas a 02 (duas) horas extras, sendo remunerada pelo percentual de 75% (setenta e cinco por cento), incidente sobre o valor da hora normal.

Parágrafo Segundo: Os trabalhos executados aos domingos e feriados, serão remunerados em 115% (cento e quinze por cento), incidentes sobre a hora normal.

Parágrafo Terceiro: As empresas poderão estabelecer jornadas especiais, mediante instrumento autônomo coletivo a ser firmado com o Sindicato Obreiro, respeitando-se os limites legais e os termos desta Convenção Coletiva.

ADICIONAL NOTURNO

CLÁUSULA NONA - ADICIONAL NOTURNO

Será considerado trabalho noturno aquele realizado entre as 22:00 horas (vinte e duas horas) e às 05:00 horas (cinco horas) do dia seguinte, cuja remuneração será acrescida do percentual de 50% (cinqüenta por cento), aplicado sobre hora normal trabalhada.

ADICIONAL DE INSALUBRIDADE

CLÁUSULA DÉCIMA - ADICIONAL DE INSALUBRIDADE

Fica estabelecido que, o empregado submetido a trabalho em área insalubridade fará jus ao recebimento do adicional de insalubridade, incidente sobre o salário base, com percentual a ser fixado no Laudo Técnico da empresa.

Parágrafo Único – Caso solicitado pelo Sindicato Profissional às empresas fornecerão os seguintes laudos: LTCAT, PPRA e PCMSO.

AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - TICKET REFEIÇÃO

Ficam as empresas obrigadas a fornecer aos seus empregados, ticket refeição no valor nominal de R\$ 36,51 (trinta e seis reais e cinquenta e um centavos), por dia, devendo ser concedido 22 tickets fixos mensais, a ser pago no 20º dia, juntamente com o adiantamento salarial, ressalvada condição mais favorável.

Parágrafo Primeiro - Fica estipulado que os trabalhadores receberão os Tickets Refeição também no período de férias.

Parágrafo Segundo - Será de responsabilidade do SINDIRODOVIÁRIOS a escolha da empresa operadora dos Tickets Refeição, não acarretando daí qualquer ônus para os empregadores.

Parágrafo Terceiro – O SINDIRODOVIÁRIOS, apresentará à empresa empregadora o(s) nome(s) da(s) operadora(s) do Ticket Refeição a fim de que, se for o caso, faça a opção pela que melhor atenda aos seus interesses e aos de seus empregados.

Parágrafo Quarto – O contrato celebrado pela empresa com as operadoras do Ticket Refeição terá a interveniência obrigatória do SINDIRODOVIÁRIOS.

Parágrafo Quinto – As empresas poderão utilizar-se de cartão híbrido para o pagamento do valor do ticket refeição juntamente com o valor da Cesta Básica, de forma que o trabalhador possa utilizar todo o valor em quaisquer modalidades.

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - CESTA BÁSICA

Fica estabelecido que as empresas forneçam cesta básica mensal, a seus trabalhadores, no valor mínimo de R\$ 348,57 (trezentos e quarenta e oito reais e cinquenta e sete centavos).

Parágrafo Único – O benefício estabelecido no caput acima, em hipótese alguma terá a natureza de salário in natura.

AUXÍLIO SAÚDE

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - PLANO DE SAÚDE

As empresas se obrigam a contratar em favor de cada um de seus empregados, Plano de Saúde Ambulatorial, arcando com 100% do seu custo.

I– Se o empregado, voluntariamente, optar por PLANO DE SAÚDE de maior valor, ficará responsável pelo pagamento da diferença total entre o Plano Ambulatorial instituído nesta Convenção e o plano de saúde de maior valor, ao qual optou;

II– O pagamento da diferença total entre o plano Ambulatorial para o de maior valor, ao qual optou o empregado, será descontado em folha de pagamento, mediante autorização prévia e por escrito, nos

termos da Súmula de nº. 342, do Tribunal Superior do Trabalho;

Parágrafo Primeiro: O Empregador que já tiver contrato de Plano de Saúde deverá apresentar cópia do mesmo ao SINDIRODOVIÁRIOS/ES, no prazo de 30 (trinta) dias, após a publicação da presente CCT.

Parágrafo Segundo: Os empregados poderão incluir os seus dependentes no Plano de Saúde, com o pagamento total à suas expensas, podendo os valores correspondentes ser descontados em folha de pagamento, mediante autorização prévia e por escrito, nos termos do Enunciado de nº. 342 do Tribunal Superior do Trabalho.

Parágrafo Terceiro: Se o empregado já for possuidor de plano de saúde empresarial, na qualidade de dependente, fica a empresa desobrigada de contratar o plano previsto nos itens anteriores.

Parágrafo Quarto: Nos municípios em que não houver atendimento pelo plano ambulatorial, a empresa deverá contratar o plano de saúde na modalidade imediatamente superior que tenha efetivo atendimento local, arcando com 100% do seu custo.

Parágrafo Quinto: O Plano de Saúde previsto na presente cláusula, suas letras e incisos tem que ser, obrigatoriamente, registrado na Agência Nacional de Saúde.

Parágrafo Sexto: A empresa fica desobrigada de contratar o plano de saúde, pelo período máximo de 60 dias, para empregados em período de experiência ou por contratos temporários. Após esse período, independente da modalidade, a contratação do benefício é obrigatória.

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - PLANO ODONTOLÓGICO

A empresa concederá plano odontológico a todos os seus empregados em conformidade com os termos a seguir:

Parágrafo primeiro: O plano odontológico será custeado pelo empregador.

Parágrafo segundo: O plano odontológico será extensivo aos dependentes conforme declarado pelo empregado, ficando assegurada a disponibilidade e utilização do valor correspondente a faixa etária do empregado, para custeio total ou parcial do plano odontológico para seus dependentes.

Parágrafo terceiro: Havendo recusa deste benefício por parte do empregado, este deverá manifestar sua discordância por escrito, devendo ser protocolado junto ao empregador e devendo o empregador fornecer cópia devidamente protocolizada ao empregado e ao SINDIRODOVIÁRIOS/ES.

Parágrafo quarto: O Plano Odontológico da presente cláusula, letras, incisos e parágrafos, tem que ser, obrigatoriamente, registrado na Agência Nacional de Saúde e com abrangência estadual e terá as coberturas previstas no rol mínimo da ANS.

Paragrafo quinto: A empresa fica desobrigada de contratar o plano de saúde, pelo período máximo de 60 dias, para empregados em período de experiência ou por contratos temporários. Após esse período, independente da modalidade, a contratação é obrigatória.

SEGURO DE VIDA

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - SEGURO DE VIDA

De Acordo com a lei Lei Nº 13.103, de 2 de Março de 2015, as Empresas se obrigam a contratar e/ou manter, em favor de cada um dos empregados um seguro de vida em grupo e acidentes pessoais, assumindo exclusivamente a obrigação de pagamento do custo, per capita mensal, destinado à cobertura de morte natural, morte por acidente, invalidez total ou parcial decorrente de acidente, traslado e auxílio para funeral.

Parágrafo Primeiro - O seguro a que se refere esta cláusula deverá ser na modalidade Múltiplo Salarial, de forma que os motoristas tenham garantido como valor mínimo correspondente a 10 (dez) vezes o piso salarial de sua categoria.

Parágrafo Segundo – Além das coberturas securitárias acima especificadas a empresa seguradora contratada deverá prestar um benefício para alimentação (Cesta Básica) no valor mínimo de **R\$ 582,79 (quinhentos e oitenta e dois reais e setenta e nove centavos)** ao empregado que permanecer afastado por motivo de doença ou acidente por um período superior a 31 (trinta e um) dias, limitado a até 06 (seis) meses, cessando o fornecimento logo que o empregado retornar ao seu trabalho. A referida Cesta Básica será fornecida exclusivamente pela seguradora.

Parágrafo Terceiro – Será de responsabilidade do SINDIRODOVIÁRIOS e do SINDEPRES/ES, conjuntamente, a escolha das seguradoras e das empresas corretoras de seguro, não acarretando qualquer ônus para os empregadores.

Parágrafo Quarto - O SINDIRODOVIÁRIOS e o SINDEPRES/ES por si ou através das empresas corretoras por eles credenciadas apresentarão às empresas empregadoras os nomes das empresas seguradoras credenciadas para opção de contratação daquela que melhor atenda aos seus interesses e aos de seus empregados.

Parágrafo Quinto - Os contratos ou termos de adesão contratual a serem formalizados pelas empresas empregadoras com as empresas seguradoras terão, obrigatoriamente, a interveniência do SINDIRODOVIÁRIOS e do SINDEPRES/ES.

Parágrafo Sexto – As empresas manterão o pagamento do seguro de vida para os empregados que estejam recebendo benefícios do INSS, salvo na hipótese de desligamento ou aposentadoria definitiva do trabalho.

OUTROS AUXÍLIOS

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - PERNOITE

As empresas pagarão aos seus motoristas e demais empregados que estiverem viajando a seu serviço, e que tiverem de pernoitar, além do ticket previsto na Cláusula Décima da presente, outro ticket do mesmo valor, a título de reembolso de despesas com refeições noturnas, bem como o valor de R\$ 195,61 (cento e noventa e cinco reais e sessenta e um centavos), a título de reembolso de despesas com hospedagem, ressaltando-se as condições mais favoráveis previstas em contratos e licitações.

Parágrafo Único – Entende-se como “Pernoite” a permanência do empregado fora de sua base de trabalho em decorrência exclusiva de suas tarefas, obrigações e responsabilidades das funções por ele

desempenhadas, de tal sorte, que essas circunstâncias impeçam e inviabilize o seu retorno à sua residência no mesmo dia.

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - ASSISTÊNCIA JURÍDICA

As empresas prestarão assistência jurídica a seus empregados, quando os mesmos no exercício de suas funções e em defesa dos legítimos interesses e direitos da empresa empregadora, incidirem em prática de atos que os levem a responder ação penal.

CONTRATO DE TRABALHO – ADMISSÃO, DEMISSÃO, MODALIDADES NORMAS PARA ADMISSÃO/CONTRATAÇÃO

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - CARTEIRA DE TRABALHO

Fica estabelecido que as empresas, dentro do prazo de lei, promoverão as devidas anotações nas carteiras de trabalho de seus funcionários, sob pena de descumprimento da presente convenção.

DESLIGAMENTO/DEMISSÃO

CLÁUSULA DÉCIMA NONA - HOMOLOGAÇÃO

A partir da assinatura deste instrumento normativo, fica determinado que os contratos de trabalho a partir de 6 (seis) meses de vigência, serão homologados no Sindicato Profissional, por ocasião da rescisão contratual, sob pena de descumprimento da Convenção Coletiva.

RELAÇÕES DE TRABALHO – CONDIÇÕES DE TRABALHO, NORMAS DE PESSOAL E ESTABILIDADES ESTABILIDADE APOSENTADORIA

CLÁUSULA VIGÉSIMA - ESTABILIDADE DO APOSENTADO

Fica vedada a dispensa do empregado, no período de 18 (dezoito) meses anteriores à data de aquisição do direito a aposentadoria voluntária. Adquirido o direito de se aposentar, ainda que escolha não o fazer naquele momento, cessa automaticamente a garantia aqui conferida.

Parágrafo Primeiro - Para dar efetividade a esta cláusula, no prazo de 90 (noventa) dias a contar da assinatura desta CCT, as empresas deverão fazer levantamento previdenciário (plano de aposentadoria) da situação de seus empregados, respeitando-se as previsões da LGPD, quanto ao disposto no caput desta cláusula, e que deverão ser compartilhados com o trabalhador e com o Sindirodoviários.

Parágrafo Segundo: As empresas são responsáveis pela qualidade do trabalho feito, para tanto, poderão contratar ou firmar convênios com terceiros que sejam tecnicamente capacitados para realizar o estudo de caso de cada funcionário.

Parágrafo Terceiro: O trabalhador que se recusar a fornecer os dados necessários ao planejamento previdenciário (plano de aposentadoria) não poderá exigir o cumprimento desta cláusula.

Parágrafo Quarto: A empresa que não apurar a situação previdenciária de seus empregados ou que fizer a dispensa de empregado estável, estará sujeita à multa por descumprimento desta convenção coletiva (equivalente a 05 (cinco) vezes o menor piso da categoria, por empregado atingido e por infração), sem prejuízo das demais sanções legais cabíveis.

Parágrafo Quinto: Fica exclusivamente com o SINDEPRES a indicação dos prestadores de serviços para realizarem o planejamento previdenciário, e dar o devido cumprimento a esta cláusula.

JORNADA DE TRABALHO – DURAÇÃO, DISTRIBUIÇÃO, CONTROLE, FALTAS DURAÇÃO E HORÁRIO

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - CONTRATO DE TRABALHO POR TEMPO DETERMINADO

As empresas poderão adotar o contrato de trabalho por prazo determinado, nos termos da lei 9.601/98, desde que haja acordo celebrado com o Sindicato Profissional.

Parágrafo Único - Os empregados readmitidos pelo mesmo empregador na mesma função não serão submetidos ao Contrato de Experiência.

CONTROLE DA JORNADA

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - FOLHA DE PONTO

As empresas fornecerão aos seus empregados cópia de seus respectivos registros de jornada de trabalho, no momento de sua assinatura.

FALTAS

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - ABONO DE FALTA DO EMPREGADO ESTUDANTE

Serão abonadas as faltas do empregado estudante, ocorridas em virtude de prestação de exames em estabelecimento oficial de ensino, desde que o empregado comunique ao empregador, com antecedência mínima de 48 (quarenta e oito) horas, com comprovação posterior.

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - FALTA PELO NÃO PAGAMENTO DE SALARIO CONFORME

As empresas que não efetuarem o pagamento de salários na data correta, não poderão descontar de seus empregados os dias de ausência não justificados, no período compreendido entre o atraso e o efetivo pagamento.

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE JORNADA

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - BANCO DE HORAS

Fica desde já autorizado ao SINDIROVIÁRIOS/ES celebrar Acordo Coletivo de Trabalho para implantação de Banco de Horas, caso seja do interesse da empresa empregadora, desde que autorizado pela assembléia dos trabalhadores e acompanhado da relação consciente dos substituídos.

SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR UNIFORME

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - UNIFORME

Quando exigindo o uso de uniforme ou equipamento para trabalho, os mesmos deverão ser fornecidos, gratuitamente, pelas empresas empregadoras, ficando assim vedado qualquer desconto salarial a tal título.

Parágrafo Único – Por ocasião da rescisão do contrato de trabalho, o funcionário deverá devolver o uniforme, se solicitado pela empresa, sob pena de arcar o pagamento de 50%(cinquenta por cento) do custo da aquisição do mesmo.

CIPA – COMPOSIÇÃO, ELEIÇÃO, ATRIBUIÇÕES, GARANTIAS AOS CIPEIROS

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - CIPA

As Empresas, quando solicitadas por escrito pelo Sindicato Profissional, fornecerão no prazo de 10 (dez) dias, contados da solicitação, as informações que forem solicitadas sobre a CIPA.

ACEITAÇÃO DE ATESTADOS MÉDICOS

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - ATESTADO MEDICO

As empresas abrangidas por esta convenção acatarão os atestados de saúde expedidos por todos os médicos, sejam profissionais conveniados ao Sindicato Profissional, pelo SUS, pelo SEST/SENAT ou pelo plano de saúde.

OUTRAS NORMAS DE PROTEÇÃO AO ACIDENTADO OU DOENTE

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - DO ACIDENTE DE TRABALHO

É de responsabilidade da empresa a remoção do trabalhador acidentado, do local do acidente, para o atendimento médico-hospitalar.

Parágrafo Primeiro – Ficam ainda obrigadas as empresas a emitirem CAT, em caso de acidente de trabalho (típico ou não), no prazo estabelecido na legislação vigente, encaminhando cópia da mesma ao SINDIRODOVIÁRIOS/ES.

Parágrafo Segundo – Em caso de acidente de trabalho com lesões graves e/ou óbito e que cause repercussão, será permitido o acesso da representação dos trabalhadores no local do fato.

Parágrafo Terceiro – Por ocasião da alta médica, será garantido o transporte até a residência do trabalhador, se a situação clínica deste impedir sua locomoção normal.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA - EMPREGADO ACIDENTADO

O empregado que sofrer acidente do trabalho (típico ou não) terá estabilidade de 12 (doze) meses, após a cessação do auxílio doença acidentário, independente da percepção do auxílio acidente, além da estabilidade previdenciária.

Parágrafo Único – Na ocorrência de acidente de trabalho (típico ou não), as empresas estão obrigadas a emitirem a CAT em 48 (quarenta e oito) horas, após o evento, encaminhando cópia da referida comunicação para o Sindicato Profissional.

RELAÇÕES SINDICAIS ACESSO DO SINDICATO AO LOCAL DE TRABALHO

CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - ACESSO DO REPRESENTANTE DO SINDICATO AOS LOCAIS DE TRABALHO

Fica assegurado o livre acesso dos dirigentes do SINDIRODOVIÁRIOS/ES aos locais de trabalho, para que estes possam exercer as suas prerrogativas previstas em lei.

REPRESENTANTE SINDICAL

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - DIRIGENTE SINDICAL

Na vigência desta Convenção Coletiva de Trabalho, o empregador que tenha empregados exercendo cargo de dirigente sindical eleito deverá liberá-los, por até (02) dois dias por mês, previamente informado pelo Sindicato dos Trabalhadores à sua empresa, sem prejuízo do seu salário mensal e benefícios, para o exercício de sua atividade sindical.

CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS

CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - TAXA DE CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL - EMPRESAS

As empresas empregadoras, abrangidas por esta CCT, ficam obrigadas a recolher para o Sindicato Profissional, a partir do mês de Fevereiro de 2022, sem qualquer desconto no salário do empregado, a importância de R\$ 27,26 (vinte e sete reais e vinte e seis centavos), por cada empregado motorista existente na empresa, até o dia 10 (dez) de cada mês subsequente. O pagamento será feito através de guia gerada pelo site: www.sindirodoviaros-es.com.br.

Parágrafo Primeiro – A contribuição estabelecida no caput desta cláusula destina-se a melhoria, por parte do SINDIROVIÁRIOS/ES, dos serviços prestados na área odontológica, social e outros oferecidos pela entidade profissional, à categoria por ele representada.

Parágrafo Segundo – A falta destes recolhimentos, nos prazos assinalados, implicará na cobrança de uma porcentagem de 0,33% (zero vírgula trinta e três por cento), a título de multa por dia de atraso, contando como termo inicial o 30º (trigésimo) dia, com adicional de 2% (dois por cento), por mês subsequente de atraso, além de juros de mora de 1% (um por cento) ao mês e correção monetária.

Parágrafo Terceiro – Considerando que o benefício fica integralmente para a entidade laboral, esta se responsabiliza integralmente por seu recebimento, em caso de qualquer demanda judicial ou extrajudicial que determine a recomposição do valor, o Sindirodoviários se obriga a responder e a pagar, em caso de condenação, por tais valores, isentando a entidade patronal e a empresa.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL

Durante o período de vigência deste Instrumento Coletivo, a contar da data de sua formalização, fica instituída a contribuição negocial, referida pelo art. 513, alínea “e”, da CLT, expressamente fixada nesta Convenção Coletiva de Trabalho, aprovada em Assembleia Geral Extraordinária sindical dos Trabalhadores, para custeio do Sindicato dos Trabalhadores em Transportes Rodoviários do Estado do Espírito Santo - Sindirodoviários, em decorrência da negociação coletiva salarial 2023, a ser descontada pelas Empresas em parcela única no contracheque dos trabalhadores, **não associados**, e paga no mês de maio de 2023 (Ref.: salário base de abril de 2023), garantindo-se o direito de oposição individual e escrita do trabalhador perante o sindicato profissional, na forma do Parágrafo Seguinte.

Parágrafo Primeiro - Após a publicação de edital até o dia 10º do mês de abril de 2023 em jornal de grande circulação ou com a afixação de informativo nos murais das empresas entregue aos empregadores pelo Sindirodoviários/ES mediante recibo, contendo as informações sobre a contribuição negocial, o trabalhador terá um prazo de 10 (dez) dias, contados da publicação do edital e disponibilização do informativo, para apresentar ao Sindirodoviários/ES em sua sede ou sub-sedes, pessoalmente, por escrito e com identificação e assinatura legíveis, sua expressa oposição à realização do desconto descrito no Caput, com as razões, sob pena de aceitação do mesmo.

Parágrafo Segundo – Caberá ao Sindirodoviários/ES entregar ao empregado o comprovante de protocolo do direito de oposição, cujo limite para que formalize seu direito é 24 (vinte e quatro) horas após o término dos 10 (dez) dias para o exercício do direito de oposição, devendo o trabalhador apresentar à empresa uma cópia do protocolo no prazo acima fixado, para que não seja efetivado o referido desconto.

Parágrafo Terceiro – Fica vedado às Empresas empregadoras a realização de quaisquer manifestações, atos, campanhas ou condutas similares no sentido de incentivar ou instigar os trabalhadores a apresentarem o seu direito de oposição por escrito.

Parágrafo Quarto – Fica vedado ao Sindirodoviários/ES e seus dirigentes a realização de quaisquer manifestações, atos ou condutas similares no sentido de constranger os trabalhadores a não apresentarem o seu direito de oposição por escrito.

Parágrafo Quinto - O valor da contribuição prevista no caput corresponde a 4% (quatro por cento) do salário base de todos os empregados **não associados** ao sindicato abrangidos por esta Convenção Coletiva de Trabalho, descontado em cota única.

Parágrafo Sexto – A importância deverá ser repassada ao Sindirodoviários/ES até o dia décimo dia do mês de maio de 2023, com o encaminhamento da relação nominal dos contribuintes, bem como a guia de recolhimento devidamente quitada.

Parágrafo Sétimo – O Sindirodoviários/ES compromete-se a disponibilizar através de seu site <http://www.sindirodoviarios-es.com.br>, ou eventualmente por outro meio a ser comunicado às empresas, mecanismos próprios para efetuarem o recolhimento dos descontos de que trata o caput desta cláusula.

Parágrafo Oitavo - O sindicato laboral se responsabiliza pela adoção de todas as medidas necessárias para garantir à categoria o direito de oposição, bem como assumirá todas as responsabilidades decorrentes do referido desconto, destacando que os sindicatos patronais e as empresas ficarão isentos de quaisquer responsabilidades juntos aos seus funcionários, Ministério do Trabalho, Ministério Público do Trabalho ou qualquer outro órgão governamental ou coletivo, decorrentes do desconto efetuado, salvo em caso de erro praticado pela empresa.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - TAXA ASSOCIATIVA/MENSALIDADE

O valor das mensalidades sindicais, dos associados do SINDIROVIÁRIOS/ES, observando o disposto no art. 545 da CLT, será descontado em folha, pelas empresas, na percentagem de 2,5% (dois vírgula cinco por cento), e deverá ser repassado ao Sindicato Profissional, até o 10º (décimo) dia do mês em que se efetuar o pagamento de salário, mediante apresentação da lista nominal dos trabalhadores que autorizaram o referido desconto/contribuição. O pagamento será feito ao portador autorizado pelo Presidente do SINDIROVIÁRIOS/ES nos estabelecimentos das empresas.

Parágrafo Único – A falta destes recolhimentos, nos prazos assinalados, implicará na cobrança de uma percentagem de 0,33% (zero vírgula trinta e três por cento), a título de multa por dia de atraso, contando como termo inicial o 30º (trigésimo) dia, com adicional de 2% (dois por cento), por mês subsequente de atraso, além de juros de mora de 1% (um por cento) ao mês e correção monetária.

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE RELAÇÃO ENTRE SINDICATO E EMPRESA

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - RELAÇÃO DAS EMPRESAS

Por força da presente Convenção, ficam as empresas obrigadas a enviarem para o Sindicato Profissional, a relação nominal de seus funcionários, constando inclusive a função de cada um deles, por mês.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - PARCERIA

O Sindicato Patronal poderá fazer parceria com o Sindicato Profissional, colocando à disposição das empresas, profissionais para a elaboração de laudos técnicos das condições ambientais do trabalho (LTCAT), PPRA, PCMSO, exames médicos e periódicos, além de palestras e cursos para cipeiros.

DISPOSIÇÕES GERAIS MECANISMOS DE SOLUÇÃO DE CONFLITOS

CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - DAS DIVERGENCIAS

As divergências surgidas na vigência desta convenção poderão ser dirimidas pelos sindicatos convenientes, através de termos aditivos específicos, bem como na Justiça de Trabalho, sempre que não houver acordo entre as partes.

APLICAÇÃO DO INSTRUMENTO COLETIVO

CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - TERMOS ADITIVOS E ACORDOS SINDICAIS

Em decorrência de fatos econômicos e peculiares de empresas ou grupo de empresas operando numa mesma região do Estado do Espírito Santo, poderão o SINDEPRES/ES – Sindicato Patronal e o SINDIRODOVIÁRIOS/ES, Sindicato Laboral, negociar e firmar termos aditivos e/ou acordos coletivos de trabalhos acessórios específicos de forma apartada a esta convenção coletiva de trabalho.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - CONDIÇÕES MAIS FAVORÁVEIS

Por força do presente instrumento, as partes signatárias acordam que os contratos e/ou termos alcançados em certame público, anteriores a esta CCT, que estipulem e/ou estabelecerem condições e benefícios mais favoráveis aos trabalhadores deverão ser mantidos, em todos os seus termos, até o término do contrato, sob pena de descumprimento da presente Convenção.

DESCUMPRIMENTO DO INSTRUMENTO COLETIVO

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - MULTA POR DESCUMPRIMENTO

O não cumprimento de quaisquer cláusulas da presente Convenção Coletiva de Trabalho, pelas empresas abrangidas por ela, implicará na aplicação de multa equivalente a 10 (dez) vezes o menor piso da categoria, por empregado atingido e por infração, rateada da seguinte forma: 40% (quarenta por cento) para cada trabalhador atingido e 30% (trinta por cento) revertido em favor do Sindicato Profissional e 30% (trinta por cento), para o Sindicato Patronal.

OUTRAS DISPOSIÇÕES

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - MULTA DE TRANSITO

A presente cláusula trigésima nona da Convenção coletiva passa a ter o seguinte texto substituído:

A partir da vigência desta norma coletiva, cabe aos empregados a responsabilidade de toda e qualquer infração de trânsito por eles cometida, associada a atos do condutor, quando ficar comprovada sua culpa ou dolo, depois de esgotados todos os recursos cabíveis.

Parágrafo Primeiro – As empresas se obrigam a comunicar aos empregados a ocorrência de notificação de multa de trânsito:

a) por escrito – ainda que por meio eletrônico - no prazo de 72 (setenta e duas) horas, a contar do seu recebimento postal, se o empregado se encontrar no estabelecimento da empresa;

b) na ausência do empregado, a comunicação poderá ser feita por telefone ou por qualquer outro meio, devendo as empresas fazer prova da comunicação através de testemunha.

Caso a empresa não cumpra o determinado nas alíneas acima, ficara desobrigado o empregado de arcar com as penalidades tanto pecuniárias quanto administrativas, ficando neste caso de inteira responsabilidade da empresa.

Parágrafo Segundo – Comunicado a ocorrência da multa de trânsito, na forma do estabelecido no parágrafo primeiro ou lhe sendo entregue pessoalmente pelo agente fiscalizador, o empregado terá prazo improrrogável de 10 (dez) dias para manifestar interesse em interpor defesa ou recurso, fazendo por escrito, cabendo-lhe ainda a obrigação de fornecer à empresa todas as informações sobre a ocorrência geradora da autuação.

Parágrafo Terceiro – A inobservância da obrigação prevista no parágrafo segundo desobriga a empresa de formalizar a defesa ou recurso, respondendo o infrator pelo valor da multa, que lhe será descontado do salário ou remuneração.

Parágrafo Quarto – O desconto do valor da multa poderá ser feito das seguintes formas:

na data da demissão, mesmo estando pendentes de julgamento os recursos/defesas apresentados, a título de caução;

1. na data do emplacamento do veículo autuado, mesmo estando pendentes de julgamento os recursos/defesas apresentados, a título de caução
1. no momento da decisão, sendo julgada subsistente a multa.

Parágrafo Quinto – A caução prevista no parágrafo quarto será devolvida ao empregado no ato da ciência de decisão favorável do recurso/defesa.

Parágrafo Sexto – A empresa poderá adotar as medidas legais no caso do empregado que exerce a função de motorista, tiver a carteira suspensa ou cassada pelo Órgão de Trânsito Competente, e por esse motivo não puder exercer sua função por período superior a 30 dias.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - RENOVAÇÃO DE CNH E EXAME TOXICOLÓGICO

A partir da presente convenção coletiva, as empresas passarão a custear integralmente a renovação de CNH - carteira nacional de habilitação, bem como o exame toxicológico obrigatórios de todos os empregados motoristas que tenham no mínimo 06 (seis) meses de vínculo com a empresa, e no mínimo 06 (seis) meses de filiação ao Sindirodoviários.

Parágrafo Primeiro: Ficam excluídos os motoristas que não cumpram os requisitos do caput, bem como nos casos que tenham sido suspensas e/ou cassadas a CNH – Carteira Nacional de Habilitação.

Parágrafo Segundo: Se o empregado motorista beneficiado com o custeio da renovação da CNH e/ou exame toxicológico pedir demissão dentro do prazo de um ano, contado da realização do exame e/ou renovação de CNH, terá deduzido de sua rescisão contratual o valor custeado pela empresa.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - BASE TERRITORIAL

Desde já, fica pactuado que os Municípios de Afonso Cláudio e Vitória integram a base territorial do SINDIRODOVIÁRIOS/ES.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - DA VALIDADE DO ADITIVO À CCT 2022.

O Aditivo à CCT 2021/2022, cujo número de registro no MTE: ES000278/2022; data de registro no MTE: 21/07/2022; número da solicitação: MR030390/2022; Número do Processo: 14022.185693/2022-71; data do protocolo: 13/07/2022, também tem integral validade para os municípios de Afonso Cláudio e Vitória, sendo certo que os valores de salários, benefícios e quaisquer outros direitos nele garantidos para o período de 1º de fevereiro de 2022 a 31 de janeiro de 2023, devem ser aplicados aos trabalhadores, nomeadamente o reajuste de salário de **10,8%** para todas as categorias, excetuando-se a de motoristas de veículos leves e utilitários, cujo reajuste é **de 9,8%** a ser aplicado aos salários pagos em 31 de janeiro de 2022.

Parágrafo primeiro: Para os municípios de Afonso Claudio e Vitória, no ano de 2022, os valores pagos a título de ticket refeição, observado o mínimo de 22 dias por mês, deve ter sido de R\$34,13 (trinta e quatro reais e treze centavos) e de cesta básica o valor de R\$ 325,77 (trezentos e vinte e cinco reais e setenta e sete centavos).

Parágrafo segundo: Para os municípios de Afonso Claudio e Vitória, no ano de 2022, os valores pagos a título de pernoite devem ter sido de **R\$ 182,82** (cento e oitenta e dois reais e oitenta e dois centavos).

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - DO REGISTRO

Esta Convenção, digitada em 04 (quatro) vias de igual teor e forma, deverá ser devidamente registrada na DRT/ES, nos termos do Art. 613 e seu Parágrafo Único da CLT, entrando em vigor 03 (três) dias após a protocolização na SRT/ES, a teor do disposto no Parágrafo Primeiro do Art. 614 da Legislação Consolidada.

}

MARIO CESAR RIBEIRO
PRESIDENTE
SINDICATO DAS EMPRESAS DE PRESTACAO DE SERVICOS NO ESTADO DO ESPIRITO SANTO

MARCOS ALEXANDRE DA SILVA
DIRETOR
SINDICATO DOS TRABALHADORES EM TRANSPORTES RODOVIARIOS DO EST. ES

ANEXOS
ANEXO I - ATA - A.G.E SINDIRODOVIÁRIOS

[Anexo \(PDF\)](#).

A autenticidade deste documento poderá ser confirmada na página do Ministério da Economia na Internet, no endereço <http://www.mte.gov.br>.

**Anexo II - Anexo II -
Manual_do_Modelo_de_Planilhas_de_Custos_do_STJ.pdf**

**MANUAL DE PREENCHIMENTO DO
MODELO DE PLANILHAS DE CUSTOS E DE
FORMAÇÃO DE PREÇOS**

Nas contratações de serviços que envolvam mão de obra
em regime de dedicação exclusiva



STJ
SUPERIOR
TRIBUNAL DE JUSTIÇA

MANUAL DE PREENCHIMENTO DO MODELO DE PLANILHAS DE CUSTOS E DE FORMAÇÃO DE PREÇOS DO SUPERIOR TRIBUNAL DE JUSTIÇA

Manual de orientação para preenchimento do modelo de planilhas de composição de custos e formação de preços no caso de contratações de serviços que envolvam mão de obra em regime de dedicação exclusiva no âmbito do Superior Tribunal de Justiça.

Brasília
2020



Qualquer parte desta publicação pode ser reproduzida, desde que citada a fonte

Ministro Presidente

João Otávio de Noronha

Diretor-Geral da Secretaria

Lúcio Guimarães Marques

Secretário de Administração

Walter Disney Noleto Costa

Coordenador de Contratos

Luiz de Jesus Ferreira da Silva

Coordenador de Compras

Lucimar de Oliveira Dantas

Equipe Técnica

Cibele Bargas de Carvalho
Moreno Souto Santiago
Rosandra Kelly Confessor de Azevêdo

Coordenação

Moreno Souto Santiago

B823m

Brasil. Superior Tribunal de Justiça.

Manual de preenchimento do modelo de planilhas de custos e de formação de preços do Superior Tribunal de Justiça / Superior Tribunal de Justiça. -- Brasília : Superior Tribunal de Justiça (STJ), 2020. 102 p. : il.

ISBN 978-65-88022-00-9

1. Contratação de obras e serviços, custo, manual, Brasil. 2. Prestação de serviços, custo, formulário, modelo, Brasil. 3. Planilha, custo, Brasil. 4. Terceirização, Brasil. 5. Tribunal Superior, contratação, custo, manual, Brasil. I. Título.

CDU 351.712.2:347.992(81)(035)

SUMÁRIO

1	CONSIDERAÇÕES INICIAIS	1
1.1	CONTEÚDO E RELEVÂNCIA	2
1.2	EVOLUÇÃO DO MODELO	3
2	AS 3 FASES DAS PLANILHAS DE CUSTOS	5
3	ESTRUTURA CONCEITUAL	8
3.1	ESTRUTURA DO ARQUIVO ELETRÔNICO	10
4	PLANILHA SINTÉTICA DE CUSTOS E FORMAÇÃO DE PREÇOS	12
5	PLANILHA ANALÍTICA DE CUSTOS E FORMAÇÃO DE PREÇOS.....	13
5.1	DADOS GERAIS DA MÃO DE OBRA	13
5.1.1	ENQUADRAMENTO SINDICAL	14
5.2	MÓDULO 1 – COMPOSIÇÃO DA REMUNERAÇÃO	19
5.2.1	SALÁRIO BASE	19
5.2.1.1	DESCANSO SEMANAL REMUNERADO	20
5.2.2	ADICIONAL DE PERICULOSIDADE	20
5.2.3	ADICIONAL DE INSALUBRIDADE	21
5.2.4	ADICIONAL NOTURNO	23
5.2.4.1	IMPACTO DA REFORMA TRABALHISTA NO CÁLCULO DO ADICIONAL NOTURNO	26
5.2.5	ADICIONAL DE HORAS EXTRAS.....	28
5.2.5.1	ORIENTAÇÃO QUANTO A PREVISÃO DE HORAS EXTRAS NA CONTRATAÇÃO	29
5.2.6	SOBREAVISO E PRONTIDÃO	30
5.2.7	ADICIONAL DE FERIADO TRABALHADO (HORA-EXTRA 100%)	33
5.2.8	INTERVALO INTRAJORNADA.....	36
5.3	MÓDULO 2 – ENCARGOS E BENEFÍCIOS.....	41
5.3.1	SUBMÓDULO 1 – 13º SALÁRIO E ADICIONAL DE FÉRIAS.....	41
5.3.1.1	13º SALÁRIO.....	41
5.3.1.2	ADICIONAL DE FÉRIAS	42
5.3.2	SUBMÓDULO 2 – ENCARGOS PREVIDENCIÁRIOS, FGTS E OUTRAS CONTRIBUIÇÕES.....	43
5.3.2.1	CONTRIBUIÇÃO PREVIDENCIÁRIA PATRONAL (INSS)	44
5.3.2.1.1	DESONERAÇÃO DA FOLHA DE PAGAMENTO	44
5.3.2.2	CONTRIBUIÇÕES SOCIAIS DESTINADAS A OUTRAS ENTIDADES OU FUNDOS	45
5.3.2.3	FGTS	47
5.3.2.4	GIIL/RAT	47
5.3.2.4.1	ENQUADRAMENTO – ALÍQUOTA RAT	47
5.3.2.4.2	ALÍQUOTA FAP	48
5.3.2.5	PIS SOBRE A FOLHA DE PAGAMENTO.....	49
5.3.2.6	MICROEMPRESAS (ME) E EMPRESAS DE PEQUENO PORTE (EPP) OPTANTES DO SIMPLES NACIONAL	50
5.3.3	SUBMÓDULO 3 – BENEFÍCIOS MENSAIS E DIÁRIOS	54
5.3.3.1	VALE-TRANSPORTE	54
5.3.3.2	AUXÍLIO-ALIMENTAÇÃO	55
5.3.3.2.1	PROGRAMA DE ALIMENTAÇÃO DO TRABALHADOR - PAT	56
5.4	MÓDULO 3 – PROVISÃO PARA RESCISÃO	58
5.4.1	EFEITOS DA RESCISÃO OU EXTINÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO.....	58
5.4.1.1	AVISO PRÉVIO	60
5.4.2	AVISO PRÉVIO INDENIZADO - API	61

5.4.3	INCIDÊNCIA DO FGTS SOBRE O API	62
5.4.4	MULTA DO FGTS SOBRE O API	62
5.4.5	AVISO PRÉVIO TRABALHADO - APT	63
5.4.5.1	CUSTOS RENOVÁVEIS E NÃO RENOVÁVEIS: O CASO DO APT	64
5.4.6	INCIDÊNCIA DO SUBMÓDULO 2.2 SOBRE O APT	66
5.4.7	MULTA DO FGTS SOBRE O APT	66
5.5	MÓDULO 4 – CUSTO DE REPOSIÇÃO DO PROFISSIONAL AUSENTE.....	67
5.5.1	RESERVA TÉCNICA.....	67
5.5.1.1	APLICABILIDADE DA RESERVA TÉCNICA NO STJ	68
5.5.2	SUBSTITUIÇÃO DURANTE FÉRIAS.....	70
5.5.3	SUBSTITUIÇÃO DURANTE AUSÊNCIA POR DOENÇA	70
5.5.4	SUBSTITUIÇÃO DURANTE LICENÇA MATERNIDADE	70
5.5.5	SUBSTITUIÇÃO DURANTE LICENÇA PATERNIDADE	72
5.5.6	SUBSTITUIÇÃO DURANTE AUSÊNCIAS LEGAIS	72
5.5.7	SUBSTITUIÇÃO DURANTE AUSÊNCIAS POR ACIDENTE DE TRABALHO.....	73
5.5.8	SUBSTITUIÇÃO DURANTE INTERVALO DE REPOUSO E ALIMENTAÇÃO	74
5.5.9	PROPORCIONAL DE FÉRIAS, 1/3 E 13º S/ CUSTO DE REPOSIÇÃO	76
5.5.10	INCIDÊNCIA DO SUBMÓDULO 2.2 SOBRE O CUSTO DE REPOSIÇÃO	77
5.6	MÓDULO 5 – INSUMOS DIVERSOS.....	78
5.6.1	UNIFORMES.....	78
5.6.2	MATERIAIS DEPRECIÁVEIS E NÃO DEPRECIÁVEIS	79
5.7	MÓDULO 6 – CUSTOS INDIRETOS, LUCRO E TRIBUTOS	82
5.7.1	CUSTOS INDIRETOS	82
5.7.2	LUCRO.....	83
5.7.3	TRIBUTOS.....	84
5.7.3.1	TRIBUTOS FEDERAIS	86
5.7.3.1.1	PIS/PASEP E COFINS	86
5.7.3.1.1.1	PIS/PASEP	87
5.7.3.1.1.2	COFINS	87
5.7.3.1.1.3	CUMULATIVIDADE X NÃO CUMULATIVIDADE.....	88
5.7.3.1.1.4	MÉTODOS DE TRIBUTAÇÃO E IMPACTO NA PLANILHA ANALÍTICA	88
5.7.3.1.2	CONTRIBUIÇÃO PREVIDENCIÁRIA SOBRE A RECEITA BRUTA - CPRB.....	94
5.7.3.2	TRIBUTO MUNICIPAL.....	94
5.7.3.2.1	ISSQN	94
5.7.3.3	SIMPLES NACIONAL.....	95
6	PLANILHA AUXILIAR DO CUSTO DA SUBSTITUIÇÃO EM FÉRIAS	99
7	PLANILHA AUXILIAR DAS RETENÇÕES EM CONTA VINCULADA	102
8	REFERÊNCIAS	103

1 CONSIDERAÇÕES INICIAIS

Para realização dos serviços demandados pela Administração Pública, ela pode valer-se de seus próprios servidores (execução direta) ou contratar terceiros para fazê-los (execução indireta). O segundo instituto, também conhecido como terceirização de serviços, é formalizado com a celebração de contrato administrativo, nos termos do art. 2º, Parágrafo Único, da [Lei 8.666, de 21 de junho de 1993](#):

“Parágrafo único. Para fins desta Lei, considera-se **contrato todo e qualquer ajuste entre** órgãos ou entidades da **Administração Pública e particulares**, em que haja um acordo de vontades para a formação de vínculo e a estipulação de obrigações recíprocas, seja qual for a denominação utilizada.” – grifo nosso.

Nesse contexto, o art. 1º da [Resolução n.º 169/2013](#) do Conselho Nacional de Justiça – CNJ distingue os contratos que envolvem alocação exclusiva de mão de obra das demais contratações de serviços:

§ 1º Considera-se dedicação exclusiva de mão de obra aquela em que o Edital de Licitação e anexos (Termo de Referência ou Projeto Básico e minuta de contrato) por via de regra estabelecem que a contratada deve alocar profissionais para trabalhar continuamente nas dependências do órgão, independentemente de o edital indicar perfil, requisitos técnicos e quantitativo de profissionais para a execução do contrato, sendo que a atuação simultânea devidamente comprovada de um mesmo empregado da contratada em diversos órgãos e/ou empresas descaracteriza a dedicação exclusiva de mão de obra. (Alterado pela Resolução n. 248, de 24 de maio de 2018)

Essa distinção é um reflexo da complexidade dos contratos de serviços com mão de obra em regime de dedicação exclusiva. Nesse regime, uma dificuldade maior é encontrada na pesquisa de mercado para fins de apuração do preço estimado. Isso porque, para instrumentos com esse escopo, os custos envolvidos são variados, envolvendo fontes de consulta muito amplas. Ademais, a tributação a ser aplicada depende do tipo de atividade, do perfil da mão de obra e do enquadramento fiscal da empresa.

Desse modo, para dar apoio ao administrador, a formação do preço a ser contratado deve ser balizada por meio de planilhas de composição de custos, conforme Lei n.º 8.666/1993 e [Instrução Normativa SEGES/MPDG n.º 05/2017](#):

LEI FEDERAL Nº 8.666/1993

Art. 7º As licitações para a execução de obras e para a prestação de serviços obedecerão ao disposto neste artigo e, em particular, à seguinte sequência

(...)§ 2º As obras e os serviços somente poderão ser licitados quando:

(...) II - **existir orçamento detalhado em planilhas que expressem a composição de todos os seus custos unitários**;

IN SEGES/MPDG Nº 05/2017

ANEXO I – DEFINIÇÕES

XV - PLANILHA DE CUSTOS E FORMAÇÃO DE PREÇOS: 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. (...)

ANEXO V - DIRETRIZES PARA ELABORAÇÃO DO PROJETO BÁSICO (PB) OU TERMO DE REFERÊNCIA (TR)

2. São diretrizes específicas a cada elemento do Termo de Referência ou Projeto Básico: (...)

2.9 Estimativa de preços e preços referenciais:

a) **Refinar, se for necessário, a estimativa de preços ou meios de previsão de preços** referenciais realizados nos Estudos Preliminares;

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.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.

ANEXO VII-A - DIRETRIZES GERAIS 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**;

Pelos excertos acima, observa-se que as planilhas de composição de custos e formação de preços são imprescindíveis para uma contratação pública. Na fase de planejamento, é por intermédio de cada planilha que a Administração estima quanto vai pagar. Para a seleção do fornecedor, as planilhas são documentos obrigatórios, pois serão preenchidas pela licitante para composição de seus preços com base nos parâmetros estabelecidos na fase de planejamento. Por fim, as planilhas do vencedor da licitação serão base para futuros pleitos de repactuação, reajuste ou revisão de preços.

1.1 CONTEÚDO E RELEVÂNCIA

Em seu conteúdo, as planilhas de custos identificam, fundamentalmente, dois grandes grupos de gastos: os custos diretos e as despesas indiretas. Gastos, custos e despesas são conceitos básicos aplicáveis à contabilidade de custos, que, no escopo deste trabalho possuem as seguintes concepções:

FIGURA 1 - CONCEITOS DE CONTABILIDADE DE CUSTOS APLICADOS À ORÇAMENTAÇÃO DE CONTRATOS ADMINISTRATIVOS



FONTE: STJ (2020)

O custo direto decorre diretamente do contrato administrativo, ou seja, é o conjunto de gastos que a empresa só suportará caso esteja na execução do instrumento. Em um contrato de limpeza, higiene e conservação, o uniforme dos empregados é um custo direto porque somente é despendido pela empresa se esta vier a assumir o contrato. Encerrado o ajuste (ou, não tendo vencido a licitação), os valores relativos a esse custo não mais serão desembolsados. Fazem parte do rol dos custos diretos aqueles relativos à mão de obra empregada de forma dedicada, bem como, aos encargos incidentes, materiais, insumos, equipamentos de proteção individual – EPIs, equipamentos (neste caso, engloba também o custo da depreciação), tributos incidentes sobre o serviço, entre outros.

Já as despesas indiretas são as que se referem aos dispêndios decorrentes da própria estrutura operacional da empresa e que são suportadas independentemente da celebração de um contrato, recebendo, porém, impacto deste. São as despesas com aluguel da sede e filiais das empresas; sua estrutura física (mobiliário, equipamentos); veículos próprios ou alugados; despesas de água, luz, internet, telefone; mão de obra administrativa; pró-labore dos sócios; tributos sobre o lucro; etc. Nas planilhas de composição de custos, as despesas indiretas são identificadas no componente chamado de “BDI” (Bônus e despesas indiretas) para as contratações de obras ou serviços de engenharia, ou “CITL” (Custos Indiretos, Tributos e Lucro) para a prestação de serviços com mão de obra em regime de dedicação exclusiva.

Quanto à relevância, a decomposição do preço final em planilhas de custo, além de estimar a despesa de determinada contratação, auxilia a Administração no controle do valor do contrato, permitindo a identificação de indícios de inxequibildade das propostas ou evitando o sobrepreço de custos unitários ou, ainda, inibindo a prática do chamado “jogo de planilha”.

A exemplo, no caso de contratação de serviço de vigilância em que uma empresa do ramo apresente proposta na qual o custo unitário de um item do uniforme seja orçado em R\$ 75,00 (setenta e cinco reais), será possível que Administração contratante verifique junto ao mercado (segmento de uniformes profissionais) se este preço está de acordo com o que realmente se vem praticando. Caso o resultado dessa apuração revele que o preço médio daquela peça não ultrapassa R\$ 50,00 (cinquenta reais), seria possível negociar o preço do contrato, reduzindo o valor deste item unitário.

Destaca-se que esse controle só é possível em relação aos custos diretos do contrato, pois para controle das despesas indiretas seria necessário que o gestor do contrato reunisse uma gama de informações além de sua alçada, tais como: o valor de todos os contratos em execução da empresa com identificação das respectivas taxas de BDI/CITL e o valor de cada despesa operacional que a empresa possui (locação de imóveis, seguros, salários dos seus empregados administrativos).

Portanto, é essencialmente pelo custo direto que a Administração pode promover o controle financeiro do contrato. É lícito concluir que as planilhas de custos servirão, a um só tempo, ao planejamento da contratação e à gestão do contrato. Afinal, ao tempo da repactuação ou da prorrogação do contrato, será possível verificar a elevação efetiva dos custos diretos.

Isto posto, é importante advertir que boa parte dos órgãos e entidades públicas, ao realizarem a atividade de pesquisa de preços para contratos de terceirização, ainda adotam método equivocado para apurar o valor estimado da contratação, centrando sua pesquisa apenas no encaminhamento das planilhas de custos, em branco, para que as empresas do ramo pertinente as devolvam preenchidas.

É fácil perceber que esta não é a forma mais adequada para se apurar o valor estimado da contratação. Ao permitir que as próprias empresas definam o seu custo direto, estarão elas possibilitadas a majorar propositalmente tais custos, alvitando lucro sobre o que deveria ser custo direto, conforme demonstrado no exemplo acima.

Assim, deve a Administração, ela mesma, por meio de seus técnicos, investigar o mercado em relação a cada custo (direto) unitário, pesquisando o preço médio da mão de obra que será empregada, dos materiais, insumos, EPIs e calculando a depreciação de equipamentos, tudo, a partir das mesmas fontes de pesquisa que seriam utilizadas caso a administração fosse adquirir tais itens de forma direta.

Considerando a problemática acima é que este trabalho se justifica. Na medida em que diversos estudos técnicos multidisciplinares foram empreendidos no Superior Tribunal de Justiça, desde a autuação do Processo nº. 016203/2015, a fim de, com base nas contratações desta Eg. Corte, elaborar um modelo de planilhas de custos e formação de preços a ser utilizado nas contratações de serviços com alocação de mão de obra exclusiva.

Contudo, em que pese a ferramenta já esteja concluída e sendo utilizada (com constantes atualizações para adequação às realidades vividas), vêm se notando que as Notas Explicativas anexas ao modelo não têm sido suficientes para suplantar eventuais dúvidas e questionamentos de todos os atores envolvidos com o processo de contratação. Portanto, o presente documento se propõe a ser um manual de orientação, consolidando e detalhando todos os estudos empreendidos pelo STJ.

1.2 EVOLUÇÃO DO MODELO

Pode-se definir que o modelo de planilhas de custos e formação de preços para mão de obra dedicada teve sua evolução marcada por três momentos. Seu primeiro momento foi iniciado com o objetivo de disciplinar a contratação de serviços a serem executados de forma indireta e contínua. Foi nesse contexto que o extinto Ministério da Administração e Reforma do Estado, em 22 de dezembro de 1997, expediu a Instrução Normativa - IN nº 18/1997. De acordo com a referida IN, as licitantes deveriam apresentar suas propostas de preços subdivididas em Montante “A” e Montante “B”. O Montante “A” era composto de salário, adicionais (noturno, periculosidade e insalubridade), encargos sociais e outros; o Montante “B”, formado pelos seguintes insumos: uniforme, depreciação de equipamentos, fornecimento de materiais, vale-transporte, vale refeição, assistência médica, taxa de administração, tributos e lucro.

Já o modelo de planilhas de custos e formação de preços do Superior Tribunal de Justiça remonta ao segundo momento, tendo por ponto de partida os estudos realizados pelo Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão – MPOG em parceria com a Fundação Instituto de Administração – FIA para aprimorar a composição dos valores limites dos serviços de vigilância e de limpeza e conservação e atender à recomendação do Tribunal de Contas da União.

Esses estudos resultaram em um modelo de planilha analítica de custos e formação de preços diferente do padrão até então, que seguia uma metodologia de grupos (A, B, C, D e E). Esse novo modelo foi introduzido pela Portaria n.º 7/2011 do MPOG, que alterou o anexo III da Instrução Normativa n.º 02/2008, propondo um modelo de planilha com a nova metodologia de cálculo de valores limites, observadas as peculiaridades de cada serviço.

No âmbito desta Eg. Corte Superior, o modelo de planilhas vem sendo desenvolvido desde o ano de 2015 pela Secretaria de Administração – SAD, a partir de análise feita pela então Secretaria de Controle Interno – SCI na contratação de caráter emergencial de serviços de manutenção dos elevadores, tratada no processo administrativo n.º 16.203/2015. Naquela oportunidade, a SCI, por intermédio da então Coordenadoria de Orientação e Acompanhamento da Gestão Administrativa – COAD, emitiu a Informação COAD n. 0024797, onde recomendou à Administração vários ajustes na estrutura de contratação e a criação de modelo de planilha de custos e preços, a fim de gerenciar melhor os riscos que envolvem as contratações com mão de obra em regime de dedicação exclusiva.

A partir de então, a discussão e evolução do modelo foi realizada no âmbito do referido processo por diversas unidades do Superior Tribunal de Justiça, sendo sua última versão colocada em prática em dezembro de 2018, a partir de despacho do Secretário de Administração.

É importante frisar que o atual modelo de custos e formação de preços do STJ, embora predominantemente fundamentado em versão anterior ao posto em vigência pelo Anexo II-D da IN SEGES/MPDG n.º 05/2017 (terceiro momento do modelo), não deixou de incorporar as melhorias do novo normativo do Executivo Federal. Além disso, o ferramental desenvolvido agrupou os importantes impactos da Reforma Trabalhista (Lei n.º 13.467/2017), da Legislação Tributária (Sistema Público de Escrituração Digital – Sped) e da evolução dos entendimentos jurisprudenciais encampados pela Assessoria Jurídica e Secretaria de Auditoria Interna do STJ.

Todavia, ressalta-se que a IN SEGES/MPDG n.º 05/2017 não é apenas uma boa prática a ser observada pelo STJ conforme orientações do Tribunal de Contas da União, mas um verdadeiro padrão adotado na maioria das contratações públicas federais e até mesmo municipais e estaduais. Nesse sentido, o modelo tratado neste documento é compatível com o novo encadeamento de módulos trazido pelo normativo de modo a uniformizar procedimentos e facilitar a sua operacionalização. Espera-se que essa uniformização aumente a compreensibilidade das informações apresentadas, de forma que os atores envolvidos no processo de contratação possam entender, comparar, identificar tendências entre as diversas contratações e aperfeiçoar o modelo.

Assim, ao longo do presente documento, buscou-se, sempre que possível, inserir a fundamentação legal dos diversos itens que compõem as planilhas, inclusive com as disposições normativas e legais pertinentes, além dos entendimentos firmados pela Corte de Contas da União, e outros entendimentos firmados pelos Tribunais Superiores e pela Assessoria Jurídica. Concomitantemente, este estudo apresenta também os parâmetros e as memórias de cálculos referentes a composição dos valores de limites dos custos.

Por fim, destaca-se que o presente manual será, na medida do possível, atualizado para atender às alterações da legislação e/ou recomendações dos órgãos jurídicos e de controle interno e externo, bem como, dar continuidade ao processo de padronização dos procedimentos e prestar esclarecimentos ao público alvo.

2 AS 3 FASES DAS PLANILHAS DE CUSTOS

O processo de contratação pública pode ser entendido como um conjunto de fases, etapas e atos encadeados de forma lógica para permitir que a Administração, a partir da identificação da sua necessidade, planeje com precisão o encargo desejado e minimize seus riscos, bem como selecione, em princípio, de forma isonômica, a pessoa capaz de satisfazer a sua necessidade pela melhor relação custo-benefício.

Sob essa perspectiva, o processo de contratação pública é estruturado em três fases distintas, mas estritamente relacionadas: interna (na qual se realiza o planejamento), externa (em que ocorre a seleção da proposta) e contratual (em que realiza a gestão do contrato).

FIGURA 2 - FASES DA CONTRATAÇÃO



FONTE: STJ (2020)

A fase de planejamento (interna) se destina à identificação da necessidade, à definição do encargo, à análise e redução dos riscos envolvidos na contratação e à definição das regras de disputa – edital. É a fase mais importante do processo, pois é nela que toda a contratação é pensada, definida e regulamentada. O erro no planejamento contaminará as fases subsequentes e exigirá possível contingenciamento de problema futuro. Fundamentalmente, a finalidade do planejamento da contratação é definir o encargo. O encargo expressa a vontade contratual da Administração e é materializado no edital.

O planejamento das aquisições de bens e contratações de serviços, no âmbito do STJ, é disciplinado pela [Instrução Normativa STJ/GDG n. 24 de 26 de dezembro de 2019](#), na qual são descritas as três fases da etapa de planejamento, quais sejam:

1. Estudos Preliminares
2. Gerenciamento de Riscos
3. Elaboração de Projeto Básico ou Termo de Referência.

Quanto à fase de seleção do fornecedor (externa), esta viabiliza a análise das condições dos (?) e a seleção da melhor proposta. É nela que será apurada a remuneração a ser paga pela obtenção do encargo. A sua finalidade é apurar a melhor relação custo-benefício. Mas, em razão das análises feitas anteriormente, proporciona também a redução dos riscos que envolvem a contratação dimensionados na fase de planejamento. Daí a relação de interdependência entre elas.

Já na fase contratual, que acontece depois da licitação, materializa-se, num único instrumento, o contrato administrativo, com base no edital e na proposta vencedora. É nesta fase que se iniciam as atividades de gestão e fiscalização da execução contratual. Essas atividades, de acordo com o artigo 39 da IN SEGES/MPDG nº 05/2017, são o conjunto de ações que tem por objetivo aferir o cumprimento dos resultados previstos pela Administração para os serviços contratados, verificar a regularidade das obrigações previdenciárias, fiscais e trabalhistas, bem como prestar apoio à instrução processual e o encaminhamento da documentação pertinente ao setor de contratos para a formalização dos procedimentos relativos a repactuação, alteração, reequilíbrio, prorrogação, pagamento, eventual aplicação de sanções, extinção dos contratos, dentre outras, com vista a assegurar o cumprimento das cláusulas avençadas e a solução de problemas relativos ao objeto.

Atendendo a esse contexto, uma contratação de prestação de serviços com dedicação de mão de obra em regime de dedicação exclusiva também deverá conter, no mínimo, 3 (três) momentos das planilhas de custos. O primeiro momento, que doravante será denominado de Planilha nº. 1, é preenchido pela Administração. No contexto de planejamento, a Planilha nº 1 é confeccionada durante a elaboração do Termo de Referência ou Projeto Básico (TR/PB), após realização dos estudos preliminares. Explica-se: embora os estudos preliminares já devam conter pesquisa de preços, ela ainda é considerada preparatória, uma avaliação superficial tendo em vista contratações similares ou propostas de fornecedores.

Por causa disso, durante a elaboração do TR/PB é preenchida a Planilha nº 1 com o objetivo de refinar a estimativa de preços realizada durante os estudos preliminares, no caso de serviços com regime de dedicação exclusiva de mão de obra elaborada. Aliás, é isso o que preconiza a IN SEGES/MPDG nº 05/2017:

ANEXO V - DIRETRIZES PARA ELABORAÇÃO DO PROJETO BÁSICO (PB) OU TERMO DE REFERÊNCIA (TR)

1. São diretrizes gerais para a elaboração do Projeto Básico ou Termo de Referência:

(...)

a) **Refinar, se for necessário, a estimativa de preços** ou meios de previsão de preços referenciais realizados nos Estudos Preliminares;

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.

É nesse momento, ou seja, na elaboração do TR/PB, que se inicia a aplicação da Planilha Modelo de Custos e de Formação de Preços do STJ, a fim de auxiliar a Administração a definir o preço estimado e máximo que serão utilizados como critérios de aceitabilidade da fase nº. 2 da contratação (fase externa) além de auxiliar a avaliação em torno da previsão orçamentária. É para isso que o presente manual se prontifica, na medida em que se propõe como uma fonte de consulta da própria lógica da planilha e dos institutos trabalhistas, previdenciários e tributários aplicáveis.

Todavia, a Planilha nº 1 não é uma simples cópia do modelo aqui apresentado: ela é uma adequação das condições e requisitos da prestação dos serviços (jornada de trabalho, número de profissionais envolvidos, materiais, equipamentos, entre outros) estabelecidos no TR/PB. Nesse sentido, são passos fundamentais para o preenchimento da Planilha nº 1 (fase de planejamento da contratação):

- **1º Passo:** Conhecer a lógica do Modelo de Planilha de Custos e Formação de Preços do STJ para aplicação dos institutos trabalhistas, previdenciários e tributários na formação de preços e futuro julgamento da planilha (fase externa).
- **2º Passo:** Clareza das condições e requisitos da prestação dos serviços (jornada, números de profissionais, produtividade, materiais, equipamentos);
- **3º Passo:** Conhecimento dos prováveis documentos laborais que podem reger a(s) categoria(s) envolvida(s) na prestação dos serviços.
- **4º Passo:** Conhecimento dos itens que requerem a existência de indicadores estatísticos, com a finalidade de aplicar o melhor percentual possível na contratação. Embora o presente modelo possua indicadores, a melhor prática é que cada contratação disponha de histórico, afim de que seja aplicado à realidade concreta da execução do contrato com base nesses dados.

Por exemplo, os módulos 3, 4 e 5 são basicamente formados por indicadores estatísticos. Aqueles que podem ser alterados possuem destaque em **vermelho**. Com exceção dos tributos que são específicos para cada empresa contratada, os demais itens desses módulos podem ser adaptados conforme histórico da contratação. Para tanto, recomenda-se que os responsáveis pelo preenchimento da planilha nº 1 adaptem os memoriais de cálculo definidos neste manual, ou aperfeiçoem, na medida do possível, com dados mais aproximados à realidade contratual.

- **5º Passo:** Realização de pesquisa de preços em relação aos valores globais para conhecimento dos preços atuais praticados no mercado, bem como pesquisa de preços atuais dos insumos e materiais quando a prestação dos serviços os envolver. É recomendável que a pesquisa seja

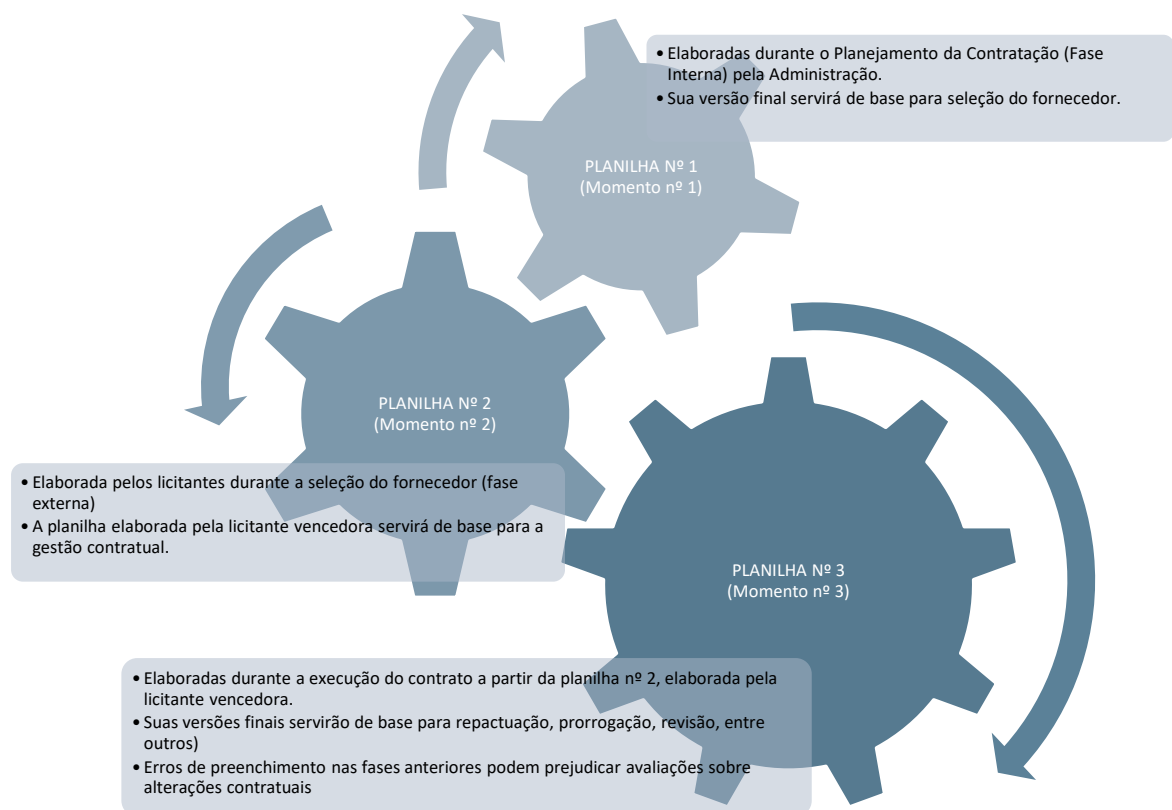
realizada durante os estudos preliminares, podendo ser realizada na elaboração do TR/PB caso necessário. A justificativa para realização durante os estudos preliminares é que o preenchimento da planilha é uma fase de refinamento, ou seja, aperfeiçoamento do valor global da contratação apurando junto ao mercado. Caso o preenchimento resulte em valor superior ao de outras contratações, os responsáveis pelo planejamento deverão estudar, justificar ou alterar as rubricas que estão incongruentes.

- **6º Passo:** Preenchimento da Planilha Modelo com base nos passos anteriores.
- **7º Passo:** Conferência dos cálculos com o cuidado de que os dados referenciais adotados conjuguem a realidade da prestação dos serviços com a razoabilidade dos cálculos aportados – verificação da adequação dos valores globais com os preços atuais praticados no mercado.

Como ressaltado anteriormente, a Planilha nº 1 será utilizada como referência para confecção das propostas durante a fase de seleção do fornecedor. Por isso, ela é anexada ao edital e também servirá como parâmetro de julgamento pela Comissão de Licitação da Planilha nº 2, adequada, desta vez, à realidade empresarial da licitante vencedora (enquadramento sindical, enquadramento trabalhista, custos de insumos, entre outros).

Por fim, conforme parâmetros das Planilhas nº. 1 e 2, a Planilha nº. 3 será anexada ao contrato (fase contratual ou de gestão do contrato) com a finalidade de prestar apoio à execução contratual (pagamento, fiscalização) e aos procedimentos relativos a repactuação, alteração, reequilíbrio, prorrogação, eventual aplicação de sanções, extinção dos contratos, dentre outras, com vistas a assegurar o cumprimento das cláusulas avençadas e a solução de problemas relativos ao objeto.

FIGURA 3 - MOMENTOS DA PLANILHA DE CUSTOS E FORMAÇÃO DE PREÇOS



FONTE: STJ (2020)

3 ESTRUTURA CONCEITUAL

O modelo de planilhas de custos e formação de preços do STJ possui uma estrutura constituída por planilhas, quadros resumos, módulos, submódulos e itens. Todo esse sistema de cálculo visa compor o custo analítico de cada profissional, e, consequentemente, sintetizar o valor total estimado da contratação. É importante notar que todos esses elementos buscam não só uma lógica integração dos custos para formar o preço da mão de obra, mas também manter uma organização e padronização no âmbito das contratações do STJ. Nesse sentido, a estrutura conceitual do modelo possui os seguintes componentes:

FIGURA 4 – ESTRUTURA CONCEITUAL DO MODELO DE PLANILHAS DE CUSTOS E DE FORMAÇÃO DE PREÇOS

1. PLANILHA SINTÉTICA DE CUSTOS E FORMAÇÃO DE PREÇOS

Planilha que evidencia as principais informações da contratação, como totais de valores e quantidades, dados gerais da contratação entre outros aspectos com o objetivo de determinar o valor global estimado da contratação.

1.1 PLANILHA(S) ANALÍTICA(S) DE CUSTOS E FORMAÇÃO DE PREÇOS

Planilha(s), em formato modular, que detalha(m) os componentes de custos que incidem na formação de preços de cada profissional a ser contratado. Cada planilha permite também a identificação de rubricas para a utilização nas Planilhas Auxiliares.

1.1.1 QUADROS RESUMOS, MÓDULOS E SUBMÓDULOS

Componentes de uma Planilha de Analítica de Custos e Formação de Preços que reúnem um conjunto de itens de custo (rubricas) de mesma natureza ou que, de algum modo, estejam relacionados com Planilhas Auxiliares.

1.1.1.1 SUBMÓDULO:

Agrega itens que compõem um determinado Módulo de uma Planilha Analítica.

1.1.1.2 MÓDULO:

Conjunto de itens e/ou submódulos de uma Planilha Analítica. Os módulos que compõem uma Planilha Analítica são os seguintes:

- **Módulo 1:** Composição da Remuneração;
- **Módulo 2:** Encargos e benefícios;
- **Módulo 3:** Provisão para rescisão;
- **Módulo 4:** Custo de reposição do profissional ausente;
- **Módulo 5:** Insumos diversos;
- **Módulo 6:** Custos indiretos. lucro e tributos.

1.1.1.1 ITEM:

Componente nuclear de uma Planilha de Analítica de Custos e Formação de Preços que identifica e especifica um determinado custo. Custo é o principal elemento que incide e afeta diretamente na formação do preço da mão de obra. O item também pode ser denominado de rubrica.

1.1.2.1 PLANILHA(S) DE DETALHAMENTO:

Planilhas acessórias que detalham a apuração de alguns itens de custos inseridos nos módulos e submódulos. Possuem a finalidade de complementar e de esclarecer os critérios utilizados nas Planilhas Analíticas, que possuem somente os valores unitários dos itens calculados nas Planilhas de Detalhamento. Essas planilhas, no âmbito do STJ, são utilizadas para esclarecer os seguintes custos: vale-transporte, vale alimentação, insumos (uniformes, equipamentos, materiais) e alíquotas médias efetivas de PIS/CONFINS de empresas optantes pelo regime da não-cumulatividade.

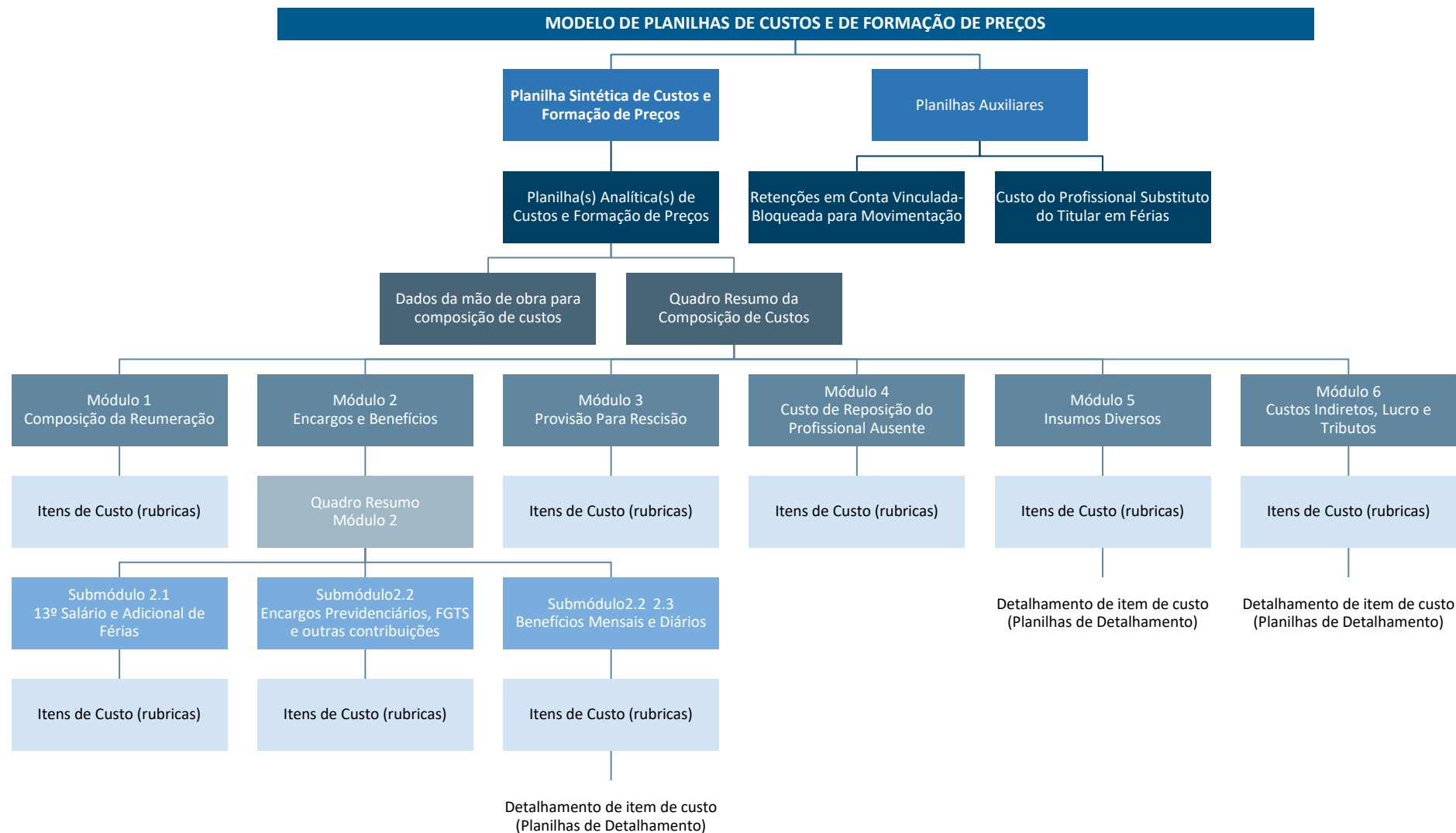
2. PLANILHA(S) AUXILIARES (PAs):

Planilhas que possuem a composição de valores para as atividades de controle interno regulamentadas internamente pelo STJ para aplicação nas contratações de serviços com mão de obra em regime de dedicação exclusiva. O detalhamento é realizado a partir dos elementos das Planilhas Analíticas de Custos e Formação de Preços. As planilhas auxiliares objetivam garantir a economia orçamentária bem como o cumprimento das obrigações trabalhistas e previdenciárias por meio dos instrumentos:

- 2.1 Desconto da substituição não realizada do profissional em férias, regulamentada pela Resolução STJ/GP n. 9 de 2 de agosto de 2017.
- 2.2 Conta-depósito vinculada-bloqueada para movimentação regulamentada pela Instrução Normativa STJ/GDG n. 15/2019;

FONTE: STJ (2020)

FIGURA 5 - ESTRUTURA CONCEITUAL DO MODELO DE PLANILHAS DE CUSTOS E DE FORMAÇÃO DE PREÇOS DO SUPERIOR TRIBUNAL DE JUSTIÇA



FONTE: STJ (2020)

3.1 ESTRUTURA DO ARQUIVO ELETRÔNICO

O modelo de planilhas de custos e formação de preços do STJ é um arquivo eletrônico de cálculo (pasta de trabalho) desenvolvido sob a estrutura do software Microsoft Excel 2016. Os recursos desse software incluem uma interface intuitiva, uma vez que cada arquivo ou pasta de trabalho (*arquivo.xls*) é como se fosse uma pasta tradicional, onde são guardadas folhas de papel contendo cálculos. Cada planilha pode ser compreendida como uma folha de papel contendo diversas informações financeiras.

Com base nessa interface, o software possui capacidades ferramentas de cálculo, sendo recomendado que os responsáveis pelo preenchimento do modelo tenham conhecimentos básicos sobre o programa. Em alguns casos, o modelo deverá ser adaptado a fim de contemplar especificidades da contratação, tais como serviços não relacionados à mão de obra, produtividade, entre outros. Nesses casos, o conhecimento intermediário é o mais recomendado, tendo em vista a necessidade de se modificar estruturas de cálculo do arquivo. Em casos ainda mais complexos, as unidades da Secretaria de Administração poderão fornecer o suporte para o correto preenchimento, sempre que necessário.



O arquivo do Modelo de Planilhas de Custos está disponível no Portal de Compras na Intranet do STJ.

Sendo o modelo uma **pasta de trabalho** do Excel que possui diversas planilhas (folhas eletrônicas de cálculo) que trabalham simultaneamente os dados da contratação, é necessário que existam algumas regras de validação a fim de direcionar o usuário para o correto preenchimento. No que é pertinente ao conteúdo, o arquivo (ou pasta de trabalho) possui uma divisão de planilhas a fim de acomodar a estrutura conceitual. Essa divisão é explicada na tabela abaixo que relaciona os nomes das planilhas (que aparecem nas guias localizadas na parte inferior da janela da pasta de trabalho) com a estrutura conceitual do modelo:

TABELA 1 - ESTRUTURA DO ARQUIVO ELETRÔNICO

Nomes das Planilhas da Pasta de Trabalho	Descrição sob a aspecto da Estrutura Conceitual da Planilha Modelo
Gestor	Orientações gerais de preenchimento direcionadas às unidades responsáveis pelo preenchimento da Planilha nº 1.
Licitante	Orientações gerais de preenchimento direcionadas às licitantes responsáveis pelo preenchimento da Planilha nº 1.
Resumo	Folha eletrônica de cálculo que possui a Planilha Sintética de Custos e Formação de Preços
P1, P2, P3, P4, P5...P20	Folhas eletrônicas de cálculos que possuem as Planilhas Analíticas de Custos e Formação de Preços.
Notas Exp.	Possui uma síntese do memorial de cálculo aplicado nas Planilhas Analíticas.
Det. – Mod. 2 e 5	Planilha de Detalhamento dos itens “A” e “B” do Submódulo 2.3 e Módulo 5 das Planilhas Analíticas.
PisCofins	Planilha de Detalhamento do item C.1.1 do Módulo 6 quando a organização licitante for optante da tributação pelo regime de incidência não cumulativa de PIS e da COFINS.
SIMPLES	Planilha de Detalhamento dos itens C.1 (PIS e COFINS) e C.2 (ISSQN) do Módulo 6 quando a licitante for optante da tributação pelo regime do SIMPLES Nacional
Subst. Férias	Planilha Auxiliar do custo anual do profissional substituto do titular em férias
Conta Vinc.	Planilha Auxiliar das retenções em conta vinculada-bloqueada da movimentação sobre os pagamentos mensais.

FONTE: STJ (2020)

Para fins de melhor organização do arquivo eletrônico da contratação, são orientações gerais:

- A planilha “Gestor”, deve ser oculta ou excluída da pasta de trabalho após o preenchimento na fase de planejamento da contratação.
- Por ser baseado em previsões, todo orçamento é aproximado. Porém, o orçamento necessita ser tão preciso quanto possível. Nesse sentido, deve-se evitar arredondamentos em demasia nos preços e percentuais do arquivo da planilha. Nesse sentido recomenda-se, sempre que possível, **proceder ao arredondamento somente nos valores finais da Planilha Analítica e Planilha Sintética**. Quando necessário os valores monetários devem ser arredondados em 2 (duas) casa decimais de acordo com a Norma ABNT NBR 5891 por meio da função “ARRED” do aplicativo Microsoft Excel.

- Por padrão, são exibidas 5 planilhas analítica (tipo “P”). Todavia, caso necessária a inserção de mais postos ou profissionais distintos, basta reexibir as respectivas planilhas por ordem. Exemplo: reexibir as planilhas P6 e P7 caso seja necessário 7 profissionais distintos na contratação.
- Se for utilizado mais profissionais, como no exemplo acima, é necessário reexibir as respectivas linhas e colunas nas planilhas “Resumo”, “Det. – Mod. 2 e 5”, “Subst. Férias” e “Conta Vinc.”. Não é necessário refazer os cálculos das referidas planilhas, pois já estão automatizados.
- Para evitar excesso de informações e aumentar a compreensibilidade, pode ser necessário ocultar linhas, colunas ou planilhas que possam ser desnecessárias. Recomenda-se sempre que possível, ocultar linhas/colunas/planilhas do que as excluir. O procedimento de exclusão pode interferir nos cálculos automatizados na Planilha Modelo.
- Os dados a serem preenchidos prioritariamente no arquivo são destacados em **vermelho**.
- As células que possuem valores ou dados já inseridos possuem notas de comentário ou regras de validação.
- Evitar inserir itens de custos sem os respectivos memoriais de cálculo inseridos nas células da planilha.
- O arquivo da planilha modelo (pasta de trabalho) deve ser salvo nos autos da contratação no formato editável (**.xls**), devendo ser evitado a anexação **exclusiva** da versão no formato **.pdf** uma vez que esse formato não dá a possibilidade de verificação de cálculos, fato que diminui a transparência do instrumento. A pasta de trabalho também serve de base de dados para consulta no decorrer da instrução contratual.

4 PLANILHA SINTÉTICA DE CUSTOS E FORMAÇÃO DE PREÇOS

A Planilha Sintética de Custos e Formação de Preços, denominada a partir de agora de Planilha Sintética, evidencia as principais informações da contratação, como totais de valores e quantidades, dados gerais da empresa entre outros aspectos. É, ao mesmo tempo, o ponto de partida do preenchimento das planilhas de custos, ponto final que evidencia o valor global estimado da contratação (extraídos das Planilhas Analíticas) e modelo de proposta a ser utilizado pelas empresas na fase externa da contratação.

FIGURA 6 - PLANILHA SINTÉTICA DE CUSTOS E DE FORMAÇÃO DE PREÇOS

MODELO DE PROPOSTA

PLANILHA SINTÉTICA DE CUSTOS E FORMAÇÃO DE PREÇOS

Os dados desta planilha devem ser preenchidos em 3 (três) decimais, seguindo o formato XXXX.XXX.

Pregão Eletrônico nº: **PRE00000000000000000000** Nº de meses de execução contratada: **36** meses

Data da Proposta: **PRE00000000000000000000**

Processo STJ nº: **PRE00000000000000000000**

Nome da Empresa: **PRE00000000000000000000**

CNPJ do estabelecimento responsável pelo faturamento dos serviços (MATRIZ ou FILIAL): **PRE00000000000000000000**

OBJETO: PREENCHIMENTO PLO SEXTOR

Tipo de Serviço - Categoria Profissional	Jornada de Trabalho	Quantidade		Valor (R\$)		
		Profissionais	Proporcionais	Unidade	Mensal	Total (36 meses)
Serviço 1 - Profissional 1	matr	1	1	0,00	0,00	0,00
Serviço 1 - Profissional 2	matr	1	1	0,00	0,00	0,00
Serviço 1 - Profissional 3	matr	1	1	0,00	0,00	0,00
Serviço 1 - Profissional 4	matr	1	1	0,00	0,00	0,00
Serviço 1 - Profissional 5	matr	1	1	0,00	0,00	0,00
Valor Total		5	5	0,00	0,00	0,00

Fonte: STJ (2020)

No arquivo do modelo, ela possui a denominação de “Resumo”. Entretanto, sua nomenclatura não se confunde com o Quadro Resumo da estrutura conceitual. O nome “Resumo” reflete apenas o objetivo da Planilha Sintética que é resumir os principais dados da contratação.

A Planilha Sintética (aba “Resumo”) destaca as células que devem obrigatoriamente ser preenchidas (**em vermelho**). Além disso, no caso de serem necessários mais do que 5 profissionais, basta reexibir as pastas e as linhas de planilhas correspondentes. Muitas rubricas e comentários estão ocultos na planilha, por padrão. Entretanto, caso necessário para contratação, a unidade poderá reexibir as linhas e colunas correspondentes.

TABELA 2 - ORIENTAÇÕES PARA PREENCHIMENTO DA PLANILHA SINTÉTICA

Pregão Eletrônico STJ Nº:	Número do edital de licitação do STJ (informado na fase interna)
Data da Proposta:	Data de apresentação da proposta pelo licitante no formato dia/mês/ano. (fase externa)
Processo STJ nº	Número do processo no Sistema Eletrônico de Informações – SEI do STJ que está sendo instruída a contratação. (informado na fase interna)
Nome da Empresa	Nome da licitante devidamente registrado sob o qual uma pessoa jurídica se individualiza e exerce suas atividades (razão social) - (fase externa)
CNPJ	CNPJ da licitante responsável pela proposta de preços
CNPJ do estabelecimento responsável pelo faturamento dos serviços (MATRIZ ou FILIAL):	Caso a unidade empresarial da empresa (matriz ou filial) responsável pela execução dos serviços seja distinta do estabelecimento responsável pela proposta de preços, a licitante deverá indicar o CNPJ do estabelecimento conforme regras estabelecidas no Edital.
Selecione abaixo, o nº de meses de execução do contrato.	Durante a fase de planejamento, deverá ser selecionado o número de meses de execução do contrato conforme justificativas presentes no processo de contratação.
Objeto	Descrição do objeto da contratação (fase interna)
Tipo de Serviço/Categoria Profissional	Denominação do serviço bem como da categoria profissional a serem contratados. Exemplos: Condução de veículos – Motorista; Copeiragem - Copeira, Revisão de textos – Revisor de Textos; Vigilância Armada - Vigilante.
Jornada de Trabalho	Descrição sucinta da jornada de trabalho mensal da categoria profissional a ser contratada(período durante o qual o trabalhador estará à disposição do STJ) prevista no Termo Referência. Exemplo: 44h, 30h, 12x36h.

Fonte: STJ (2020)

5 PLANILHA ANALÍTICA DE CUSTOS E FORMAÇÃO DE PREÇOS

O objetivo deste capítulo é descrever as principais rubricas que compõem o preço dos profissionais a serem alocados no STJ, em regime de dedicação exclusiva. Portanto, o modelo aqui não é exaustivo, porém, contempla boa parte da realidade dos contratos firmados por esta Corte. O preenchimento da maioria dos itens da Planilha Analítica é possível a partir das informações constantes no instrumento coletivo de trabalho, por meio de aplicação de percentuais determinados por lei, índices estatísticos, fórmulas matemáticas usuais ou valores normalmente praticados no mercado, reservando a realização de pesquisa de preços somente aos seguintes itens que compõem a planilha de custos: uniformes, materiais e equipamentos.

Muitos dados já possuem preenchimento e outros, podem ser preenchidos com auxílio deste manual (de forma mais detalhada) ou com as Notas Explicativas (de forma mais rápida).

5.1 DADOS GERAIS DA MÃO DE OBRA

É o primeiro quadro de uma Planilha Analítica que deve evidenciar os dados gerais que subsidiarão a formação de preços de cada profissional. O preenchimento adequado é imprescindível para a contratação, tendo em vista que esses dados são a base para futuros pleitos de reajuste por índice de preços e de repactuação de custos decorrentes de instrumentos coletivos de trabalho que regem a categoria profissional.

FIGURA 7 - PLANILHA ANALÍTICA - DADOS GERAIS DA MÃO DE OBRA

PLANILHA ANALÍTICA DE CUSTOS E FORMAÇÃO DE PREÇOS
Os valores fixos foram arredondados em 2 casas decimais, segundo a Norma ABNT NBR 5891.

TIPO DE SERVIÇO: SERVIÇO 1 - PROFISSIONAL 1

INSIRA OS DADOS DO NÚMERO DO PROCESSO E DO PREÇO ELETRÔNICO NA PLANILHA SINTÉTICA (ABA "RESUMO")

Dados da mão de obra para composição dos custos		INSERIR DADOS NO QUADRO RESUMO
1	Data de apresentação da proposta (proposta)	Posto
2	Unidade de Medida	1
3	Quantidade da unidade de medida	1
4	Quantidade de empregados por unidade de medida	12 meses
5	Nº de meses de execução contratual	PREENCHIMENTO PELO GESTOR
6	Preço da Categoria Profissional (Salário Normal da Categoria)	PREENCHIMENTO PELO GESTOR
7	Plano de Trabalho (Anexo 1 - P.T.)	PREENCHIMENTO PELO GESTOR
8	Acordo, Convenção ou Sentença Normativa em Dissídio Coletivo	PREENCHIMENTO PELO GESTOR
9	Número de registro da categoria no IRTS	PREENCHIMENTO PELO GESTOR
10	Data base da categoria	PREENCHIMENTO PELO GESTOR

FONTE: STJ

Conforme orientações abaixo, as informações são preenchidas pela Administração e pela empresa contratada, nas Planilhas nº 1 e nº 2 respectivamente.

TABELA 3 - ORIENTAÇÕES PARA PREENCHIMENTO DOS DADOS REFERENTES A MÃO DE OBRA NA PLANILHA ANALÍTICA

ORIENTAÇÃO DE PREENCHIMENTO		
1	Data de apresentação da proposta (dia/mês/ano)	Dado copiado da Planilha Sintética
2	Unidade de Medida	Parâmetro de medição adotado pela Administração para possibilitar a quantificação dos serviços e a aferição dos resultados. Geralmente, a composição analítica é realizada por posto, sendo a forma pagamento adaptada conforme o resultado a ser obtido (área limpa, unidades de atendimento, etc)
3	Quantidade da unidade de medida	Quantitativo da unidade de medida do tipo de serviço a ser contratado.
4	Quantidade de empregados por unidade de medida	Informação importante nas contratações por posto de trabalho, pois designa a quantidade de empregados necessários para a unidade de serviço, conforme jornada de trabalho determinada no Termo de Referência. Exemplo: em uma contratação de serviços de vigilância em regime 12x36h, cada posto deverá possuir 2 profissionais a fim de contemplar uma cobertura ininterrupta dos serviços durante o dia.
5	Nº de meses de execução contratual	Dado copiado da Planilha Sintética

ORIENTAÇÃO DE PREENCHIMENTO		
6	Piso da Categoria Profissional (Salário Normativo da Categoria)	Salário base estabelecido em acordo, convenção coletiva, sentença normativa ou lei para fins de comparação com o valor a ser efetivamente pago. O salário a ser pago, descrito no Módulo 1, não pode ser inferior ao piso da categoria.
7	Classificação Brasileira de Ocupações (CBO)	Código que reconhece, nomeia e descreve as características do profissional a ser contratado
8	Acordo, Convenção ou Sentença Normativa em Dissídio Coletivo	Abreviatura do nome das entidades que celebraram o instrumento coletivo de trabalho que rege a categoria profissional a ser contratada. Por exemplo, caso seja uma Convenção Coletiva de Trabalho celebrada entre o Sindicato das Empresas de Asseio, Conservação, Trabalho Temporário e Serviços Terceirizáveis do Distrito Federal – SEAC/DF e o Sindicato dos Empregados em Empresas de Asseio, Conservação, Trabalho Temporário, Prestação e Serviços Terceirizáveis no Distrito Federal - SINDISERVIÇOS/DF, deverá ser informado neste campo: SEAC/DF – SINDISERVIÇOS .
9	Número do registro da convenção no MTE	Número do registro do instrumento coletivo dado pelo Sistema de Negociações Coletivas de Trabalho – Mediador. No caso de dissídio coletivo, deverá ser inserido o número do processo trabalhista.
10	Data base da categoria	Data utilizada como base para o reajuste da categoria profissional previsto no instrumento coletivo ou sentenças normativas em dissídio coletivo.

FONTE: STJ (2020)

5.1.1 ENQUADRAMENTO SINDICAL

O conhecimento do correto instrumento coletivo que rege cada categoria profissional a ser alocada na prestação dos serviços é de fundamental importância para determinar o correto encargo da Administração. Instrumentos coletivos de trabalho são as convenções, os acordos e os aditivos. As convenções coletivas de trabalho são contratos celebrados entre entidades sindicais, figurando um lado a **representação econômica (empresas)** e de outro a **representação profissional (empregados)**. Os acordos coletivos de trabalho são contratos firmados entre entidade sindical profissional de um lado e do outro uma ou mais empresas. Os aditivos às convenções coletivas ou aos acordos coletivos de trabalho são complementos (adições) que as partes pactuam aos instrumentos já celebrados.

Quando não há acordo entre os sindicatos para determinação dos direitos dos trabalhadores de uma determinada categoria, os sindicatos podem propor o dissídio coletivo, que consiste em uma ação judicial perante a Justiça do Trabalho.

Os instrumentos coletivos são fontes do direito coletivo do trabalho e trazem novidades ao mundo jurídico-trabalhista, pois eles podem contemplar direitos que ainda não estão consagrados na Consolidação das Leis do Trabalho - CLT ou em outras leis trabalhistas. Isso é especialmente importante no contexto da Reforma Trabalhista acarretada pela Lei 13.467/2017, em que se incorporou à CLT a possibilidade de a convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho possuírem prevalência sobre a lei quando dispuserem sobre determinados assuntos (art. 611-A).

Todavia, erro comum de gestores de contratos é pensar que Administração deve indicar o instrumento coletivo no edital de contratação com base no enquadramento sindical do profissional a ser alocado, quando, na verdade, o instrumento adequado depende do enquadramento sindical individual da empresa que prestará os serviços.

Mas o que é enquadramento sindical?

Enquadramento sindical é a determinação da entidade sindical representante de determinada categoria, para a qual deverá ser recolhida a contribuição sindical, bem como aplicada a convenção coletiva de trabalho, se for o caso. A importância do enquadramento sindical decorre dos princípios da unicidade sindical e da territorialidade consagrados pela Constituição Federal (art. 8º, II), que veda a criação de mais de uma entidade sindical, representativa de categoria profissional ou econômica, na mesma base territorial, não inferior à área de um município. Se assim não fosse, uma empresa poderia, por exemplo, escolher livremente por qual sindicato desejaria ser representada. Contudo, nosso ordenamento jurídico adotou a liberdade sindical mitigada. Por exemplo: ao exercer determinada categoria econômica, a empresa estará

automaticamente enquadrada na entidade sindical representante da categoria econômica correspondente e, consequentemente, seus empregados vinculados à respectiva categoria profissional.

Por regra, a análise do enquadramento sindical deve ser verificada com base na atividade preponderante da empresa. Isso porque o enquadramento sindical do empregado segue o enquadramento sindical do empregador, o que a doutrina trabalhista chama de “paralelismo”. Ademais, o enquadramento sindical deve considerar também a base territorial do local da prestação de serviços. Como destacado anteriormente, a abrangência da convenção coletiva é determinada pela representação das categorias econômica e profissional, com obediência ao princípio da territorialidade (base territorial), ou seja, aplicam-se os instrumentos coletivos vigentes no local da prestação de serviços.

No caso de uma empresa cuja atividade preponderante é limpeza e conservação, todos seus funcionários deverão ser representados pelo sindicato profissional da região que representa os empregados de limpeza e conservação. Entretanto, na hipótese de a empresa realizar diversas atividades preponderantes, cada atividade será representada pela entidade sindical correspondente.

Ainda pertinente ao tema, importante reproduzir o entendimento do TCU reproduzido no Informativo de Licitações e Contratos nº 369:

1. Na elaboração de sua planilha de formação de preços, o licitante pode utilizar norma coletiva de trabalho diversa daquela adotada pelo órgão ou entidade como parâmetro para o orçamento estimado da contratação, tendo em vista que o enquadramento sindical do empregador é definido por sua atividade econômica preponderante, e não em função da atividade desenvolvida pela categoria profissional que prestará os serviços mediante cessão de mão de obra (art. 581, § 2º, da CLT e art. 8º, inciso II, da Constituição Federal).

Representação formulada ao TCU apontou possíveis irregularidades no Pregão Eletrônico 30/2018, promovido pela Agência Nacional de Transportes Terrestres (ANTT), cujo objeto era a “prestação de serviços, com dedicação exclusiva de mão de obra, com alocação de postos de trabalho de Apoio Administrativo Níveis I e II e Coordenador Administrativo”. Entre as irregularidades suscitadas, mereceu destaque a indevida desclassificação da empresa representante, após vencer a fase de disputa, sob a alegação de que teria ela utilizado convenção coletiva de trabalho (CCT) que não representaria a categoria profissional envolvida no objeto da contratação. A representante teria formulado sua proposta com base em CCT celebrada entre o Sindicato Interestadual dos Trabalhadores nas Indústrias Metalúrgicas, Mecânicas e de Materiais Elétricos e Eletrônicos do DF, GO e TO e o Sindicato das Indústrias Metalúrgicas, Mecânicas e de Materiais Elétricos e Eletrônicos do DF, tendo em vista que o ramo de instalações e manutenção elétrica seria sua atividade econômica preponderante. Em seu voto, o relator destacou que, apesar de o instrumento convocatório não fixar a CCT a ser utilizada pelos licitantes na formação de seus preços, o pregoeiro desclassificou a proposta da empresa sob o argumento da inaplicabilidade da CCT por ela adotada. Para a ANTT, a aceitação da proposta representaria sérios riscos de responsabilização subsidiária da Administração, além de violar o princípio da isonomia, pois das quatro empresas convocadas na fase de habilitação, apenas a representante teria utilizado CCT diversa da celebrada entre o Seac/DF e o Sindserviços/DF, o que consistiria em vantagem na composição de custos. Para o relator, no entanto, a decisão do pregoeiro “não encontra amparo nas normas de regência do certame tampouco na legislação do pregão”. Segundo ele, a IN 5/2017, editada pela Secretaria de Gestão (Seges) do extinto Ministério do Planejamento, Desenvolvimento e Gestão, exige que o ato convocatório do certame preveja regra de elaboração da proposta, consistente na indicação, pelo licitante, dos acordos, convenções ou dissídios coletivos de trabalho que regem as categorias profissionais que executarão o serviço e as respectivas datas-bases e vigências, e a própria Administração, ao planejar a contratação e elaborar o orçamento estimado, deve também definir a norma coletiva de trabalho da qual extrairá as informações quanto a direitos e benefícios devidos aos trabalhadores cujas categorias serão empregadas na execução dos serviços. No caso concreto, a questão residiria, então, em identificar qual CCT deveria ser utilizada na formação dos preços pelos proponentes: se aquela pactuada por entidade sindical representativa do segmento do negócio vinculado à atividade econômica preponderante do licitante, ou aquela efetuada por sindicato que melhor representa a categoria profissional objeto da contratação. O relator deixou assente que o enquadramento sindical no Brasil é definido, via de regra, pela atividade econômica preponderante do empregador, e não em função da atividade desenvolvida pelo empregado (art. 511, § 2º, da CLT). Ao enfatizar que “um empregador não pode ser obrigado a observar uma norma coletiva do trabalho de cuja formação não tenha participado, seja diretamente (acordo coletivo) ou por sua entidade de classe (convenção coletiva)”, ele concluiu que a desclassificação da empresa representante foi irregular. Assim, nos termos propostos pelo relator, o Plenário decidiu considerar procedente a representação e, entre outras deliberações, dar ciência à ANTT, com vistas à prevenção de ocorrências semelhantes, que, no âmbito do Pregão Eletrônico 30/2018, houve a desclassificação indevida de licitante em razão da “utilização na planilha de formação de preços de norma coletiva do trabalho diversa da utilizada pela Agência para a elaboração do orçamento estimado da contratação, tendo em vista que o enquadramento sindical é aquele relacionado à atividade principal da empresa licitante e não da categoria profissional a ser contratada, em atenção aos artigos 570, 577 e 581, § 2º da CLT e ao art. 8º, II, da Constituição Federal”.

Acórdão 1097/2019 Plenário, Representação, Relator Ministro Bruno Dantas.

CASO PRÁTICO Nº 1

A empresa ALFA Limpeza e Serviços Ltda. pratica diversas atividades no Distrito Federal (matriz) e no município de São Paulo (filial). Todavia, conforme descrito no objeto social de seu Contrato Social e em seu cadastro de atividades (CNAE) junto à Receita Federal, a atividade principal (preponderante) de sua matriz é “limpeza e

conservação” e a atividade principal de sua filial é “comércio varejista”. Todas as demais atividades em seus registros são secundárias.

Portanto, considerando as regras de enquadramento sindical, as convenções coletivas aplicáveis são:

TABELA 4 - CASO PRÁTICO - ENQUADRAMENTO SINDICAL

Atividades da empresa ALFA	Local da prestação de serviços	Enquadramento empresa	Enquadramento empregados	Convenção Coletiva aplicável
Limpeza e conservação (preponderante no DF)	Distrito Federal	Sindicato representativo das atividades de limpeza e conservação no Distrito Federal	Sindicato representativo dos profissionais de limpeza e conservação no Distrito Federal	Celebrada entre os representantes sindicatos patronal e de empregados da área de limpeza e conservação do Distrito Federal
Comércio varejista (preponderante em SP)	São Paulo	Sindicato representativo das atividades de comércio varejista em São Paulo	Sindicato representativo dos profissionais de comércio varejista em São Paulo	Celebrada entre os representantes sindicatos patronal e de empregados do comércio varejista de São Paulo.
Construção civil (não preponderante no DF)	Distrito Federal	Sindicato representativo das atividades de limpeza e conservação no Distrito Federal	Sindicato representativo dos profissionais de limpeza e conservação no Distrito Federal	Celebrada entre os representantes sindicatos patronal e de empregados da área de limpeza e conservação do Distrito Federal

FONTE: STJ (2020)

Todavia, como a maior parte da legislação brasileira, existem exceções. Em regra, como explicado acima, o enquadramento sindical do empregado segue o enquadramento sindical do empregador, sendo o sindicato representativo aquele que abrange a atividade preponderante do estabelecimento (paralelismo). Exceções à regra mencionada são os **profissionais liberais** e aquelas que a CLT chama de **categorias diferenciadas**, que se conceituam como as que se formam pelos empregados que exerçam profissões ou funções diferenciadas por força de estatuto profissional especial ou em consequência de condições de vida singulares. Deste modo, deverá o empregador observar a existência de trabalhadores em seu estabelecimento que possam pertencer a esses agrupamentos, dentre os quais é possível citar como exemplos: condutores de veículos rodoviários (motoristas), vigilantes, desenhistas técnicos, telefonistas, jornalistas, secretários executivos. Estes profissionais, por pertencerem a uma categoria diferenciada, deverão estar enquadrados no sindicato respectivo, ao qual caberá, inclusive, o imposto sindical descontado de seus rendimentos.

Por outro lado, muito importante destacar que a Súmula 374 do TST estabelece que empregado integrante de categoria profissional diferenciada não tem o direito de haver de seu empregador vantagens previstas em instrumento coletivo no qual a empresa não foi representada por órgão de classe de sua categoria.

CASO PRÁTICO Nº 2

A empresa ALFA Limpeza e Serviços Ltda. decidiu ampliar sua gama de serviços terceirizados, e alterou seus registros (Contrato Social, cadastros fiscais) a fim de incluir novas atividades secundárias de telemarketing e segurança armada. Todavia a prestação desse tipo de serviços ainda é incipiente e representa um pouco mais de 5% de seu faturamento mensal e de seu quadro de funcionários.

Considerando essas novas atividades, com as categorias diferenciadas de telefonistas e de vigilantes alocados no Distrito Federal, o enquadramento sindical da empresa Alfa ficou conforme quadro abaixo:

TABELA 5 - CASO PRÁTICO: ENQUADRAMENTO SINDICAL MÚLTIPLO

Atividades da empresa ALFA	Local da prestação de serviços	Enquadramento empresa	Categoria Profissional	Categoria Profissional Diferenciada?	Enquadramento empregados	Convenção Coletiva aplicável
Limpeza e conservação (preponderante no DF)	Distrito Federal	Sindicato representativo das atividades de limpeza e conservação no Distrito Federal	Auxiliar de Serviços Gerais, Operadores de Balancim, Zeladores, Supervisores	Não	Sindicato representativo dos profissionais de limpeza e conservação no Distrito Federal	Celebrada entre os representantes sindicatos patronal e de empregados da área de limpeza e conservação do Distrito Federal
Comércio varejista (preponderante em SP)	São Paulo	Sindicato representativo das atividades de comércio varejista em São Paulo	Operadores de Caixa, Auxiliares Administrativos	Não	Sindicato representativo dos profissionais de comércio varejista em São Paulo	Celebrada entre os representantes sindicatos patronal e de empregados do comércio varejista de São Paulo.
Construção civil (não preponderante no DF)	Distrito Federal	Sindicato representativo das atividades de limpeza	Serventes, Marceneiros, Serralheiros	Não	Sindicato representativo dos profissionais de limpeza e	Celebrada entre os representantes sindicatos patronal e de empregados da área de

Atividades da empresa ALFA	Local da prestação de serviços	Enquadramento empresa	Categoria Profissional	Categoria Profissional Diferenciada?	Enquadramento empregados	Convenção Coletiva aplicável
		e conservação no Distrito Federal			conservação no Distrito Federal	limpeza e conservação do Distrito Federal
Telemarketing (não preponderante no DF)	Distrito Federal	Sindicato representativo das atividades de limpeza e conservação no Distrito Federal	Telefonistas	Sim e o Sindicato da Categoria Diferenciada possui CCT celebrada com o Sindicato representativo das atividades de limpeza e conservação no Distrito Federal	Sindicato da Categoria Diferenciada (Telefonistas) no Distrito Federal	Celebrada entre os representantes do sindicato patronal da área de limpeza e conservação do Distrito Federal e o Sindicato da Categoria Diferenciada (Telefonistas) no Distrito Federal
Vigilância (não preponderante no DF)	Distrito Federal	Sindicato representativo das atividades de limpeza e conservação no Distrito Federal	Vigilantes	Sim, porém não há CCT entre o Sindicato desta categoria diferenciada (vigilantes) e o Sindicato representativo das atividades de limpeza e conservação no Distrito Federal	(Aplicação da Súmula 374 do TST) Sindicato representativo dos profissionais de limpeza e conservação no Distrito Federal	Celebrada entre os representantes sindicatos patronal e de empregados da área de limpeza e conservação do Distrito Federal

FONTE: STJ (2020)

CASO PRÁTICO Nº 3

O Superior Tribunal de Justiça realizou licitação para contratação de serviços de vigilância, os quais serão prestados em sua sede no Distrito Federal. Na elaboração da Planilha nº. 1, a Administração considerou o a convenção coletiva celebrada entre o sindicato dos vigilantes e o sindicato das empresas de segurança privada, ambos do Distrito Federal. A justificativa para isso foi entendimento de se utilizar o instrumento coletivo mais específico e provável para a atividade que ela pretendia contratar, considerando o local da prestação do serviço.

Todavia, a fim de evitar confusão, não mencionou isso em seu edital e, com base nas orientações da Assessoria Jurídica, determinou que a empresa vencedora indicasse o instrumento coletivo a qual seus profissionais estariam submetidos, conforme regras de enquadramento sindical. A empresa ALFA Limpeza e Serviços Ltda., do quadro acima, apresentou a menor proposta com base no instrumento coletivo celebrado entre sindicatos patronal e de empregados da área de limpeza e conservação do Distrito Federal.

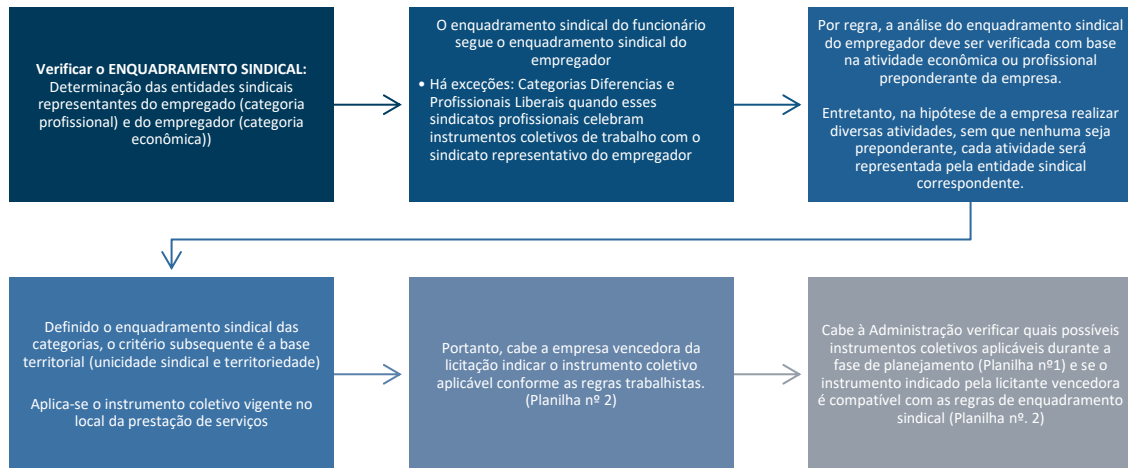
Por verificar incongruência entre o instrumento coletivo da empresa e o utilizado na fase interna, a Administração solicitou justificativa da empresa. A empresa, por sua vez, esclareceu que sua atividade preponderante no Distrito Federal é limpeza e conservação, e apresentou Declaração de Compromissos Firmados. Diligenciando uma amostra desses contratos junto aos contratantes e suas atividades principais declaradas no Contrato Social da Empresa Alpha (fornecido como documento de habilitação), a Administração acatou a indicação do instrumento coletivo da empresa em sua Planilha de Custos.

Como pode ser compreendido do conjunto de informações dispostas ao longo deste capítulo, provar qual é atividade preponderante da empresa é de responsabilidade do empregador, e não da Administração. Todavia, a Administração deve embasar sua Planilha nº 1 no instrumento mais específico e provável de ser aplicado por uma empresa do ramo. É claro que essa atividade é passível de erro, como por exemplo, considerar um salário base mais baixo do que uma empresa é obrigada a conceder por seu enquadramento. Por isso, é recomendado que durante a fase de planejamento da contratação, o plano de riscos inclua ações a identificar e avaliar os riscos de a administração se embasar em instrumento coletivo diverso ao ser apresentado pela empresa vencedora.

Não há soluções prontas para todos os casos de enquadramento, em especial quando existir diversas atividades praticadas pelas empresas. Embora sejam poucos casos de problemas de enquadramento enfrentados pela Administração, os episódios são de difícil resolução caso não preliminarmente enfrentados durante as fases iniciais da contratação. Em casos especiais, as unidades técnicas e jurídica do STJ trabalham juntas para verificar casos em que há dúvidas de enquadramento. De qualquer sorte, importante reiterar que, conforme entendimento da justiça trabalhista, compete à empresa provar qual é a sua atividade preponderante, principalmente no caso em que exista diversas atividades como objeto social.

Ademais, a figura abaixo faz uma síntese das regras de enquadramento a serem enfrentadas nas contratações com dedicação de mão de obra exclusiva:

FIGURA 8 - FLUXO PARA APLICAÇÃO DE INSTRUMENTO COLETIVO DE TRABALHO



FONTE: STJ (2020)

5.2 MÓDULO 1 – COMPOSIÇÃO DA REMUNERAÇÃO

O Módulo 1 – Composição da Remuneração, é formado pelo salário da categoria profissional acrescido dos adicionais previstos em lei ou, instrumento coletivo de trabalho ou dissídio coletivo. O art. 457 da CLT menciona que está compreendida na remuneração do empregado, para todos os efeitos legais, além do salário devido e pago diretamente pelo empregador, como contraprestação do serviço, as gratificações legais e as comissões, além dos adicionais devidos decorrentes da prestação de serviços como horas extras, adicional noturno, insalubridade, periculosidade, dentre outros.

FIGURA 9 - MÓDULO 1 DA PLANILHA ANALÍTICA (COMPOSIÇÃO DA REMUNERAÇÃO)

Composição de custos			
MÓDULO 1 - COMPOSIÇÃO DA REMUNERAÇÃO			
Item	Item de Custos (Descrição)	%	Valor (R\$)
A	Salário Base	100%	0,00
B	Adicional de Periculosidade - Conforme Memória de Cálculo presente nas Notas Explicativas		0,00
C	Adicional de Insalubridade - Conforme Memória de Cálculo presente nas Notas Explicativas		0,00
D	Adicional Noturno - Conforme Memória de Cálculo presente nas Notas Explicativas		0,00
E	Hora Extra Habitual - Conforme Memória de Cálculo presente nas Notas Explicativas		0,00
F	Sobreaviso - Conforme Memória de Cálculo presente nas Notas Explicativas		0,00
G	Adicional de Feriado Trabalhado - Somente se houver previsão no instrumento coletivo da categoria		0,00
H	Outros (especificar)		0,00
Total da remuneração - Base de cálculo para encargos trabalhistas			0,00
I	Intervalo Intra jornada - Conforme Memória de Cálculo presente nas Notas Explicativas		0,00
J	Outros (especificar)		0,00
Total da remuneração			0,00

FONTE: STJ (2020)

Conforme Parecer nº. 486/2018 da Assessoria Jurídica do STJ, as rubricas pertinentes ao **adicional noturno, hora extra, sobreaviso, adicional de feriado trabalhado e intervalo intrajornada** não devem ser adotadas como regra na planilha, devendo sempre sua exigência estar justificada nos estudos preliminares de que trata a Instrução Normativa STJ n. 6 de 2018. Como tais rubricas dependem de justificativas prévias, a análise delas deve ser efetuada a cada caso concreto, por ocasião da aprovação das minutas de editais de que trata o parágrafo único do art. 38 da Lei n. 8.666, de 1993. Sendo assim, as linhas das referidas rubricas estão ocultas nas Planilhas Analíticas por padrão, podendo ser reexibidas sempre que necessário para a contratação.

Importante destacar que as orientações do Módulo nº 1, devida às dificuldades inerentes, estão centradas no preenchimento da Planilha nº1 na fase de planejamento da contratação.

5.2.1 SALÁRIO BASE

Salário é a contraprestação devida e paga diretamente pelo empregador a todo empregado. Ele pode ser pago mensal, quinzenal, semanal ou diariamente, por peça ou tarefa; o salário nunca poderá ser inferior ao salário mínimo (art. 428, § 2o, da CLT, com redação dada pela Lei no 10.097/2000). O pagamento do salário, qualquer que seja a modalidade de trabalho, não deve ser estipulado por período superior a um mês. Ademais, por padrão, os cálculos da planilha analítica são para empregados mensalistas (utilizado na maioria das contratações com dedicação exclusiva).

Embora exista certa discussão acerca dos institutos “salário” e “remuneração”, é predominante o entendimento que remuneração é gênero, do qual salário é espécie, que por sua vez é a parcela mais importante. Todavia, é apenas a inclusão ou não das gorjetas que diferencia as expressões “salário” e “remuneração”, conforme disposto no art. 457 da CLT. O quadro a seguir apresenta as diferenças básicas entre salário e remuneração:

TABELA 6 - DIFERENÇAS ENTRE SALÁRIO E REMUNERAÇÃO

SALÁRIO	REMUNERAÇÃO
É a parcela central devida ao trabalhador.	É um conjunto de parcelas, incluindo-se a parcela referente ao salário.
É espécie.	É gênero.
Corresponde ao valor econômico pago diretamente pelo empregador.	É o conjunto de pagamentos provenientes do empregador ou de terceiros.

SALÁRIO	REMUNERAÇÃO
É a contraprestação devida e paga diretamente ao trabalhador	Compreende salário e mais o que o empregado recebe de terceiros em virtude do contrato de trabalho.
Abrange apenas o pagamento feito diretamente pelo empregador, não alcançando aqueles efetuados por terceiros (gorjeta).	É um conceito mais amplo que o de salário, pois engloba tanto o pagamento feito pelo empregador (salário), quanto o recebido de terceiros (gorjetas).

FONTE: COSTA, 2012, PÁG. 16.

O Salário Básico no item “A” do Módulo 1 pode ser compreendido como salário mensal definido em acordo, dissídio ou convenção coletiva de trabalho no momento da publicação do edital, **exceto se houver estipulação de valores mínimos de remuneração dos trabalhadores pelo Tribunal**. Todavia, a estipulação de valores mínimos de remuneração deve se justificar somente quando existir necessidade de afastar o risco de selecionar colaboradores com capacitação inferior à necessária para a execução dos serviços, por meio de pesquisas de mercado, de dados obtidos junto a associações e sindicatos de cada categoria profissional e de informações divulgadas por outros órgãos públicos que tenham recentemente contratado o mesmo tipo de serviço. De acordo com o TCU, a fixação de remuneração mínima no edital somente é cabível, com restrições, nos casos de terceirização de mão de obra com alocação de postos de trabalho.

Informativo de Licitações e Contratos nº 360 do TCU

1. É possível exigir piso salarial mínimo acima daquele estabelecido em convenção coletiva de trabalho, desde que o gestor comprove que os patamares fixados no edital da licitação são compatíveis com os preços pagos pelo mercado para serviços com tarefas de complexidade similar.

5.2.1.1 DESCANSO SEMANAL REMUNERADO

O descanso semanal remunerado (DSR) foi assegurado pela Consolidação de Leis do Trabalho (CLT) desde sua promulgação, em 1943, e foi regulamentado com mais especificações pela Lei 605 de 1949. Nesta nova resolução foi detalhada a forma de remuneração e o seu cálculo. O benefício trata-se do direito de um intervalo de 24 horas consecutivas por semana, devidamente remunerado e preferencialmente aos domingos, exceto em casos de necessidade imperiosa do trabalho.

Isso quer dizer que todos os trabalhadores regidos pela CLT têm direito a um intervalo semanal pago pelo empregador. Há, no entanto, diferentes fatores que influenciam no cálculo, como a jornada diária, o contrato de trabalho e o pagamento como mensalista ou como horista.

Destaca-se que, por padrão, o modelo do STJ é para empregados mensalistas. Neste caso, os cálculos do DSR são mais simples uma vez que eles já têm o salário fixado com o descanso semanal incluso. Isso porque, consideram-se já remunerados os dias de repouso semanal (DSR) no salário mensal nos termos do § 2º do art. 7º da Lei 605/1949. Por consequência, eventuais reflexos remuneratórios decorrentes do repouso, já estão contemplados nos cálculos dos adicionais deste modelo, tendo em vista que possuem por base o salário de empregados mensalistas (com DSR incluso no salário mensal).

5.2.2 ADICIONAL DE PERICULOSIDADE

São consideradas atividades ou operações perigosas, na forma da regulamentação aprovada pelo órgão competente do Poder Executivo Federal, aquelas que, por sua natureza ou métodos de trabalho, impliquem o contato permanente com inflamáveis ou explosivos, em condições de risco acentuado. O empregado que trabalha em condições de periculosidade recebe um adicional de 30% sobre o salário efetivo, não incidindo esse percentual sobre gratificações. Se o empregado trabalhar em serviço insalubre e perigoso, deverá optar pelo adicional de um dos dois.

A caracterização e a classificação de insalubridade ou periculosidade serão feitas por meio de perícia a cargo de Médico do Trabalho ou Engenheiro do Trabalho, registrado no Ministério do Trabalho. É importante notar que o adicional de periculosidade é de 30% sobre o salário-base e não sobre o salário mínimo.

Súmula no 191 do TST

ADICIONAL DE PERICULOSIDADE. INCIDÊNCIA. BASE DE CÁLCULO (cancelada a parte final da antiga redação e inseridos os itens II e III) Res. 214/2016, DEJT divulgado em 30-11-2016 e 1o e 2-12-2016.

I – O adicional de periculosidade incide apenas sobre o salário básico e não sobre este acrescido de outros adicionais.

II – O adicional de periculosidade do empregado eletricitário, contratado sob a égide da Lei no 7.369/1985, deve ser calculado sobre a totalidade das parcelas de natureza salarial. Não é válida norma coletiva mediante a qual se determina a incidência do referido adicional sobre o salário básico.

III – A alteração da base de cálculo do adicional de periculosidade do eletricitário promovida pela Lei no 12.740/2012 atinge somente contrato de trabalho firmado a partir de sua vigência, de modo que, nesse caso, o cálculo será realizado exclusivamente sobre o salário básico, conforme determina o § 1o do art. 193 da CLT.

CASO PRÁTICO Nº 4

A remuneração de um empregado com salário mensal de R\$ 1.600,00 com adicional de periculosidade de 30% é demonstrada a seguir:

Remuneração = Salário base + adicional de periculosidade

Remuneração = Salário base + (Salário base × 30%)

Remuneração = R\$ 1.600,00 + (R\$ 1.600 × 30%) = R\$ 1.600,00 + R\$ 480,00

Remuneração = R\$ 2.080,00

FIGURA 10 - CASO PRÁTICO: ADICIONAL DE PERICULOSIDADE NA PLANILHA ANALÍTICA

Composição de custos		
MÓDULO 1 - COMPOSIÇÃO DA REMUNERAÇÃO		
1	Item de Custos (Descrição)	Valor (R\$)
A	Salário Base	1.600,00
B	Adicional de Periculosidade - Conforme Memória de Cálculo presente nas Notas Explicativas	480,00
Total da remuneração		2.080,00

FONTE: STJ (2020)

A remuneração a ser inserida no Módulo n. 1 da Planilha Analítica está detalhada na imagem abaixo.

Deve-se evitar o preenchimento truncado dos itens de custos, a fim de facilitar posteriores análises (repactuação, por exemplo). Ou seja, em vez de preencher diretamente o valor de R\$ 480,00, deve-se utilizar as ferramentas de cálculo do excel conforme exemplo abaixo:

FIGURA 11 - CASO PRÁTICO: CÁLCULO DO ADICIONAL DE PERICULOSIDADE NA PLANILHA ANALÍTICA

Composição de custos		
MÓDULO 1 - COMPOSIÇÃO DA REMUNERAÇÃO		
1	Item de Custos (Descrição)	Valor (R\$)
A	Salário Base	1600
B	Adicional de Periculosidade - Conforme Memória de Cálculo presente nas Notas Explicativas	=A*30%
Total da remuneração		=SUMA(B31:B33)

FONTE: STJ (2020)

Embora na planilha analítica seja suficiente somente seleciona “SIM” ou “NÃO” no campo ao lado do valor do adicional, o procedimento acima deverá ser observado em outros cálculos. Por fim, foram ocultas as linhas referentes aos custos “C”, ao “J” por serem desnecessárias à contratação, de acordo com as orientações do [Capítulo 3.1](#) deste manual.

5.2.3 ADICIONAL DE INSALUBRIDADE

Serão consideradas atividades ou operações insalubres aquelas que, por sua natureza, condições ou métodos de trabalho, exponham os empregados a agentes nocivos à saúde, acima dos limites de tolerância fixados em razão da natureza e da intensidade do agente e do tempo de exposição a seus efeitos.

Há três graus de insalubridade: máximo, médio e mínimo; os empregados que trabalham em condições insalubres têm assegurada a percepção de adicional respectivamente de 40%, 20% e 10% do salário mínimo (art. 192 da CLT), salvo se, por força de lei, convenção coletiva ou sentença normativa, percebem salário

profissional. Nesse caso, o adicional será calculado com base no salário profissional. (*Vide a seguir neste Capítulo a Súmula Vinculante no 4 do STF*)

As atividades e operações insalubres estão mencionadas na Portaria no 3.214, de 8-6-1978, NR 15, e obedecem a normas especiais. São elas:

- a) Exame médico a cada período ou a intervalos menores, a critério do médico encarregado;
- b) Abreugrafia ou telerradiografia de tórax, sempre que o empregado estiver exposto a qualquer tipo de poeira ou outro agente que possa causar danos ao aparelho respiratório;
- c) Proibição de trabalho de menor (art. 405, inciso I, da CLT);
- d) Licença prévia das autoridades competentes em matéria de medicina do trabalho para a realização de hora extra (art. 60 da CLT);
- e) Existência de um lavatório para cada 10 trabalhadores, conforme Portaria no 3.214, de 8-6-1978, NR 24.1.8.

Enquanto percebido, o adicional de insalubridade integra a remuneração para todos os efeitos legais (Súmula no 139 do TST).

Súmula no 448 do TST

ATIVIDADE INSALUBRE – CARACTERIZAÇÃO – PREVISÃO NA NORMA REGULAMENTADORA No 15 DA PORTARIA DO MINISTÉRIO DO TRABALHO No 3.214/78. INSTALAÇÕES SANITÁRIAS. (conversão da Orientação Jurisprudencial no 4 da SBDI-1 com nova redação do item II) – Res. 194/2014, DEJT divulgado em 21, 22 e 23.05.2014.

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.

Súmula Vinculante no 4 do STF

SALVO NOS CASOS PREVISTOS NA CONSTITUIÇÃO, O SALÁRIO MÍNIMO NÃO PODE SER USADO COMO INDEXADOR DE BASE DE CÁLCULO E VANTAGEM DE SERVIDOR PÚBLICO OU DE EMPREGADO, NEM SER SUBSTITUÍDO POR DECISÃO JUDICIAL.

Fonte de Publicação

DJe no 83/2008, p. 1, em 9-5-2008.

DO de 9-5-2008, p. 1.

Legislação

Constituição Federal de 1988, art. 7º, IV e XXIII, art. 39, § 1º e § 3º, art. 42, § 1º, art. 142, § 3º, X.”

Súmula no 228 DO TST

ADICIONAL DE INSALUBRIDADE. BASE DE CÁLCULO (redação alterada na sessão do Tribunal Pleno em 26-6-2008). (Res. 148/2008, DJ 4 e 7-7-2008 – Republicada DJ 8, 9 e 10-7-2008. SÚMULA CUJA EFICÁCIA ESTÁ SUSPensa POR DECISÃO LIMINAR DO SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL. Res. 185/2012. DEJT divulgado em 25, 26 e 27-9-2012.)

A partir de 9 de maio de 2008, data da publicação da Súmula Vinculante no 4 do Supremo Tribunal Federal, o adicional de insalubridade será calculado sobre o salário básico, salvo critério mais vantajoso fixado em instrumento coletivo.

O presidente do Supremo Tribunal Federal, ministro Gilmar Mendes, suspendeu a parte do dispositivo que permite a utilização do salário base no cálculo do adicional, “a nova redação estabelecida para Súmula 228/TST revela aplicação indevida da Súmula Vinculante 4, porquanto permite a substituição do salário mínimo pelo salário básico no cálculo do adicional de insalubridade sem base normativa”.

A liminar concedida no dia 15 de julho, em atendimento à Reclamação Constitucional no 6.266, apresentada ao STF pela Confederação Nacional da Indústria. A CNI sustenta, entre outras alegações, que a Súmula 228 estaria em desacordo com a Súmula Vinculante no 4 do STF, que vedou a utilização do salário mínimo como indexador de base de cálculo de vantagem de servidor público ou de empregado, bem como proibiu a sua substituição por decisão judicial.

A Súmula Vinculante no 4 do Supremo Tribunal Federal reconheceu a inconstitucionalidade da utilização do salário mínimo como base de cálculo do adicional de insalubridade, mas vedou a substituição desse parâmetro por decisão judicial. Até que o novo critério seja adotado, por lei ou por negociação coletiva, ele continuará a ser aplicado quando a categoria não tiver piso salarial. Esse fundamento foi adotado pela Sétima Turma do Tribunal do Trabalho em duas decisões sobre a matéria.

Diante do exposto, quando existir salário profissional, o adicional de insalubridade será sobre este calculado, ou, tendo piso salarial/salário normativo, também sobre este será calculado.

Como o salário básico está suspenso pelo STF, a sétima turma do TST aplica o salário mínimo quando não tem salário profissional, ou salário normativo/piso salarial. Como o assunto é muito controverso, geralmente é objeto de negociação entre categoria econômica e profissional.

CASO PRÁTICO Nº 5

Jorge, integrante da equipe de planejamento, está preenchendo o módulo 1 da planilha analítica de determinado profissional a ser contratado pela empresa vencedora da futura licitação. A deste empregado possui salário mensal de R\$ 1.800,00, conforme piso salarial estabelecido na convenção coletiva mais provável a reger a categoria.

Após laudo pericial elaborado por médico competente do STJ, verificou-se que a atividade do profissional está caracterizada como de insalubridade média nos termos da relação oficial elaborada pelo Ministério do Trabalho.

O cálculo da remuneração a ser inserido no módulo 1 da planilha analítica é demonstrado a seguir

Remuneração = Salário base + adicional de insalubridade

Remuneração = Salário base + (Salário base × 200%)

Remuneração = R\$ 1.800,00 + (R\$ 1.800 × 20%) = R\$ 1.800,00 + R\$ 360,00

Remuneração = R\$ 2.160,00

FIGURA 12 - CASO PRÁTICO: ADICIONAL DE INSALUBRIDADE NA PLANILHA ANALÍTICA

Composição de custos		
MÓDULO 1 - COMPOSIÇÃO DA REMUNERAÇÃO		
Item de Custos (Descrição)	%	Valor (R\$)
A Salário Base	100%	1.800,00
C Adicional de Insalubridade - Conforme Base de Cálculo presente nas Notas Explicativas		360,00
Total da remuneração		2.160,00

FONTE: STJ (2020)

A remuneração a ser inserida no Módulo n. 1 da Planilha Analítica está detalhada na imagem abaixo.

Deve-se evitar o preenchimento truncado dos itens de custos, a fim de facilitar posteriores análises (repactuação, por exemplo). Ou seja, em vez de preencher diretamente o valor de R\$ 3600,00, deve-se utilizar as ferramentas de cálculo do excel conforme exemplo abaixo:

FIGURA 13 - CASO PRÁTICO: CÁLCULO DO ADICIONAL DE INSALUBRIDADE NA PLANILHA ANALÍTICA

Composição de custos		
MÓDULO 1 - COMPOSIÇÃO DA REMUNERAÇÃO		
Item de Custos (Descrição)	%	Valor (R\$)
A Salário Base	100%	1.800
C Adicional de Insalubridade - Conforme Base de Cálculo presente nas Notas Explicativas	20%	360
Total da remuneração		2.160

FONTE: STJ (2020)

Foram ocultas as linhas referentes aos custos "B" e "D" ao "J" por serem desnecessárias à contratação, de acordo com as orientações do [Capítulo 3.1](#) deste manual.

5.2.4 ADICIONAL NOTURNO

O adicional noturno visa compensar o desgaste maior do empregado que presta serviço no período normalmente destinado ao repouso. Com esta perspectiva, o legislador disciplinou o trabalho noturno por meio do art. 73 da CLT:

Art. 73. Salvo nos casos de revezamento semanal ou quinzenal, o trabalho noturno terá remuneração superior à 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 (cinquenta e dois) minutos e 30 (trinta) segundos.

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

Com efeito, duplo é o benefício para aquele que presta serviços à noite. Diga-se, porém, que do ponto de vista trabalhista considera-se noturno o período das 22 horas de um dia as 5 horas do dia seguinte. A hora trabalhada em tal lapso é paga com acréscimo de, no mínimo, 20% sobre a hora diurna.

Além disso, faz jus o empregado a que seja considerada cada hora noturna com duração de 52 minutos e 30 segundos apenas, e não 60 minutos. Daí decorre que a cada período trabalhado sobram 7 minutos e 30 segundos. Sendo 7 horas trabalhadas no relógio, após trabalhar das 22 horas as 5 horas, o empregado tem sete períodos de 7 minutos e 30 segundos acumulados, o que significa outra hora de 52 minutos e 30 segundos. Em resumo, o empregado trabalha sete horas normais e faz jus ao pagamento de oito horas reduzidas com adicional de 20%. É duplo, portanto, o benefício para o trabalho noturno. Ou o empregador paga oito horas com adicional de 20% pelo trabalho durante sete horas, ou paga sete horas com adicional de 37.1428%, já embutidos o adicional de 20% e a redução legal da hora noturna.

CASO PRÁTICO Nº 6

Marcos, servidor do STJ, é o responsável da equipe de planejamento pelo preenchimento da Planilha Modelo para contratação de serviços de tecnologia da informação. Ele está compondo o preço de um profissional mensalista (padrão do STJ) que terá jornada de trabalho de 40 horas semanais com salário base de R\$ 1.870,00. Devido a peculiaridades dos serviços de monitoramento, sua jornada de trabalho possuirá 1 hora de atividade noturna por dia:

TABELA 7 - CASO PRÁTICO: ESCALA DE TRABALHO PARA CÁLCULO DO ADICIONAL NOTURNO

Escala de Trabalho – Técnico em manutenção	
Segunda à sexta-feira	14:00h às 23:00 com 1 hora de descanso (18h).

Fonte: STJ (2020)

Fonte: STJ (2020)

Não há regramento específico no instrumento coletivo mais provável a reger a categoria, nem outro tipo adicional a ser concedido. Dessa forma, Marcos deverá realizar os seguintes cálculos para preenchimento da planilha de custos:

- Passo 1 (Obter o total estimado de horas mensais):** Como não existe regramento específico do instrumento coletivo, primeiramente deve-se obter o total de horas mensais. Como a jornada de trabalho é de 40 horas por semana, tem-se um total de 200 horas mensais (40 horas/semana x 5 semanas).

$$\text{Horas mensais} = 200 \text{ h}$$

- Passo 2 (Obter o valor da hora de trabalho normal):** Dividir o salário base (R\$ 1.870,00) pelo total estimado de horas mensais (200 h)

$$\text{Hora de trabalho normal} = \frac{\text{R\$ } 1.870,00}{200 \text{ h}} = \text{R\$ } 9,35 \text{ por hora}$$

- Passo 3 (Obter valor da hora do adicional noturno):** Multiplicar a alíquota do adicional noturno (20%) pela hora de trabalho normal.

$$\text{Valor da hora do Adicional noturno} = \text{R\$ } 9,35 \times 20\% = \text{R\$ } 1,87$$

- Passo 4 (Obter total de horas noturnas diárias - transformação):** O valor mensal do adicional noturno a ser aportado na planilha analítica deverá considerar o total de horas noturnas durante um mês comercial. Uma vez que o profissional exercerá 1 hora de atividade noturna por dia, essa hora deverá ser transformada conforme disposição legal (considerando a hora de 52,5 minutos). Ou seja, é aplicada a seguinte regra de extrapolação linear ("regra de três"):

Hora Normal (Relógio)	Hora noturna (Reduzida)
52,5 minutos	1 hora
60 minutos	x

$$\text{Horas noturnas} \leftrightarrow \frac{52,5}{60} = \frac{1}{x} \therefore 52,5x = 60 = x = \frac{60}{52,5} \cong 1,14 \text{ horas noturnas}$$

O cálculo acima pode ser simplificado ao se utilizar o **fator de redução da hora noturna**:

$$60 \div 52,5 = 1,14$$

ou

$$8 \div 7 = 1,14$$

TABELA 8 - FATOR DE REDUÇÃO DA HORA NOTURNA

Horas Trabalhadas	Horas Noturnas	Fator de Redução da Hora Noturna
01:00:00	01:08:34	1,14
02:00:00	04:34:17	2,29
03:00:00	10:17:09	3,43
04:00:00	18:17:09	4,57
05:00:00	04:34:17	5,71
06:00:00	17:08:34	6,86
07:00:00	08:00:00	8,00

FONTE: STJ (2020)

De acordo com a tabela acima, considerando o fator de redução da hora noturna, temos:

- o 01 hora $\times 1,142857 = 1,14$ (sistema decimal), que equivale a 01:08 (sistema sexagesimal);
- o 02 horas $\times 1,142857 = 2,29$ (sistema decimal) ou 02:17 (sistema sexagesimal);
- o 03 horas $\times 1,142857 = 3,43$ (sistema decimal) ou 3:25 (sistema sexagesimal);
- o 04 horas $\times 1,142857 = 4,57$ (sistema decimal) ou 4:34 (sistema sexagesimal);
- o 05 horas $\times 1,142857 = 5,71$ (sistema decimal) ou 5:42 (sistema sexagesimal);
- o 06 horas $\times 1,142857 = 6,86$ (sistema decimal) ou 6:51 (sistema sexagesimal);
- o 07 horas $\times 1,142857 = 8,00$ (sistema decimal) ou 8:00 (sistema sexagesimal).

Portanto, aplicando o fator de redução da hora noturna, temos que 1 hora de trabalho normal equivale 1,14 horas noturnas no sistema decimal (ou 1 hora e 8 minutos no sistema sexagesimal).

- **Passo 5 (Obter o valor do adicional noturno mensal):** O valor total da remuneração considerará o salário base e o valor do adicional noturno mensal. O valor do adicional noturno mensal a ser aportado na planilha analítica será obtido pela multiplicação do valor do adicional noturno (passo 3) pelo total de horas noturnas diárias (passo 4) e o total estimado de dias no mês.

Adicional Noturno Mensal =

Valor da hora do adicional noturno $\times$ horas noturnas por dia $\times$ Quant. de dias no mês

Adicional Noturno Mensal = R\$ 1,87 $\times$ 1,14 horas $\times$ 20 dias $\cong$ **R\$ 42,64**

- **Passo 6 (preencher a Planilha Analítica):** A remuneração a ser inserida por Marcos no Módulo n. 1 da Planilha Analítica está detalhada na imagem abaixo.

FIGURA 14 - ADICIONAL NOTURNO NA PLANILHA ANALÍTICA

Composição de custos		
MÓDULO 1 - COMPOSIÇÃO DA REMUNERAÇÃO		
I	Base de Custos (Descrição)	Valor (R\$)
A	Salário Base	1.870,00
B	Adicional Noturno - Conforme Mensal de Cálculo presente nos Autos Explicativos	42,64
Total da remuneração:		1.912,64

FONTE: STJ (2020)

- Deve-se evitar o preenchimento truncado dos itens de custos, a fim de facilitar posteriores análises (reapetuação, por exemplo). Ou seja, em vez de preencher diretamente o valor de R\$ 42,64, deve-se utilizar as ferramentas de cálculo do excel conforme exemplo abaixo:

FIGURA 15 - CÁLCULO DO ADICIONAL NOTURNO NA PLANILHA ANALÍTICA

Composição de custos		
MÓDULO 1 - COMPOSIÇÃO DA REMUNERAÇÃO		
I	Base de Custos (Descrição)	Valor (R\$)
A	Salário Base	1.870,00
B	Adicional Noturno - Conforme Mensal de Cálculo presente nos Autos Explicativos	=B3*B4*B5

FONTE: STJ (2020)

- *Foram ocultas as linhas referentes aos custos “C”, “E”, “F”, “G”, “H”, “I” e “J” por serem desnecessárias à contratação, de acordo com as orientações do [Capítulo 3.1](#) deste manual.*

Os adicionais de periculosidade ou de insalubridade, caso devidos, devem compor a base de cálculo do adicional noturno conforme jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho:

Súmula nº 60 do 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)

Orientação Jurisprudencial da SDI-1

O adicional de periculosidade deve compor a base de cálculo do adicional noturno, já que também neste horário o trabalhador permanece sob as condições de risco.

5.2.4.1 IMPACTO DA REFORMA TRABALHISTA NO CÁLCULO DO ADICIONAL NOTURNO

A Lei 13.467/2017, vigente desde 11/11/2017, incorporou uma série de modificações na estrutura da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Entre as principais modificações está a previsão expressa de que as Súmulas e outros enunciados de jurisprudência editados pelo Tribunal Superior do Trabalho e pelos Tribunais Regionais do Trabalho não poderão restringir direitos legalmente previstos nem criar obrigações que não estejam previstas em lei (§ 2º do art. 8º da CLT):

Art. 8º - As autoridades administrativas e a Justiça do Trabalho, na falta de disposições legais ou contratuais, decidirão, conforme o caso, pela jurisprudência, por analogia, por equidade e outros princípios e normas gerais de direito, principalmente do direito do trabalho, e, ainda, de acordo com os usos e costumes, o direito comparado, mas sempre de maneira que nenhum interesse de classe ou particular prevaleça sobre o interesse público.

§ 1º O direito comum será fonte subsidiária do direito do trabalho. [\(Redação dada pela Lei nº 13.467, de 2017\)](#) [\(Vigência\)](#)

§ 2º Súmulas e outros enunciados de jurisprudência editados pelo Tribunal Superior do Trabalho e pelos Tribunais Regionais do Trabalho não poderão restringir direitos legalmente previstos nem criar obrigações que não estejam previstas em lei. [\(Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017\)](#) [\(Vigência\)](#) (grifou-se)

Frente ao exposto, o art. 59-A, parágrafo único, da CLT, com redação dada pela Lei nº 13.467/2017, passou a considerar compensada as prorrogações de trabalho noturno previstas no art. 73, §15º da CLT.

Art. 59-A. Em exceção ao disposto no art. 59 desta Consolidação, é facultado às partes, mediante acordo individual escrito, convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, estabelecer horário de trabalho de doze horas seguidas por trinta e seis horas ininterruptas de descanso, observados ou indenizados os intervalos para repouso e alimentação. [\(Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017\)](#) [\(Vigência\)](#)

Parágrafo único. A remuneração mensal pactuada pelo horário previsto no **caput** deste artigo abrange os pagamentos devidos pelo descanso semanal remunerado e pelo descanso em feriados, e serão considerados compensados os feriados e as **prorrogações de trabalho noturno**, quando houver, de que tratam o art. 70 e o § 5º do art. 73 desta Consolidação. [\(Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017\)](#)

Depreende-se que, com a edição da Lei nº 13.467, de 2017, o entendimento da Súmula nº 60 do TST (cumprida a jornada noturna e com término após às 5h da manhã, o valor da hora noturna perduraria até o fim da jornada) não pode ser aplicado às **jornadas de trabalho com escala 12x36 horas**. Isso porque as prorrogações de trabalho noturno, de que trata o § 5º do art. 73 da CLT, foram absorvidos no parágrafo único do art. 59-A, ou seja, serão considerados compensados dentro da jornada, sem necessidade de qualquer pagamento de adicional.

Assim, nas **jornadas de trabalho com escala 12x36 horas**, não poderá ser aplicada a disposição da Súmula nº 60 do TST que prevê o pagamento de adicional noturno quando da prorrogação da hora noturna, por força do que dispõe o § 2º do art. 8º da CLT.

Por fim, importante ressaltar a jurisprudência do TCU firmada recentemente no Acórdão 712/2019 – Plenário e no Informativo de Licitações e Contratos nº 365:

2. Os órgãos e entidades da Administração Pública devem promover revisão ou repactuação, conforme o caso, dos contratos de serviços prestados mediante dedicação exclusiva de mão de obra com jornada em regime de 12x36 horas, tendo em vista as alterações trazidas pelo art. 59-A do Decreto-lei 5.452/1943 (CLT), incluído pela Lei 13.467/2017 (reforma trabalhista), por não serem mais devidos o pagamento em dobro pelo trabalho realizado em feriados e o adicional noturno nas prorrogações de trabalho noturno, salvo se previstos em acordo, convenção coletiva ou contrato individual de trabalho.

Em representação formulada pela Secretaria de Controle Externo de Aquisições Logísticas (Selog), o TCU apreciou os efeitos da Lei 13.467/2017 (reforma trabalhista) quanto à jornada de trabalho 12x36 horas em contratos de dedicação exclusiva de mão de obra firmados pela Administração Pública. O ponto central da discussão referiu-se à questão de obrigatoriedade do pagamento em dobro pelo trabalho realizado em feriados e do adicional noturno nas prorrogações do trabalho noturno, tendo em vista a inclusão do art. 59-A na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Ao apreciar a matéria, relator destacou que até o advento da Lei 13.467/2017, a Súmula TST 444 disciplinava a jornada de 12x36, chamando a atenção para os seguintes aspectos: o caráter excepcional dessa jornada, que deveria sempre ser prevista em lei ou em acordo coletivo ou convenção coletiva de trabalho; o pagamento da remuneração em dobro quando do trabalho em feriados; e o fato de que o empregado não teria direito ao pagamento de adicional referente ao trabalho prestado nas décima primeira e décima segunda horas. Observou, contudo, que, com a reforma trabalhista, a jornada de trabalho 12x36 foi institucionalizada e, ao teor do § 1º do art. 59-A, quando dispõe que “a remuneração mensal abrange os pagamentos devidos pelo descanso semanal remunerado e pelo descanso em feriados, e serão considerados compensados os feriados e as prorrogações de trabalho noturno”, ficou estabelecido que as parcelas referentes ao pagamento em dobro pelo trabalho realizado em feriados e ao adicional noturno nas prorrogações do trabalho noturno deixaram de ser devidas aos empregados que atuam com essa jornada. Para o condutor do processo, a inovação legislativa era relevante, “pois altera a forma de remuneração dos empregados e, por conseguinte, dos respectivos contratos de serviços continuados de dedicação de mão de obra firmados pela Administração Pública Federal, no regime de 12x36 horas”. Não obstante assinalar que a Lei 13.467/2017 se aplicava aos contratos administrativos desde a data de sua publicação (11/11/2017), o relator deixou assente que “a percepção das rubricas acima, pelos trabalhadores, estaria resguardada caso prevista em instrumento de negociação entre as partes, em observância à prevalência do negociado sobre o legislado, princípio realçado na reforma trabalhista, notadamente com a inserção dos arts. 8º, § 2º (súmulas não podem restringir direitos legalmente previstos nem criar obrigações que não estejam previstas em lei), 611-A (direitos nos quais o negociado prevalece sobre a lei) e 611-B (direitos que não podem ser suprimidos ou reduzidos por acordos ou convenções coletivas), à CLT pela Lei 13.467/2017”. Nesse sentido, prosseguiu, “admitir-se-ia, a princípio, para os contratos firmados antes ou mesmo depois de 11/11/2007 que contenham cláusula de pagamento dessas rubricas, lastreada em acordo ou convenção coletiva de trabalho, e que as rubricas estejam realmente sendo pagas, a hipótese de que esses pagamentos seriam mais benéficos ao trabalhador e que prevaleceriam sobre a lei”. Por fim, discorrendo a respeito do instituto mais adequado para a alteração dos contratos em andamento na Administração Pública Federal, o relator afirmou que haveria duas possibilidades, a revisão ou a repactuação, alertou, todavia, que “não caberia ao TCU estabelecer os procedimentos, o momento e o instituto que cada órgão/entidade vai utilizar para adequar seus contratos, tendo em vista as peculiaridades intrínsecas de cada caso, como, por exemplo, o número de contratos a serem adequados, o estágio de vigência individual dos contratos, as suas estruturas administrativas e de pessoal, entre outros”. Assim, acolhendo o voto do relator, o Plenário decidiu expedir determinações a diversos órgãos da Administração Pública Federal, inclusive à Secretaria-Geral de Administração do próprio TCU, para que orientem os órgãos e entidades da estrutura administrativa em que se insiram ou que diretamente “promovam a adequação (revisão ou repactuação, conforme o caso) dos contratos de prestação de serviços de execução indireta com dedicação exclusiva de mão de obra com jornada em regime de 12x36 horas, tendo em vista as modificações trazidas pelo art. 59-A da Consolidação das Leis do Trabalho, no sentido de não serem mais devidos o pagamento em dobro pelo trabalho realizado em feriados e o adicional noturno nas prorrogações de trabalho noturno, caso não previstos em Acordo, Convenção Coletiva de Trabalho ou em contrato individual”. **Acórdão 712/2019 Plenário, Representação, Relator Ministro Bruno Dantas**

CASO PRÁTICO Nº 7

Prorrogação da hora noturna antes e após a reforma trabalhista

Se o empregado (em escala 12x36 horas) iniciasse sua jornada de trabalho às 18:00h, pelas 4 primeiras horas teria remuneração normal, pois juridicamente são horas diurnas simples. A partir das 22:00h é que passaria a fazer jus ao adicional noturno. Considerando que esse empregado trabalhasse até as 6:00 horas do dia seguinte, completaria as demais 8 horas de trabalho em meio à jornada noturna.

Assim, ainda que o empregado tivesse o início de sua jornada de trabalho no horário diurno, ou seja, antes do limite inicial para contagem do adicional noturno (22:00h), como sua jornada é estendida após as 05:00h da manhã, teria direito ao adicional noturno, inclusive, entre às 05:00h até o horário efetivamente trabalhado (06:00h). Este entendimento (prorrogação da hora noturna) está consubstanciado na Súmula 60 do TST, a qual dispõe que o adicional noturno será também devido quando houver a prorrogação da jornada noturna.

Diferentemente seria o entendimento de um empregado que, cumprindo normalmente sua jornada diurna, eventualmente tenha iniciado sua jornada às 04:00h da manhã em função de uma emergência na empresa ou de um trabalho programado para início neste horário. Diferente também é o entendimento após a reforma trabalhista, em que a prorrogação do horário noturno nas jornadas com escala 12x36h não é mais aplicável, salvo se previsto em convenção ou acordo coletivo de trabalho. Nesta perspectiva, é importante lembrar

que o art. 611-A da CLT afirma que esses instrumentos têm prevalência sobre a lei, quando, entre outros, dispuser sobre pacto quanto à jornada de trabalho, observados os limites constitucionais:

Art. 611-A. A convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho têm prevalência sobre a lei quando, entre outros, dispuserem sobre: (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)
I - pacto quanto à jornada de trabalho, observados os limites constitucionais;

5.2.5 ADICIONAL DE HORAS EXTRAS

Consiste no tempo laborado além da jornada diária estabelecida pela legislação, contrato de trabalho ou norma coletiva de trabalho. Deve ser efetuado no mínimo 50% sobre o valor da hora normal, caso o trabalho seja efetuado em dias da semana (de segunda a sábado), e de 100% aos domingos e feriados. (art. 59 da CLT, art. 7º inciso XVI da Constituição Federal, Súmula nº 423 do TST). O adicional de 50% é tratado neste capítulo, enquanto o adicional de 100% será abordado mais à frente neste manual (item “g” do Módulo 1 – Adicional de Feriado Trabalhado).

Ademais, as horas extras podem ser ordinárias (habituais) ou eventuais. Se ordinárias, seu custo será aportado na planilha e integrará o valor mensal a ser pago pela prestação do serviço. Se eventuais, o edital deverá disciplinar o pagamento em forma apartada mediante ocorrência (fato gerador) com base nos seguintes dados: previsão estimada, necessidade eventual de sua realização mediante aprovação pelo fiscal/gestor e pagamento no mês de sua ocorrência. O memorial de cálculo deverá fazer parte do custo estimado da contratação.

A jornada padrão de trabalho é de 8 horas ao dia, com a consequente duração semanal de trabalho de 44 horas (art. 7º inciso XIII da Constituição Federal). Considerando que o legislador fixou apenas os princípios básicos quanto à prestação de trabalho extra, este mesmo prevê a jornada diária normal de oito horas, desde que não seja fixado expressamente outro limite.

A duração normal do trabalho poderá ser acrescida de duas horas, mediante acordo individual entre empregador e empregado, ou mediante acordo coletivo ou convenção coletiva de trabalho, devendo obrigatoriamente o empregador pagar, pelo menos, mais 50% sobre a hora normal.

Para se encontrar o valor da hora extra, deve-se, inicialmente, calcular o valor da hora normal de trabalho. Este cálculo é feito dividindo-se o salário base de cálculo das horas extras pelo divisor, conforme dispõe o artigo 64 da CLT. Conforme o entendimento do TST, a base de cálculo das horas extras é composta pelo valor do salário base acrescido de parcelas de natureza salarial, tais como, gratificação de função, adicionais de insalubridade, periculosidade, bem como de quaisquer outras parcelas retributivas assemelhadas.

Súmula 264 do TST

HORA SUPLEMENTAR. CÁLCULO – Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003. A remuneração do serviço suplementar é composta do valor da hora normal, integrado por parcelas de natureza salarial e acrescido do adicional previsto em lei, contrato, acordo, convenção coletiva ou sentença normativa.

No mesmo sentido da Súmula 264, existem as Súmulas 132 e 60, do TST e a Orientação Jurisprudencial nº 47, da SBDI-1 do TST. Pertinente ao divisor, deve-se dividir a quantidade de horas normais trabalhadas (limite semanal) pelo número de dias úteis na semana e multiplicar por 30.

$$\text{Divisor} = (\text{limite semanal} \div \text{dias trabalhados na semana}) \times 30$$

- No caso dos empregados mensalistas que laboram a jornada padrão de 8 horas diárias e 44 horas semanais, o divisor é 220, pois:

Limite Semanal: 44 horas
Dias úteis: 6
Jornada média: $44 \div 6 = 7,33\text{h/dia}$ (ou 7:20 por dia)
Divisor: $7,33 \times 30 = 220\text{h/mês}$

- Para os empregados que trabalham 40 horas semanais, o divisor é 200, conforme Súmula 431 do TST:

Limite Semanal: 40 horas

Dias úteis: 6
Jornada média: $40 \div 6 = 6,67\text{h/dia}$ (ou 6:40 por dia)
Divisor: $6,67 \times 30 = 200$

- Para jornadas de 6 horas diárias e 36 semanais:
Limite Semanal: 36 horas
Dias úteis: 6
Cálculo do divisor: $36 \div 6 = 6$ e $6 \times 30 = 180\text{h/mês}$
- Pode-se também calcular o divisor, multiplicando-se o módulo semanal por 5 semanas:
 - Módulo semanal $> 44\text{h} \times 5 = 220$
 - Módulo semanal $> 40\text{h} \times 5 = 200$
 - Módulo semanal $> 36\text{h} \times 5 = 180$
 - Módulo semanal $> 30\text{h} \times 5 = 150$
 - Módulo semanal $> 24\text{h} \times 5 = 120$
- Conforme reforma trabalhista (inciso I do art. 611-A da CLT), o acordo ou convenção coletiva poderá estabelecer o divisor da categoria.

CASO PRÁTICO Nº 8

Encontrando o valor da hora de trabalho normal, considerando que o trabalhador receba R\$ 1.200,00, mais R\$ 360,00 a título de adicional de periculosidade:

Exemplo 1

Limite semanal: 44 horas

Divisor: 220

Cálculo do valor hora: $(1200,00 + 360,00) \div 220 = 7,09$

Exemplo 2

Limite semanal: 40 horas

Divisor: 200

Cálculo do salário hora: $(1200,00 + 360,00) \div 200 = 7,80$

Exemplo 3

Limite semanal: 36 horas

Divisor: 180

Cálculo do salário hora: $(1200,00 + 360,00) \div 180 = 8,67$

Uma vez encontrado o valor da hora normal, sobre este é acrescido o adicional de horas extras que, no mínimo, é de 50%. Sendo assim, a fórmula básica para cálculo das horas extras mensais é:

$$\text{Valor da Hora-Extra} = \text{Valor da hora normal} \times \text{Adicional de HE} \times \text{Qtde. horas extras}$$

CASO PRÁTICO Nº 9

Valor da hora extra habitual a ser aportada na Planilha Analítica

Valor da hora normal: R\$ 5,00

Adicional de hora extra: 50%

Valor do adicional de hora extra: $R\$ 5,00 \times 50\% = R\$ 2,50$

Quantidade de horas extras habituais estimadas pela unidade gestora o mês: 30

Valor de 01 hora extra: $R\$ 5,00 \times 1,5 = R\$ 7,50$

Valor devido no mês: $R\$ 7,50 \times 30 = R\$ 225,00$ (aportado no item “e” do Módulo 1)

5.2.5.1 ORIENTAÇÃO QUANTO A PREVISÃO DE HORAS EXTRAS NA CONTRATAÇÃO

Embora este capítulo tenha demonstrado as principais informações para o aporte do custo com adicional de horas extras em uma planilha analítica, é importante destacar que o § 2º do art. 59 da CLT prevê exceção relativa ao prolongamento da jornada diária normal, sem o adicional compensatório. Trata-se de acordo escrito, obrigatoriamente, individual ou coletivo, para compensação de um dia de trabalho ou diminuição de horas nesse mesmo dia. Isto significa que, por meio de um acordo escrito, é possível haver trabalho por

dez horas em um dia sem o pagamento de horas extras, desde que em outro dia o empregado trabalhe apenas seis horas, se sua jornada normal for de oito horas.

Considerando esse aspecto, a previsão de pagamento de adicional de horas extras deve ser evitada a fim de diminuir os custos totais da contratação, sendo regulamentado pelo edital ou contrato que no caso de realização de horas extraordinárias, o empregado poderá formar banco de horas, nos termos dos parágrafos 2º e 5º da CLT observando o instrumento coletivo aplicável¹.

5.2.6 SOBREAVISO E PRONTIDÃO

Horas de sobreaviso e horas de prontidão são modalidades ou tipos de horas de expectativa. Trata-se de período de tempo remunerado compreendido fora da jornada de trabalho do empregado em que este aguarda eventual chamado para a realização de um serviço real ou se executa ordens à distância. Esse regime de expectativa é caracterizado quando o empregado fica à disposição do empregador fora do expediente normal, podendo ser requisitado a qualquer momento em sua residência, ficando assim restrita a sua locomoção e/ou suas atividades pessoais e lazer.

A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) prevê, em seu art. 244, que as estradas de ferro poderão ter empregados — de sobreaviso e de prontidão — para executar serviços imprevistos ou para a substituição de empregados que falem à escala organizada. Nesse sentido, prevista na CLT, originariamente, apenas para a classe profissional dos ferroviários, a adoção de horas de prontidão não tem nenhuma lei específica que a discipline às demais profissões.

Art. 244 (...) 2º Considera-se de “sobre-aviso” o empregado efetivo, que permanecer em sua própria casa, aguardando a qualquer momento o chamado para o serviço. Cada escala de “sobre-aviso” será, no máximo, de vinte e quatro horas, As horas de “sobre-aviso”, para todos os efeitos, serão contadas à razão de 1/3 (um terço) do salário normal.

A Justiça, portanto, aplica por analogia o sobreaviso aos trabalhadores de outras atividades que, mesmo fora do local de trabalho, permaneçam à disposição do empregador, aguardando serem convocados. Contudo, em 2012 houve uma modificação da Súmula 428 do Tribunal Superior do Trabalho (TST), que buscou adequar o art. 244 da CLT aos avanços da tecnologia. A partir disso, não é mais necessário exigir a presença do empregado em sua residência para a caracterização das horas de sobreaviso.

Súmula nº 428 do TST

SOBREAVISO APLICAÇÃO ANALÓGICA DO ART. 244, § 2º DA CLT (redação alterada na sessão do Tribunal Pleno realizada em 14.09.2012) – Res. 185/2012, DEJT divulgada em 25, 26 e 27.09.2012

I – O uso de instrumentos telemáticos ou informatizados fornecidos pela empresa ao empregado, por si só, não caracteriza o regime de sobreaviso.

II – **Considera-se em sobreaviso o empregado que, à distância e submetido a controle patronal por instrumentos telemáticos ou informatizados, permanecer em regime de plantão ou equivalente, aguardando a qualquer momento o chamado para o serviço durante o período de descanso.** (grifou-se)

Elas são devidas, agora, aos trabalhadores que, mesmo à distância, estão à disponibilidade do empregador por meio de instrumentos tecnológicos de comunicação. E que permanecem em regime de plantão, aguardando a qualquer momento o chamado para o serviço durante o período de descanso. Mas vale destacar que o uso de equipamentos de comunicação fornecidos pela empresa, por si só, não caracteriza o regime de sobreaviso.

Nas horas de sobreaviso o empregado está em casa ou em outro lugar qualquer, fora de sua jornada habitual de trabalho, aguardando por ordens do empregador. Neste tipo de jornada (horas de sobreaviso), o período em que o empregado está aguardando ordens do empregador é remunerado com o equivalente a 1/3 do valor de sua hora de trabalho normal e não deve ultrapassar o limite de 24 horas.

As horas de prontidão são aquelas em que o empregado permanece nas dependências da empresa ou em lugar determinado pelo patrão, fora do horário habitual de trabalho, também aguardando ordens. A

¹ Vide § 18 do Parecer Jurídico nº. 20/2018 da Assessoria Jurídica.

remuneração das horas de prontidão é no equivalente a 2/3 do valor da hora normal do empregado e não deve ultrapassar o limite de 12 horas de prontidão.

O regime de sobreaviso poderá constar em acordo coletivo. Caso não conste, o empregador poderá, no momento da admissão, incluir uma cláusula no contrato de trabalho informando que, se a atividade da empresa exigir, o empregado exercerá a função em regime de sobreaviso. Prevendo, inclusive, a possibilidade de prestação de serviço em outra localidade.

A duração da escala de sobreaviso ou prontidão poderá ser de, no máximo, vinte e quatro horas. E o desrespeito desse limite de horas não descaracteriza a natureza jurídica do regime de sobreaviso, sendo passível de aplicação de infração administrativa ao empregador.

Quando o trabalhador em regime de horas de expectativa é convocado para laborar no local de trabalho, esse regime é interrompido assim que se inicia o trabalho, e o período de trabalho efetivo é pago de acordo com o seu salário. As horas de expectativa, quando realizadas em período noturno, não sofrem redução ficta e nem muito menos são remuneradas com o adicional. Contudo, o empregado que estiver de sobreaviso ou de prontidão durante o domingo/feriado, poderá ter o direito de receber a respectiva remuneração (1/3 ou 2/3 da hora normal) em dobro (Súmula 146 do TST).

Os trabalhadores que laboram em condições insalubres ou perigosas não têm essas verbas integradas nas horas de expectativa. Durante as horas de expectativa, o empregado não se encontra em condições de risco ou insalubres, pois está em sua residência aguardando ou executando ordens à distância (Súmula nº 132 do TST).

CASO PRÁTICO Nº 10

Regime de sobreaviso e os profissionais da área de TI

O profissional da área de tecnologia da informação geralmente é responsável por instalar, atualizar e garantir a CID (Confiabilidade, Integridade e Disponibilidade) dos sistemas de informação disponíveis. Entre as funções mais executadas de um profissional de TI exerce em uma organização, está o trabalho remoto.

O trabalho remoto é demanda extra que ocorre com frequência muito maior para os profissionais de TI, pois, geralmente as médias e grandes organizações precisam funcionar 24 horas por dia durante 7 dias por semana, e tanto sistemas quanto ativos de TI estão sujeitos a falhas que podem ocorrer nestes horários.

A partir de um instrumento informatizado e com acesso à internet, o profissional da empresa contratada pode acessar remotamente, ou seja, a distância, os recursos de TI e realizar procedimentos para solucionar a demandas. Estes procedimentos podem ser desde a solução de problemas as mais variadas atividades ligadas aos sistemas de informação.

Nesse contexto, o trabalho remoto remunerado sobre o regime de sobreaviso é uma opção interessante para diminuir a quantidade de profissionais de TI para suprir estas necessidades extra expediente. O acesso remoto pode ser viabilizado através de computadores, tablets, smartphones, desde que estejam ligados a internet. O acesso do profissional a rede da empresa se dá como se ele estivesse dentro da própria organização, podendo ele realizar qualquer tipo de tarefa que não envolva questões de hardware, pois estas exigem a presença do profissional in loco.

CASO PRÁTICO Nº 11

Sobreaviso com base nas informações dos Casos Práticos [nº 6](#) e [nº10](#)

Marcos, servidor do STJ, é o responsável da equipe de planejamento pelo preenchimento da Planilha Modelo para contratação de serviços de tecnologia da informação. Ele está compondo o preço de seis profissionais mensais (padrão do STJ) que terão jornada de trabalho de 40 horas semanais com salário base de R\$ 1.870,00. Devido a peculiaridades dos serviços de monitoramento de software, sua jornada de trabalho possuirá 1 hora de atividade noturna por dia:

TABELA 9 - CASO PRÁTICO: ESCALA DE TRABALHO PARA CÁLCULO DO ADICIONAL DE SOBREAVISO

Escala de Trabalho – Técnico em manutenção	
Segunda à sexta-feira	14:00h às 23:00 com 1 hora de descanso (18h).

FONTE: STJ (2020)

Não há regramento específico no instrumento coletivo mais provável a reger a categoria. Todavia, considerando que os profissionais serão responsáveis por instalar, atualizar e garantir a CID (Confiabilidade, Integridade e Disponibilidade) dos serviços de segunda a sábado, a equipe de planejamento decidiu que os eles deverão manter escala para regime de sobreaviso, afim de que um profissional se mantenha disponível para solicitação de suporte fora da jornada de trabalho, por meio de acesso remoto.

Dessa forma, Marcos deverá realizar os seguintes cálculos para preenchimento da planilha de custos:

- O valor do salário base e do adicional noturno foram calculados no [Caso Prático nº 6](#):

FIGURA 16 - CASO PRÁTICO: BASE DE CÁLCULO DO ADICIONAL DE SOBREAVISO NA PLANILHA ANALÍTICA

Composição da remuneração		
MÓDULO 1 - COMPOSIÇÃO DA REMUNERAÇÃO		
I	Item de Custos (Descrição)	Valor (R\$)
A	Salário Base	1.870,00
B	Adicional Noturno - Conforme Mensagem de Cálculo presente nas Notas Explicativas	42,84
Total da remuneração:		1.912,84

FONTE: STJ (2020)

- O custo com o item sobreaviso foi apurado seguindo os seguintes passos:
 - Passo 1: Conhecimento da formula indicada nas Notas Explicativas do Modelo de Planilhas:**

$$\text{Sobreaviso} = \text{Salário hora de sobreaviso} \times \text{Qtde de horas estimadas de sobreaviso}$$

$$\text{Salário hora de sobreaviso} = \text{Salário base} \div \text{Qtde de horas mensais} \div 3$$
 - Passo 2: Calcular o total de horas estimadas de sobreaviso.** Segundo estudos da equipe de planejamento, todos profissionais deveriam manter escala de revezamento a fim de supri a seguinte carga horária

TABELA 10 - CÁLCULO DO TOTAL DE HORAS ESTIMADAS DE SOBREAVISO

Dias	Horas – (A)	Quant. de dias por mês – (B)	Total de Horas – (C = A x B)
Dias úteis	11 horas	21 dias	231 horas
Dias não úteis	48 horas	4 dias	192 horas
Total de horas (úteis e não úteis)			423 horas

FONTE: STJ (2020)

Tendo em vista que os 6 profissionais se revezarão para cumprimento das 423 horas, deve-se aportar na Planilha Analítica somente o valor referente a 1/6 dessas horas (17%). Ou seja, cada profissional realizará aproximadamente 70,5 horas, que, quando multiplicado por 6, dará aproximadamente as 423 horas.

Uma vez que a jornada de trabalho não é 12x36 (feriado já compensado, conforme p.u. do art. 59-A), deve-se considerar a possibilidade de os empregados terem o direito de receber a respectiva remuneração (1/3) em dobro (Súmula 146 do TST) nos dias de sobreaviso. Para suprir isso, a equipe considerou desnecessário o sobreaviso em feriados, já desconsiderando esses dias na tabela acima. Sendo assim, não há necessidade de pagamento em dobro.

- Passo 3: Calcular o salário hora de sobreaviso.** Como a jornada de trabalho é de 40 horas por semana, tem-se um total de 200 horas mensais (40 horas/semana x 5 semanas). Considerando o salário base de R\$ 1.870,00, temos:

$$\text{Salário hora de sobreaviso} = \text{Salário base} \div \text{Qtde de horas mensais} \div 3$$

$$\text{Salário hora de sobreaviso} = 1.870,00 \div 200 \div 3 = \text{R\$ } 3,12$$

Deve-se ser ressaltado que os adicionais somente são pagos no caso de interrupção do sobreaviso. Ou seja, no caso de o empregado se deslocar ao local de trabalho inicia-se uma jornada de trabalho (com o pagamento de horas-extras, etc). Como não há necessidade de deslocamento no trabalho remoto, não há necessidade de integração dos adicionais na remuneração.

- Passo 4: Calcular o valor do sobreaviso a ser aportado na Planilha Analítica.** Com base nos passos anteriores, temos:

$$\text{Sobreaviso} = \text{Salário hora de sobreaviso} \times \text{Qtde de horas estimadas de sobreaviso}$$

$$\text{Sobreaviso} = \text{R\$ } 3,12 \times 70,5 = 219,96$$

- O **Passo 5 (preencher a Planilha Analítica):** A remuneração a ser inserida por Marcos no Módulo n. 1 da Planilha Analítica está detalhada na imagem a seguir.

FIGURA 17 - CASO PRÁTICO: SOBREAVISO NA PLANILHA ANALÍTICA

MÓDULO 1 - COMPOSIÇÃO DA REMUNERAÇÃO		
Item de Custos (Descrição)	%	Valor (R\$)
A - Salário Base	100%	1870,00
D - Adicional Noturno - Conforme Memória de Cálculo presente nas Notas Explicativas	20%	40,94
E - Sobreaviso - Conforme Memória de Cálculo presente nas Notas Explicativas	13%	25,99
Total da remuneração		2.132,46

FONTE: STJ (2020)

Importante: Deve-se evitar o preenchimento truncado dos itens de custos, a fim de facilitar posteriores análises (repactuação, por exemplo). Ou seja, em vez de preencher diretamente o valor de R\$ 42,64, deve-se utilizar as ferramentas de cálculo do Excel.

5.2.7 ADICIONAL DE FERIADO TRABALHADO (HORA-EXTRA 100%)

Como discorrido no item referente ao adicional de horas extras, deve ser efetuado no mínimo 50% sobre o valor da hora normal, caso o trabalho seja realizado em dias da semana (de segunda a sábado), e de 100% em domingos e feriados.

A hora extra em feriado é aquela que o funcionário precisa se deslocar até a empresa para prestar serviço na folga, em domingos e feriados. Os dias de feriados e domingos, na forma da Lei 605/49, são dias de descanso semanal remunerado, ou seja, não são dias úteis de trabalho, tanto que, caso ocorra trabalho nestes dias, e não exista folga compensatória na mesma semana deverá a empresa remunerar o período em dobro.

Lei 605/1949

Art. 1º Todo empregado tem direito ao repouso semanal remunerado de vinte e quatro horas consecutivas, preferentemente aos domingos e, nos limites das exigências técnicas das empresas, nos feriados civis e religiosos, de acordo com a tradição local.

(...)

Art. 9º Nas atividades em que não for possível, em virtude das exigências técnicas das empresas, a suspensão do trabalho, nos dias feriados civis e religiosos, a remuneração será paga em dobro, salvo se o empregador determinar outro dia de folga.

Se o empregado é contratado para trabalhar em escala de revezamento, 12x36 por exemplo, a sua jornada pode recair em dia útil ou domingo e feriado. Nessas escalas, o entendimento jurisprudencial é que o trabalho realizado nos domingos não acarreta o pagamento de hora extra em dobro, visto que será compensado em dia seguinte imediatamente posterior. Por outro vértice, a própria escala 12 x 36 proporciona que em uma semana, o empregado irá laborar durante 3 dias e na outra semana, durante 4 dias. Tal situação, por si só, já demonstra que este empregado terá pelo menos dois domingos por mês para repouso, conforme previsto no artigo 67 da CLT.

Porém, no caso dos feriados trabalhados, após muitas decisões contraditórias, o Tribunal Superior do Trabalho editou em 2012 a Súmula 444, e tentou colocar fim a essa discussão:

Súmula nº 444 do TST

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.

Todavia em razão da Reforma Trabalhista, o art. 59-A parágrafo único, da CLT, com redação dada pela Lei nº. 13.467/2017, passou a considerar compensados os feriados trabalhados na remuneração mensal pactuada pelo horário previsto no caput (jornada 12x36).

Art. 59-A. Em exceção ao disposto no art. 59 desta Consolidação, é facultado às partes, mediante acordo individual escrito, convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, estabelecer horário de trabalho de doze horas seguidas por trinta e seis horas ininterruptas de descanso, observados ou indenizados os intervalos para repouso e alimentação. [\(Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017\)](#) [\(Vigência\)](#)

Parágrafo único. A remuneração mensal pactuada pelo horário previsto no **caput** deste artigo abrange os pagamentos devidos pelo descanso semanal remunerado e **pelo descanso em feriados, e serão considerados compensados os feriados** e as prorrogações de trabalho noturno, quando houver, de que tratam o art. 70 e o § 5º do art. 73 desta Consolidação. [\(Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017\)](#)

Entretanto, considerando o art. 611-A também inserido pela Lei n. 13.467/2017, convenção ou acordo coletivo poderá dispor de forma contrária. Por fim, importante ressaltar a jurisprudência do TCU firmada recentemente no Acórdão 712/2019 – Plenário e no Informativo de Licitações e Contratos nº 365:

2. Os órgãos e entidades da Administração Pública devem promover revisão ou repactuação, conforme o caso, dos contratos de serviços prestados mediante dedicação exclusiva de mão de obra com jornada em regime de 12x36 horas, tendo em vista as alterações trazidas pelo art. 59-A do Decreto-lei 5.452/1943 (CLT), incluído pela Lei 13.467/2017 (reforma trabalhista), por não serem mais devidos o pagamento em dobro pelo trabalho realizado em feriados e o adicional noturno nas prorrogações de trabalho noturno, salvo se previstos em acordo, convenção coletiva ou contrato individual de trabalho.

Em representação formulada pela Secretaria de Controle Externo de Aquisições Logísticas (Selog), o TCU apreciou os efeitos da Lei 13.467/2017 (reforma trabalhista) quanto à jornada de trabalho 12x36 horas em contratos de dedicação exclusiva de mão de obra firmados pela Administração Pública. O ponto central da discussão referiu-se à questão de obrigatoriedade do pagamento em dobro pelo trabalho realizado em feriados e do adicional noturno nas prorrogações do trabalho noturno, tendo em vista a inclusão do art. 59-A na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Ao apreciar a matéria, relator destacou que até o advento da Lei 13.467/2017, a Súmula TST 444 disciplinava a jornada de 12x36, chamando a atenção para os seguintes aspectos: o caráter excepcional dessa jornada, que deveria sempre ser prevista em lei ou em acordo coletivo ou convenção coletiva de trabalho; o pagamento da remuneração em dobro quando do trabalho em feriados; e o fato de que o empregado não teria direito ao pagamento de adicional referente ao trabalho prestado nas décima primeira e décima segunda horas. Observou, contudo, que, com a reforma trabalhista, a jornada de trabalho 12x36 foi institucionalizada e, ao teor do § 1º do art. 59-A, quando dispõe que “a remuneração mensal abrange os pagamentos devidos pelo descanso semanal remunerado e pelo descanso em feriados, e serão considerados compensados os feriados e as prorrogações de trabalho noturno”, ficou estabelecido que as parcelas referentes ao pagamento em dobro pelo trabalho realizado em feriados e ao adicional noturno nas prorrogações do trabalho noturno deixaram de ser devidas aos empregados que atuam com essa jornada. Para o condutor do processo, a inovação legislativa era relevante, “pois altera a forma de remuneração dos empregados e, por consequente, dos respectivos contratos de serviços continuados de dedicação de mão de obra firmados pela Administração Pública Federal, no regime de 12x36 horas”. Não obstante assinalar que a Lei 13.467/2017 se aplicava aos contratos administrativos desde a data de sua publicação (11/11/2017), o relator deixou assente que “a percepção das rubricas acima, pelos trabalhadores, estaria resguardada caso prevista em instrumento de negociação entre as partes, em observância à prevalência do negociado sobre o legislado, princípio realçado na reforma trabalhista, notadamente com a inserção dos arts. 8º, § 2º (súmulas não podem restringir direitos legalmente previstos nem criar obrigações que não estejam previstas em lei), 611-A (direitos nos quais o negociado prevalece sobre a lei) e 611-B (direitos que não podem ser suprimidos ou reduzidos por acordos ou convenções coletivas), à CLT pela Lei 13.467/2017”. Nesse sentido, prosseguiu, “admitir-se-ia, a princípio, para os contratos firmados antes ou mesmo depois de 11/11/2007 que contenham cláusula de pagamento dessas rubricas, lastreada em acordo ou convenção coletiva de trabalho, e que as rubricas estejam realmente sendo pagas, a hipótese de que esses pagamentos seriam mais benéficos ao trabalhador e que prevaleceriam sobre a lei”. Por fim, discorrendo a respeito do instituto mais adequado para a alteração dos contratos em andamento na Administração Pública Federal, o relator afirmou que haveria duas possibilidades, a revisão ou a repactuação, alertou, todavia, que “não caberia ao TCU estabelecer os procedimentos, o momento e o instituto que cada órgão/entidade vai utilizar para adequar seus contratos, tendo em vista as peculiaridades intrínsecas de cada caso, como, por exemplo, o número de contratos a serem adequados, o estágio de vigência individual dos contratos, as suas estruturas administrativas e de pessoal, entre outros”. Assim, acolhendo o voto do relator, o Plenário decidiu expedir determinações a diversos órgãos da Administração Pública Federal, inclusive à Secretaria-Geral de Administração do próprio TCU, para que orientem os órgãos e entidades da estrutura administrativa em que se insiram ou que diretamente “promovam a adequação (revisão ou repactuação, conforme o caso) dos contratos de prestação de serviços de execução indireta com dedicação exclusiva de mão de obra com jornada em regime de 12x36 horas, tendo em vista as modificações trazidas pelo art. 59-A da Consolidação das Leis do Trabalho, no sentido de não serem mais devidos o pagamento em dobro pelo trabalho realizado em feriados e o adicional noturno nas prorrogações de trabalho noturno, caso não previstos em Acordo, Convenção Coletiva de Trabalho ou em contrato individual”. **Acórdão 712/2019 Plenário, Representação, Relator Ministro Bruno Dantas**

CASO PRÁTICO Nº 12

Gabriel e Jeniffer são os responsáveis da equipe de planejamento pelo preenchimento da Planilha Modelo para contratação de serviços de vigilância, cujo contrato terá vigência de 12 meses. Eles estão compondo o preço de um profissional mensalista (padrão do STJ) que terá jornada de trabalho em escala de revezamento 12x36 horas, com salário base de R\$ 2.500,00. Conforme lei e instrumento coletivo mais provável a reger a categoria, o salário base deverá ser acrescido em 30% a título de adicional de periculosidade. Ademais, o referido instrumento coletivo dispõe que os feriados que venham a coincidir com a escala de revezamento deverão ser pagos em dobro.

TABELA 11 - CASO PRÁTICO: ESCALA DE TRABALHO PARA CÁLCULO DO ADICIONAL DE HORA EXTRA 100% (DOMINGOS E FERIADOS)

Escala de Trabalho – Vigilante	
Segunda à sexta-feira	6:00h às 18:00 com 1 hora de descanso

FONTE: STJ (2020)

Dessa forma, Gabriel e Jeniffer deverão realizar os seguintes cálculos para preenchimento da planilha de custos:

- Passo 1: Conhecimento da fórmula indicada nas Notas Explicativas do Modelo de Planilhas:**

$$\text{Adicional Feriado Trabalhado} = \frac{\text{Valor da hora normal} \times \text{Qtde horas no feriado} \times \text{Qtde de feriados} \times \% \text{Trabalhado}}{\text{Nº de meses de vigência do contrato administrativo}}$$

$$\text{Valor da hora normal} = \frac{\text{Salário base} + \text{Adicionais}}{\text{jornada de trabalho mensal}}$$

- Passo 2 (Obter a base de cálculo para o adicional de feriado trabalhado):** Conforme o entendimento do TST, a base de cálculo das horas extras é composta pelo valor do salário base acrescido de parcelas de natureza salarial, tais com adicionais de insalubridade, periculosidade.

$$\text{Base de cálculo} = R\$ 2.500 \times (R\$ 2.500 \times 30\%) = R\$ 3.250,00$$

- Passo 3 (Obter o valor da hora de trabalho normal):** Como a jornada de trabalho é de 12x36 horas do profissional mensalista, tem-se que em um profissional trabalhará 15 dias em um mês comercial (30 dias). Portanto o total será de 180 horas mensais (12 horas x 15 dias).

$$\text{Hora de trabalho normal} = \frac{R\$ 3.250,00}{180 \text{ h}} = R\$ 18,56 \text{ por hora}$$

- Passo 4 (Obter a quantidade de horas diárias no feriado):** Embora a jornada de trabalho no dia de feriado tenha 12 horas, o final da Súmula 444 do TST dispõe que o empregado não tem direito ao pagamento de adicional referente ao labor prestado na décima primeira e décima segunda horas.

$$\text{Qtde de horas laboradas no feriado} = 10 \text{ h}$$

- Passo 5 (Obter a quantidade de feriados e a proporção trabalhada pelo profissional):** A equipe de planejamento estimou um total de 10 feriados no STJ no decorrer da vigência do contrato. Já a parcela trabalhada indica a proporção dos feriados que serão trabalhados e, portanto, remunerados com o adicional. Para a jornada de 44 horas semanais, geralmente esta parcela é 0 pois é pressuposto que os feriados não são dias de trabalho para o contratante. Já na jornada de 12x36 horas, a parcela trabalhada é de 50% que corresponde ao percentual dos trabalhadores que laborarão no feriado
- Passo 6 (Obter o valor do adicional noturno mensal):** O valor total da remuneração considerará o salário base e o valor do adicional noturno mensal. O valor do adicional noturno mensal a ser aportado na planilha analítica será obtido pela multiplicação do valor do adicional noturno (passo 3) pelo total de horas noturnas diárias (passo 4) e o total estimado de dias no mês.

$$\text{Adicional Feriado Trabalhado} = \frac{\text{Valor da hora normal} \times \text{Qtde horas no feriado} \times \text{Qtde de feriados} \times \% \text{Trabalhado}}{\text{Nº de meses de vigência do contrato administrativo}}$$

$$\text{Adicional Feriado Trabalhado} = \frac{18,56 \times 10 \times 10 \times 0,5}{12} =$$

- **Passo 7 (preencher a Planilha Analítica):** A remuneração a ser inserida por Gabriel e Jeniffer no Módulo n. 1 da Planilha Analítica está detalhada na imagem abaixo.

FIGURA 18 - CASO PRÁTICO: HORA-EXTRA 100% (DOMINGOS E FERIADOS) NA PLANILHA ANALÍTICA

Item de Custo (Descrição)	%	Valor (R\$)
1 Salário Base	100%	1.000,00
2 Adicional de Periculosidade - Conforme Decreto de Cálculo apresentado nos autos	20%	200,00
3 Adicional de Fim de Trabalho		42,64
4 Adicional de Fim de Trabalho		42,64
5 Adicional de Fim de Trabalho		42,64
6 Adicional de Fim de Trabalho		42,64
7 Adicional de Fim de Trabalho		42,64
8 Adicional de Fim de Trabalho		42,64
9 Adicional de Fim de Trabalho		42,64
10 Total da remuneração		1.400,00

FONTE: STJ (2020)

Importante: Deve-se evitar o preenchimento truncado dos itens de custos, a fim de facilitar posteriores análises (repactuação, por exemplo). Ou seja, em vez de preencher diretamente o valor de R\$ 42,64, deve-se utilizar as ferramentas de cálculo do Excel. Além disso, foram ocultos as linhas referentes aos custos “C”, “D”, “E”, “F”, “H”, “I” e “J” por serem desnecessárias à contratação, de acordo com as orientações do [Capítulo 3.1](#) deste manual.

5.2.8 INTERVALO INTRAJORNADA

O intervalo para refeição e descanso, delineado pelo extenso art. 71 da CLT, corresponde a uma das mais importantes medidas de prevenção à fadiga e à exaustão do trabalhador, inserindo-se seu estudo diretamente no conceito mais amplo de segurança e medicina do trabalho (SILVA, 2015).

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.

§ 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. [\(Incluído pela Lei nº 8.923, de 27.7.1994\)](#)

§ 4º A não concessão ou a concessão parcial do intervalo intrajornada mínimo, para repouso e alimentação, a empregados urbanos e rurais, implica o pagamento, de natureza indenizatória, apenas do período suprimido, com acréscimo de 50% (cinquenta por cento) sobre o valor da remuneração da hora normal de trabalho. [\(Redação dada pela Lei nº 13.467, de 2017\)](#) [\(Vigência\)](#)

§ 5º Os intervalos expressos no caput e no § 1º poderão ser fracionados quando compreendidos entre o término da primeira hora trabalhada e o início da última hora trabalhada, desde que previsto em convenção ou acordo coletivo de trabalho, ante a natureza do serviço e em virtude das condições especiais do trabalho a que são submetidos estritamente os motoristas, cobradores, fiscalização de campo e afins nos serviços de operação de veículos rodoviários, empregados no setor de transporte coletivo de passageiros, mantida a mesma remuneração e concedidos intervalos para descanso menores e fracionados ao final de cada viagem, não descontados da jornada. [\(Incluído pela Lei nº 12.619, de 2012\)](#) [\(Vigência\)](#)

§ 5º O intervalo expresso no caput poderá ser reduzido e/ou fracionado, e aquele estabelecido no § 1º poderá ser fracionado, quando compreendidos entre o término da primeira hora trabalhada e o início da última hora trabalhada, desde

que previsto em convenção ou acordo coletivo de trabalho, ante a natureza do serviço e em virtude das condições especiais de trabalho a que são submetidos estritamente os motoristas, cobradores, fiscalização de campo e afins nos serviços de operação de veículos rodoviários, empregados no setor de transporte coletivo de passageiros, mantida a remuneração e concedidos intervalos para descanso menores ao final de cada viagem. [\(Redação dada pela Lei nº 13.103, de 2015\)](#) [\(Vigência\)](#)

Diante do texto legal, resulta a obrigatoriedade da concessão de um intervalo de uma hora no mínimo e duas horas no máximo, sempre que a jornada de trabalho tiver a duração mínima de seis horas. Justifica-se a fixação no mínimo de uma hora, pois, normalmente, trata-se do período em que o empregado deverá tomar sua refeição, descansando alguns minutos, a seguir, para então recomençar o trabalho.

Quanto à duração máxima de duas horas, pretendeu o legislador impedir que o empregador, concedendo paralisação entre os dois turnos de trabalho por período superior, fizesse com que o empregado ficasse preso ao trabalho por um lapso de tempo muito grande, ainda que trabalhando, efetivamente, apenas oito horas. Todavia, por meio de acordo escrito, individual ou coletivo, poderão as partes dilatar este intervalo para mais de duas horas. Já a duração mínima, em decorrência da Reforma Trabalhista, acordo coletivo e convenção coletiva de trabalho podem pactuar limite de trinta minutos em decorrência do art. 611-A da CLT:

Art. 611-A. A convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho têm prevalência sobre a lei quando, entre outros, dispuserem sobre:

III - intervalo intrajornada, respeitado o limite mínimo de trinta minutos para jornadas superiores a seis horas; [\(Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017\)](#)

Quando o intervalo para o repouso e alimentação 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, conforme preceitua o § 4º do art. 71 da CLT, parágrafo acrescido pela Lei nº 8.923, de 27-7-1994 (DOU, de 28-7-1994). Esse adicional, por força da Súmula TST n. 437 possuía natureza salarial, o que fazia repercussão no cálculo de outras parcelas salariais e previdenciárias:

Súmula nº 437 do 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), inafianço 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.

Entretanto, com a alteração do § 4º do art. 71 da CLT, a verba referente ao intervalo suprimido deixou de ter natureza salarial (com repercussão na remuneração) para ter natureza indenizatória (sem repercussão). De outra sorte, o art. 28, §9º, da Lei 8.212/91, dispõe sobre as parcelas consideradas **taxativamente** não integrantes do salário de contribuição, e, portanto, que não são passíveis de incidência de encargos previdenciários. Com a reforma, a Lei n. 13.467/2017 também alterou a Lei 8.212/91, que trata do custeio da previdência social, alterando o artigo 28, parágrafo 9º, a fim de excluir do salário de contribuição as diárias para viagem (“h”), os prêmios e abonos (“z”), porém **não excluiu o adicional de intrajornada**. Nesta linha, em que pese não se constituir base para encargos trabalhistas (13º, férias, 1/3 de férias, por exemplo), o adicional de intrajornada é considerado como base de contribuição para fins de benefícios, que ficam limitados aos conceitos de salário na forma disposta pela lei previdenciária.

A fim de contemplar essas alterações em contratações futuras, o adicional de Intra jornada foi incluído o item “I” do módulo 1 da Planilha Analítica, separado do total da remuneração que é base para encargos trabalhistas, com os devidos ajustes nos módulos subsequentes.

FIGURA 19 - INTERVALO INTRAJORNADA NO MÓDULO 1 DA PLANILHA ANALÍTICA

Composição de custos			
MÓDULO 1 - COMPOSIÇÃO DA REMUNERAÇÃO			
Item	Item de Custos (Descrição)	%	Valor (R\$)
A	Salário Base	100%	0,00
B	Adicional de Periculosidade - Conforme Memória de Cálculo presente nas Notas Explicativas		0,00
C	Adicional de Insalubridade - Conforme Memória de Cálculo presente nas Notas Explicativas		0,00
D	Adicional Noturno - Conforme Memória de Cálculo presente nas Notas Explicativas		0,00
E	Hora Extra Habitual - Conforme Memória de Cálculo presente nas Notas Explicativas		0,00
F	Sobressano - Conforme Memória de Cálculo presente nas Notas Explicativas		0,00
G	Adicional de Férias Trabalhadas - Somente se houver previsão no instrumento coletivo da categoria		0,00
H	Outros (especificar)		0,00
Total da remuneração - Base de cálculo para encargos trabalhistas			0,00
I	Intervalo Intra jornada - Conforme Memória de Cálculo presente nas Notas Explicativas		0,00
J	Outros (especificar)		0,00
Total da remuneração			0,00

FONTE: STJ (2020)

Por fim, importante destacar que o adicional de intrajornada do profissional previsto no item I do módulo 1 **não se confunde com o custo previsto no item “G” do módulo 4 da Planilha Analítica**, que dispõe sobre a previsão do custo **de substituição para Intervalo de Repouso e Alimentação**.

FIGURA 20 - INTERVALO INTRAJORNADA NO MÓDULO 4 DA PLANILHA ANALÍTICA

MÓDULO 4 - CUSTO DE REPOSIÇÃO DO PROFISSIONAL AUSENTE			
Item	Item de Custos (Descrição)	%	Valor (R\$)
A	Substituição do titular em férias	8,33%	0,00
B	Ausência por doença	1,39%	0,00
C	Licença maternidade	0,12%	0,00
D	Licença paternidade	0,02%	0,00
E	Ausências legais	0,28%	0,00
F	Ausência por acidente de trabalho	0,07%	0,00
G	Substituição do titular para intervalo para repouso e alimentação (intra jornada)	0,00%	0,00
H	Outros (especificar)	0,00%	0,00
Subtotal antes da incidência de Proporcional de Férias: 1/3 e 1/3 sobre custo de reposição			10,21%
I	Proporcional de Férias: 1/3 e 1/3 sobre custo de reposição (exceto licença maternidade)	1,96%	0,00
Subtotal antes da incidência de Submódulo 2.2			12,17%
J	Incidência do submódulo 2.2 sobre custo de reposição	4,48%	0,00
Total do custo de reposição do profissional ausente			16,65%

FONTE: STJ (2020)

A rubrica do item “G” do módulo 4 da Planilha Analítica refere-se a previsão da **reposição do empregado titular durante sua ausência nos casos de intervalo para repouso ou alimentação**. Explicando melhor: em vez de a empresa arcar com o custo do adicional de intrajornada ao titular (item I do Módulo 1 da Remuneração), ela poderá disponibilizar jantista/almocista/folguista, garantindo que o empregado usufrua o intervalo para repouso e alimentação (item G do Módulo 4). Em quaisquer dos casos, o edital deverá disciplinar esse intervalo utilizando os parâmetros ofertados pela planilha modelo conforme estudos preliminares.

CASO PRÁTICO Nº 13

Intervalo Intra jornada com base nas informações do [Caso Prático nº 12](#)

Gabriel e Jeniffer são os responsáveis da equipe de planejamento pelo preenchimento da Planilha Modelo para contratação de serviços de vigilância, cujo contrato terá vigência de 12 meses. Eles estão compondo o preço de um profissional mensalista (padrão do STJ) que terá jornada de trabalho em escala de revezamento 12x36 horas, com salário base de R\$ 2.500,00. Conforme lei e instrumento coletivo mais provável a reger a categoria, o salário base deverá ser acrescido em 30% a título de adicional de periculosidade. Ademais, o referido instrumento coletivo dispõe que os feriados que venham a coincidir com a escala de revezamento deverão ser pagos em dobro.

TABELA 12 - CASO PRÁTICO: ESCALA DE TRABALHO PARA INTERVALO INTRAJORNADA

Escala de Trabalho – Vigilante	
Segunda à sexta-feira	6:00h às 18:00 com 1 hora de descanso

FONTE: STJ (2020)

O referido profissional, conforme justificativas presentes nos autos da contratação, deverá fazer jus ao pagamento da indenização do intervalo intrajornada durante o período excepcional de 1 mês, tendo em vista as peculiaridades dos serviços que demandam a presença contínua do profissional em seu local de trabalho. Ressalta-se que o pagamento será devido somente neste período haja vista que a regra é permitir o intervalo para refeição e descanso, conforme legislação trabalhista.

- O valor do salário base e do adicional noturno foram calculados no [Casos Práticos nº 9](#)

FIGURA 21 - CASO PRÁTICO: INTERVALO INTRAJORNADA NO MÓDULO 1 DA PLANILHA ANALÍTICA

PLANILHA ANALÍTICA DE CUSTOS E FORMAÇÃO DE PREÇOS		
TIP DE SERVIÇO: VIGILÂNCIA - PROFISSIONAL VIGILANTE		
Processo STJ nº 00000000000000000000 - Plegio Oliveira STJ nº 00000000000000000000		
Descrição da obra ou serviço para o qual se calcula o custo		
1	Salário Base	1.870,00
2	Adicional de Periculosidade	42,64
3	Adicional de Insalubridade	77,33
4	Total da Remuneração	1.989,97

FONTE: STJ (2020)

Dessa forma, Gabriel e Jeniffer deverão realizar os seguintes cálculos para preenchimento da planilha de custos:

- Passo 1:** Considerando o caráter excepcional da execução contratual, a equipe de planejamento decidiu adaptar o Modelo de Planilhas a fim decompor o custo de 1 mês de intrajornada durante toda a execução contratual (12 meses), considerando-o como custo não renovável no caso de eventual prorrogação (para maior esclarecimento sobre custos não renováveis, ver o [item 5.4.5.1](#))
- Passo 2:** Conhecimento da fórmula indicada nas Notas Explicativas do Modelo de Planilhas:

$$\text{Intervalo Intrajornada} = \text{Valor da hora normal} \times 1,5 \times \text{quantidade de horas}$$

$$\text{Valor da hora normal} = \frac{\text{Salário base} + \text{Adicionais}}{\text{Jornada de trabalho mensal}}$$

- Passo 3 (Obter a base de cálculo para o cálculo da indenização):** Conforme o entendimento do TST, a base de cálculo é composta pelo valor do salário base acrescido de parcelas de natureza salarial, tais com adicionais de insalubridade, periculosidade.

$$\text{Base de cálculo} = \text{R\$ } 1.870,00 + \text{R\$ } 42,64 + \text{R\$ } 77,33 = \text{R\$ } 1.989,97$$

- Passo 4 (Obter o valor da hora de trabalho normal):** Como a jornada de trabalho é de 12x36 horas do profissional mensalista, tem-se que em um profissional trabalhará 15 dias em um mês comercial (30 dias). Portanto o total será de 180 horas mensais (12 horas x 15 dias).

$$\text{Hora de trabalho normal} = \frac{\text{R\$ } 1.989,97}{180 \text{ h}} = \text{R\$ } 11,06 \text{ por hora}$$

- Passo 5 (Obter a quantidade de horas diárias de intervalo):** Considerando o intervalo de 1 hora a cada dia de trabalho, tem-se que o total de horas será de 15, tendo em vista que o profissional trabalhará 15 dias em um mês comercial (30 dias).

$$\text{Qtde de horas de intervalo intrajornada} = 15 \text{ h}$$

- Passo 6 (Obter o valor da indenização do intervalo intrajornada):** O valor da indenização para intervalo intrajornada mensal a ser aportado na planilha analítica será obtido pela multiplicação do valor do da hora normal de trabalho (Passo 4) pelo hora de trabalho com respectivo adicional de 50% (1,5) e a quantidade de horas (Passo 5):

$$\text{Intervalo Intrajornada} = \text{Valor da hora normal} \times 1,5 \times \text{quantidade de horas}$$

$$\text{Intervalo Intra jornada} = 11,06 \times 1,5 \times 15 = 248,85$$

- **Passo 6 (Adaptar a forma de remuneração na Planilha Analítica):** Uma vez que a previsão é de somente 1 mês de execução do contrato com o pagamento da referida indenização, o valor do Passo 5 será distribuído proporcionalmente durante os 12 meses de vigência do contrato.

$$\text{Custo com Intra jornada na Planilha Analítica} = \frac{\text{Intervalo Intra jornada}}{\text{Meses de vigência do contrato}}$$

$$\text{Custo com Intra jornada na Planilha Analítica} = \frac{R\$ 248,85}{12 \text{ meses}} = R\$ 20,74$$

- **Passo 7 (preencher a Planilha Analítica):** A remuneração a ser inserida por Gabriel e Jeniffer no Módulo n. 1 da Planilha Analítica está detalhada na imagem abaixo:

FIGURA 22 - CASO PRÁTICO: CÁLCULO DO INTERVALO INTRAJORNADA NO MÓDULO 1 DA PLANILHA ANALÍTICA

PLANILHA ANALÍTICA DE CUSTOS E FORMAÇÃO DE PREÇOS		
Os valores destes foram arredondados em 2 casas decimais, segundo a Norma ABNT NBR 5881.		
TIPO DE SERVIÇO: VIGILÂNCIA - PROFISSIONAL: VIGILANTE		
Processo STJ n. 0000002019 - Pregão Eletrônico STJ n. 000/2019		
Dados de início da obra para composição dos custos		
1	Data de apresentação da proposta (diariamente)	INSERIR DATA DO ÚLTIMO PREGÃO
2	Unidade de medida	Ponto
3	Quantidade da unidade de medida	1
4	Quantidade de encargos por unidade de medida	1
5	Nº de meses de execução (mínimo)	12 meses
6	Plat. de Categoria Profissional (Salário Normal da Categoria)	PREENCHIMENTO PELA LICITANTE
7	Classificação Brasileira de Ocupações (CBO)	517308
8	Acordo, Contrato ou Convenção Normativa em Dissídio Coletivo	PREENCHIMENTO PELA LICITANTE
9	Número de registro de convenção no MTE	PREENCHIMENTO PELA LICITANTE
10	Data base da categoria	PREENCHIMENTO PELA LICITANTE
Composição de custos		
MÓDULO 1 - COMPOSIÇÃO DA REMUNERAÇÃO		
1	Itens de Custos (Descrição)	% Valor (R\$)
A	Salário Base	100% 1.875,38
B	Adicional de Periculosidade - Conforme Item 14 do Edital presente nas Notas Explicativas	20% 42,54
C	Adicional de Plano de Trabalho - Somente se houver previsão no Instrumento Coletivo da categoria	33% 77,32
Total da remuneração - Base de cálculo para encargos trabalhistas		1.995,24
D	Intervalo Intra jornada - Conforme Item 14 do Edital presente nas Notas Explicativas	80% 20,74
Total da remuneração		2.015,98

FONTE: STJ (2020)

Importante: Deve-se evitar o preenchimento truncado dos itens de custos, a fim de facilitar posteriores análises (repactuação, por exemplo). Ou seja, em vez de preencher diretamente o valor de R\$ 42,64, deve-se utilizar as ferramentas de cálculo do excel. Além disso, foram ocultados as linhas referentes aos custos "C", "D", "E", "F", "H" e "J" por serem desnecessárias à contratação, de acordo com as orientações do [Capítulo 3.1](#) deste manual.

5.3 MÓDULO 2 – ENCARGOS E BENEFÍCIOS

O Módulo 2 – Encargos e Benefícios engloba os encargos sociais da empresa para pagamento de benefícios trabalhistas e previdenciários em decorrência da mão de obra contratada. Em harmonia com o Anexo VII-D da IN SEGES/MPDG nº 05/2017, esse módulo é composto pelos seguintes submódulos:

- Submódulo 1 – 13º e Adicional de Férias
- Submódulo 2 – Encargos Previdenciários, FGTS e outras contribuições
- Submódulo 3 – Benefícios Mensais e Diário

FIGURA 23 – MÓDULO 2 DA PLANILHA ANALÍTICA (ENCARGOS E BENEFÍCIOS)

MÓDULO 2 - ENCARGOS E BENEFÍCIOS		
Submódulo 1 - 13º Salário e Adicional de Férias		
Item de Custos (Descrição)	%	Valor (R\$)
A 13º Salário	8,33%	0,00
B Adicional de Férias	2,70%	0,00
Total do 13º salário e adicional de férias	11,11%	0,00
Submódulo 2 - Encargos Previdenciários, FGTS e outras contribuições		
Item de Custos (Descrição)	%	Valor (R\$)
A INSS	20,00%	0,00
B PPS ou PPSOC	1,80%	0,00
C SENAI ou SENIAC	1,00%	0,00
D INCTA	0,20%	0,00
E Salário Educação	2,00%	0,00
F FGTS	8,00%	0,00
G GLIRAT (RAT ajustado) = RAT (1%, 2% ou 3%) x PAR (0,5 e 2,00)	3,00%	0,00
H SESPAS	0,80%	0,00
Total dos encargos previdenciários, FGTS e outras contribuições	35,80%	0,00
Submódulo 3 - Benefícios Mensais e Diário		
Item de Custos (Descrição)		Valor (R\$)
A Transporte (valor na tarifa residencial ST) + estacionamento e alim. de dias trabalhados - 6% do salário base		0,00
B Auxílio Alimentação (valor unificado do auxílio previsto na CCT e data de dias trabalhados)		0,00
Total de benefícios mensais e diários		0,00

FONTE: STJ (2020)

5.3.1 SUBMÓDULO 1 – 13º SALÁRIO E ADICIONAL DE FÉRIAS

5.3.1.1 13º SALÁRIO

13º Salário – Fundamentos: art. 7º, VIII, CF/88; Leis 4.090/1962 e 4.749/1962; Decreto 57.155/1965; Súmulas nº 14 e 157 – TST; Acórdão TCU 1.753/2008 - Plenário

O art. 7º, inciso VIII, da Constituição Federal estabeleceu a expressão “décimo terceiro salário”, para a gratificação natalina. É importante ressaltar que a Constituição determina que seja pago com base na remuneração integral. A gratificação natalina foi instituída pela Lei no 4.090, de 13-7-1962, com alterações introduzidas pela Lei no 4.749/1965.

Seu valor corresponde ao valor da remuneração mensal percebida no mês de dezembro. Nos casos em que o empregado não trabalhou o ano todo, este receberá o valor proporcional aos meses de serviços, na ordem de 1/12 por mês, considerando-se a fração igual ou superior a 15 dias como mês inteiro, desprezando-se a fração menor.

As faltas legais e justificadas ao serviço não são deduzidas para fins de cálculos do 13º salário. Para o cálculo do décimo terceiro salário é computado todas as parcelas de natureza salarial, tais como gratificações habituais, adicional noturno (Súmula no 60 do TST), adicionais de insalubridade e periculosidade que fazem parte da remuneração do mês de dezembro.

O 13º salário deve ser pago em duas parcelas. A primeira será paga entre os meses de fevereiro e novembro de cada ano e a segunda até o dia 20 de dezembro. O empregado também poderá requerer o décimo terceiro no mês de janeiro do correspondente ano, por ocasião de suas férias, e equivale à metade do salário do empregado no mês anterior ao do pagamento. O empregado tem direito ao 13º salário proporcional aos meses trabalhados no ano, em caso de extinção do contrato, nos seguintes casos:

- Na dispensa sem justa causa.

- Na dispensa indireta.
- Pelo término do contrato a prazo determinado.
- Pela aposentadoria.
- Pela extinção da empresa.
- Pelo pedido de demissão.

Nos casos de demissão com justa causa, o empregado perde o direito ao décimo terceiro salário proporcional. Se porventura ele já tenha recebido a primeira parcela, a lei autoriza a compensação desse valor com qualquer crédito trabalhista, tais como saldo de salário e férias vencidas. No caso de culpa recíproca o empregado receberá 50% do valor do décimo terceiro salário nos termos da Súmula nº 14 do TST.

O percentual relativo ao FGTS incide sobre o pagamento das duas parcelas. A primeira metade do 13º salário paga até 30 de novembro não incide a contribuição previdenciária. Tal contribuição incidirá quando do pagamento da segunda parcela. A incidência das demais contribuições previdenciárias ocorrerá sobre o valor total a título de 13º salário, sendo calculado em separado na tabela. O desconto no INSS e do IRRF do funcionário deverá ocorrer em folha de pagamento separada dos demais rendimentos.

O custo com 13º salário a ser aportado mensalmente na Planilha Analítica é realizado a partir da aplicação do percentual abaixo, sobre a remuneração mensal:

$$\% 13^\circ \text{ Salário} = \frac{1}{12} \times 100 \therefore \% 13^\circ \text{ Salário} \cong 8,33\%$$

5.3.1.2 ADICIONAL DE FÉRIAS

Férias e Adicional de Férias – Fundamentos: Art. 7º, XVII, CF/88; Art. 129 a 153 da CLT; Súmulas 14, 100, 171, 261; art. 214 § 4º do Decreto nº 3.048/99, Art. 28 § 9º, 245 alínea “d” da Lei nº 8.212/91, art. 134 e 137 da CLT, Súmula nº 7 – TST, Súmula Nº 81 – TST

Após cada período de 12 meses de vigência do contrato de trabalho, o empregado terá direito ao gozo de um período de férias, sem prejuízo da remuneração, na seguinte proporção, conforme estabelece o art. 130 da CLT:

Art. 130. ...

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.

As condições em que a ausência do empregado não é considerada falta ao serviço está estabelecida no art. 131 da CLT. Já a perda do direito a férias, no curso do período aquisitivo, está regradada no art. 133 da CLT. O empregador tem um limite de 12 meses subsequentes à aquisição do direito pelo empregado para marcar as férias; ultrapassando esse período, o empregador deverá pagá-las em dobro.

A incidência da contribuição previdenciária sobre a remuneração das férias ocorrerá no mês a que elas se referirem, mesmo quando pagas antecipadamente na forma da legislação trabalhista (§ 14, art. 214, do Decreto nº 3.048/99 – Regulamento da Previdência Social). As férias são pagas 2 (dois) dias antes do período em que o empregado vai gozá-la (art. 145 da CLT). Lembrando que, mesmo que as férias sejam pagas 2 (dois) dias antes do gozo do empregado, devem ser consideradas em relação ao mês a que se referirem.

De acordo com o disposto no inciso XVII do art. 7º da nova Constituição, ficou instituído o pagamento de um terço a mais do que o salário normal, por ocasião do gozo de férias anuais remuneradas. Deve-se entender por salário normal o salário base acrescido das gratificações e adicionais. Por exemplo, os adicionais por trabalho extraordinário, noturno, insalubre ou perigoso serão computados no salário que servirá de base ao cálculo da remuneração das férias (art. 457, § 1º, e 142, § 5º, da CLT, com alteração dada pela Lei nº 13.467, de 13-7-2017). O pagamento de um terço a mais que o salário normal será obrigatório

nos casos de férias em dobro, simples ou proporcionais, observando-se o disposto nos arts. 130, 146 e 147 da CLT.

As férias e o respectivo adicional constitucional são objeto de incidência de encargos previdenciários, inclusive sobre o abono constitucional (art. 214 § 4º do Decreto nº 3.048/99, Art. 28 § 9º, 245 alínea “d” da Lei nº 8.212/91, art. 134 e 137 da CLT, Súmula nº 7 – TST, Súmula Nº 81 – TST).

Férias do Empregado x Substituição do Empregado em Férias x Abono de férias

Ao conceder o direito de férias aos seus empregados, a empresa contratada tem dois grupos de custos: 1. pagar o salário relativo ao período de férias, acrescido do respectivo adicional (1/3) àquele que frui o direito (titular); 2. para que o posto não fique descoberto, deverá colocar um substituto, ao qual deverá remunerar com o mesmo salário do substituído. Esses custos estarão provisionados:

- a) No caso das férias, no Módulo 1 (férias e substituição) **ou** no item “a” do Módulo 4 (férias sem substituição)
- b) No caso de adicional de férias, no item “b” do Submódulo 2.1 (adicional de férias). O custo com adicional de férias é realizado partir da aplicação do percentual abaixo, sobre a remuneração mensal

$$\% \text{ Adicional de Férias} = \frac{1}{3} \times \frac{1}{12} \times 100 \therefore \% \text{ Adicional de Férias} \cong 2,78\%$$

- c) No caso de cobertura de férias do empregado residente, no item “a” do Módulo 4 – Custo de Reposição do Profissional Ausente (férias e substituição).

Quando o empregado adquire o direito ao gozo do descanso anual remunerado (férias), a legislação permite solicitar o pagamento antecipado dos valores referentes a 1/3 de férias, salário antecipado juntamente com a remuneração do mês trabalhado, o que por decorrência lógica gera para a empresa prestadora de serviços, e por consequência ao órgão que a contratou o dever de quitação desses encargos.

Deve a empresa fazer os pagamentos remuneratórios ao titular conforme legislação. O provisionamento da remuneração de férias estará presente no Módulo 1 ou no Módulo 4 da Planilha de Analítica, a depender do caso.

Por exemplo, em contrato com mais de 12 de vigência, o pagamento das férias do titular estará corretamente previsto na remuneração normal do Módulo 1 da Planilha Analítica no mês de férias. Caso o contrato tenha até 12 meses de vigência, o valor das férias será extraído do Módulo 4 em decorrência da não substituição.

Embora o fluxo financeiro não tenha sido estritamente correlacionado tendo em vista que a empresa contratada deve arcar com a remuneração normal e a de férias antecipadamente, destaca-se que o repasse dessa verba, conforme regras da Resolução nº 169/2013 e Instrução Normativa STJ/GDG n. 15/2019 será realizada somente após comprovação de todas obrigações acessórias pertinentes ao pagamento dos referidos encargos.

Destaca-se que diversos custos previstos na Planilha Analítica não serão incorridos pelas empresas contratadas no mesmo momento em que são repassados. Faz parte do risco do negócio gerenciar esse fluxo de recursos a fim de que possam gerar a lucratividade necessária. Ademais, considerando que esse risco não deve influenciar a execução do contrato, é solicitado para esse tipo de contratação a comprovação de capacidade econômico-financeira, dentre elas capital circulante líquido e patrimônio líquido suficientes para execução de dois meses de contratação sem contraprestação da Administração.

5.3.2 SUBMÓDULO 2 – ENCARGOS PREVIDENCIÁRIOS, FGTS E OUTRAS CONTRIBUIÇÕES

Esse Submódulo compreende as contribuições sociais do empregador incidentes sobre os rendimentos do trabalho. O recolhimento de encargos previdenciários e a obrigatoriedade de o empregador efetuar depósitos no FGTS decorrem de lei e não podem ser suprimidos pela Administração, pois são custos que todas as empresas prestadoras de serviços terceirizados têm salvo raras exceções (optantes pelo Simples

Nacional), cujas contribuições podem ser reduzidas, segundo as regras previstas no art. 18, da Lei Complementar 123/2006.

Importante ressaltar que, conforme entendimento majoritário da doutrina e da jurisprudência, em que se inclui o STF, apenas as verbas de natureza remuneratória das folhas de salário, ou seja, as que se destinam a retribuir o trabalho, compõem a base de cálculo dessas contribuições. Sendo assim, esses percentuais são calculados diretamente sobre os totais dos Módulos 1 e Submódulo 2.1, e indiretamente, na forma de incidência, em rubricas dos Módulos 3 e 4.

5.3.2.1 CONTRIBUIÇÃO PREVIDENCIÁRIA PATRONAL (INSS)

Contribuição Previdenciária Patronal (INSS): Art. 22, Inciso I, da Lei nº 8.212/91 – Contribuição Previdenciária sobre a Folha de Pagamentos (CPFP); Lei 13.161/2015, IN RFB nº 1.436/2013, Acórdão TCU 93/2015 – Plenário, Acórdão TCU 480/2015 – Plenário, Acórdão TCU 6013/2015 – 2ª Câmara - Contribuição Previdenciária sobre a Receita Bruta (CPRB).

Essa rubrica refere-se à Contribuição Previdenciária Patronal sobre a Folha de Pagamentos - CPFP, uma das subcategorias das contribuições sociais (item “A” do Submódulo 2). Essa contribuição é encargo da empresa contratada, e destinada ao custeio da Seguridade Social. A CPFP possui alíquota de 20% sobre o total das remunerações pagas, devidas ou creditadas a qualquer título, durante o mês, aos segurados que lhe prestem serviços, destinados a retribuir o trabalho. (art. 22, inciso I da Lei nº 8.212/91)

Considera-se “empresa” para fins da incidência da contribuição previdenciária a pessoa física ou jurídica que assume o risco de atividade econômica urbana ou rural, com fins lucrativos ou não, bem como os órgãos e entidade da Administração Pública Direta, Indireta e Fundacional (art. 15, inciso I da Lei nº 8.212/91).

São isentas da contribuição para a seguridade social as entidades beneficentes de assistência social que atendam à exigências estabelecidas em lei. (§ 7º do art. 195 da Constituição Federal). Convém assinalar que a isenção de que goza a entidade beneficente diz respeito apenas à contribuição das empresas de 20%, e da contribuição referente ao Seguro de Acidente de Trabalho (SAT). A entidade deverá reter e recolher a parte relativa ao empregado. A Lei nº 12.101, de 27 de novembro de 2009, regula os procedimentos de isenção da contribuição para a seguridade social.

5.3.2.1.1 DESONERAÇÃO DA FOLHA DE PAGAMENTO

A fim de desonerar a folha de pagamento, em 2011 foi publicada a Lei nº 12.546/11 que, entre outras previsões, substituiu a Contribuição Patronal sobre a Folha de Pagamento pela Contribuição Patronal sobre a Receita Bruta da empresa - CPRB, mas apenas para alguns setores.

Inicialmente, tratava-se de uma imposição, ou seja, as empresas dos setores determinados na lei em questão estavam obrigadas a substituir a base de cálculo. Em 2015, no entanto, houve uma alteração na redação da lei e, de obrigadas, elas passaram a ter a faculdade de contribuir sobre a receita bruta. Isso significa que a empresa que atua em um dos ramos previstos na Lei 12.546/11 poderia analisar sobre qual das bases de cálculo é mais interessante contribuir, se sobre a receita bruta ou se sobre a folha de pagamento.

Após muita discussão sobre a amplitude do efeito desse benefício ou mesmo se esse efeito de fato foi alcançado, o governo federal, com a justificativa de equilibrar as contas públicas, tentou extinguir a CPRB para vários setores econômicos com a Medida Provisória nº 774 de março de 2017, que teve vida curta e foi revogada pela Medida Provisória nº 794. Todavia, com a Lei nº 13.670/2018 houve o fim da desoneração da folha de pagamentos para 39 setores da economia. O benefício fiscal continuará somente para 17 setores, que permanecerão com folha de pagamentos desonerada até o final de 2020.

Setores desonerados até o fim de 2020			
Calçados	Call Center	Comunicação	Confecção/vestuário
Construção civil	Empresas de construção e obras de infraestrutura	Couro	Fabricação de veículos e carroçarias
Máquinas e equipamentos	Proteína animal	Têxtil	TI (Tecnologia da informação)
TIC (Tecnologia de comunicação)	Projeto de circuitos integrados	Transporte metroferroviário de passageiros	Transporte rodoviário coletivo

Transporte rodoviário de
cargas

Atualmente os segmentos acima contribuem sobre o valor da receita bruta, de 2% a 4,5%, com alíquotas específicas para cada setor. Observado os aspectos acima, restam as seguintes dúvidas: **qual parâmetro a Administração Pública deve adotar na elaboração do orçamento? Deve considerar a contribuição previdenciária sobre a receita bruta ou sobre a folha de pagamento?**

Importante ressaltar que, muito embora a Administração deva anexar ao edital as planilhas de custos, que sirvam de parâmetro para analisar a aceitabilidade das propostas apresentadas, as planilhas servem como referência para a elaboração das propostas, impondo-se à licitante preenchê-la e adequá-la conforme sua realidade. Com efeito, a Administração não pode fazer ingerência sobre os preços dos particulares, tendo cada empresa a liberdade de cotar os valores de acordo as normas que lhes são incidentes e as possibilidades de cada qual, à vista de suas estruturas físicas e econômicas. Nesse sentido, aliás, a previsão constante no item 7.11 do Anexo VII-A da IN SEGES/MPDG nº 05/2017:

7.11. É vedado ao órgão ou entidade contratante exercer ingerências na formação de preços privados por meio da proibição de inserção de custos ou exigência de custos mínimos que não estejam diretamente relacionados à equidade dos serviços e materiais ou decorram de encargos legais.

Portanto, as licitantes deverão apresentar seus preços (Planilha nº 2) em consonância com as normas vigentes e demais práticas de mercado, atendendo à legislação fiscal e tributária correspondente a sua atividade, elaborando suas propostas com base nos custos, insumos e tributos incidentes, de acordo com a opção feita pela empresa, informando se a contribuição previdenciária incidirá sobre a receita bruta ou sobre a folha de pagamento. Não haverá, nesse caso, prejuízo à competitividade e à isonomia na hipótese de participarem empresas com opções distintas, cabendo a cada qual exprimir em sua proposta a correta tributação a qual estiverem vinculados. O STJ elaborará sua Planilha nº 1 conforme modelo padrão (sem desoneração) diligenciando os comprovantes fiscais da empresa no momento da seleção do fornecedor. Para tanto, o edital estipulará as regras de comprovação e preenchimento da planilha por parte das empresas optantes da CPRB.

Por fim, importante esclarecer que a empresa tributada pelo regime de incidência da CPRB ajustará a Planilha Analítica de Custos e Formação de Preços da seguinte forma: atribuirá o valor zero ao percentual da Contribuição Previdenciária sobre a Folha de Pagamento que integra o item “A” do Submódulo 2 correspondente a 20% (Contribuição Patronal – INSS), e incluirá a CPRB no Módulo 6, item C.1 (Tributos Federais), aplicando-se a respectiva alíquota (2% a 4,5%) da mesma forma como se procedeu ao cálculo dos Tributos, ou seja, a CPRB incidirá sobre o Custo Total do empregado (Módulo 1 + Módulo 2 + Módulo 3 + Módulo 4 + Módulo 5 + Custos Indiretos + Lucro).

5.3.2.2 CONTRIBUIÇÕES SOCIAIS DESTINADAS A OUTRAS ENTIDADES OU FUNDOS

Contribuições Sociais destinadas a outras entidades e fundos (SESI ou SESC, SENAI ou SENAC, INCRA, Salário Educação e SEBRAE): art. 3º da Lei nº. 11.457/2007; IN RFB 971/2009.

Em regra, além da contribuição previdenciária patronal, as empresas contratadas devem arcar com contribuições sociais destinadas a outras entidades e fundos. Essas contribuições têm por finalidade custear o popularmente chamando sistema “S” e outros, que são entidades profissionais vinculadas ao sistema sindical, criadas por lei e mantidas por contribuições compulsórias cobradas das empresas, incidentes sobre a folha de pagamento.

Nos termos do art. 3º da Lei nº. 11.457/2007, compete à Receita Federal as atividades relativas a tributação, fiscalização, arrecadação e cobrança da contribuição devida por lei a terceiros, cabendo a retribuição por essas atividades de 3,5% do montante arrecadado a ser creditado no Fundo Especial de Desenvolvimento e Aperfeiçoamento das Atividades de Fiscalização (§ 4º do art. 109 da IN RFB 971/2009). Conforme § 1º do art. 109 da IN RFB 971/2009, consideram-se terceiros:

- As entidades privadas de serviço social e de formação profissional a que se refere o art. 240 da Constituição Federal de 1988, criadas por lei federal e vinculadas ao sistema sindical. São elas: **SENAI, SESI, SENAC, SESC, SEBRAE, SENAR, SEST, SENAT, SESCOOP;**

- Fundo Aeroviário, instituído pelo Decreto-Lei nº 270, de 28 de fevereiro de 1967;
- Fundo de Desenvolvimento do Ensino Profissional Marítimo, instituído pelo Decreto-Lei nº 828, de 5 de setembro de 1969;
- Instituto Nacional de Colonização e Reforma Agrária (**Incra**), criado pelo Decreto-Lei nº 1.110, de 9 de julho de 1970;
- Fundo Nacional de Desenvolvimento da Educação (FNDE), gestor da contribuição social do **salário-educação**, instituída pela Lei nº 9.424, de 24 de dezembro de 1996.

A contribuição para outras entidades e fundos sujeitam-se aos mesmos prazos, condições, sanções e privilégios das contribuições sociais destinadas ao financiamento da seguridade social. Sendo assim é calculada sobre o total da remuneração dos empregados, de acordo com o código FPAS da atividade, atribuído na forma estabelecida pela Receita Federal.

GR A sigla FPAS significa Fundo da Previdência e Assistência Social. Trata-se de um código que identifica a atividade econômica que a empresa, sob uma perspectiva mais ampla do que a Classificação nacional de Atividades Econômicas-CNAE. Cabe à pessoa jurídica, para fins de recolhimento da contribuição devida a terceiros, classificar a atividade por ela desenvolvida e atribuir o código FPAS correspondente, sem prejuízo da atuação, de ofício, da autoridade administrativa. Classificada a atividade e atribuído o código FPAS, as alíquotas de contribuição correspondentes conforme o Anexo II da IN 971/2009, parcialmente reproduzido abaixo:

TABELA 13 - TABELA DE ALÍQUOTAS POR CÓDIGO FPAS

CODIGO DO PAIS	MENSURACAO																Total Cargas (t) (% Fundo)
	Press. (atmos)	JOURAT	Saldo-Isotermico	ACRA	SENAT	DESA	SENAC	DESC	SOBRAC	OPC	3 anos C. de Crescimento	SENAT	REST	SENAT	DESCOOP		
---	---	Validado	7800	---	0.02	0.04	0.05	0.05	0.02	0.04	0.12	0.20	0.01	0.04	0.04	---	
NET	20	Validado	2.5	---	0.2	1.0	1.5	---	---	0.8	---	---	---	---	---	0.8	
NET Cooperativas	20	Validado	2.5	---	0.2	---	---	---	---	0.6	---	---	---	---	---	0.6	
OTG	20	Validado	4.0	---	0.4	---	---	1.8	1.5	0.6	---	---	---	---	---	0.8	
OTG Cooperativas	20	Validado	2.5	---	0.2	---	---	---	---	0.6	---	---	---	---	---	0.6	
Q22	20	Validado	2.0	---	0.2	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	0.2	
Q21	20	Validado	2.0	---	0.2	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	0.2	
Q40	20	Validado	2.5	---	0.2	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	0.2	
Q50	20	Validado	2.5	---	0.2	---	---	---	---	0.5	---	---	---	---	---	0.2	
Q60	20	Validado	2.5	---	0.2	---	---	---	1.5	0.3	---	0.5	---	---	---	0.2	
Q60 Cooperativas	20	Validado	2.5	---	0.2	---	---	---	---	0.3	---	---	---	---	---	0.3	
Q74	20	Validado	2.5	---	0.2	---	---	---	1.5	0.3	---	---	---	---	---	0.3	
Q74 Cooperativas	20	Validado	2.0	---	0.2	---	---	---	---	0.3	---	---	---	---	---	0.3	
Q82	20	Validado	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	
Q82 Cooperativas	20	Validado	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	
Q84	20	Validado	2.5	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	2.5	
Q84 Cooperativas	20	Validado	2.5	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	2.5	
Q113	20	Validado	2.0	---	0.2	---	---	---	0.6	---	---	---	1.8	1.0	---	0.8	
Q113 Cooperativas	20	Validado	4.0	---	0.4	---	---	---	0.8	---	---	---	---	---	---	0.8	
Q20	20	Validado	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	1.8	1.0	---	0.8	
Q32	20	Validado	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	0.8	
Q32 Cooperativas	20	Validado	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	0.8	
Q47	20	Validado	2.0	---	---	---	---	---	1.8	0.3	---	---	---	---	---	0.8	
Q55	20	Validado	2.0	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	0.8	
Q80	20	Validado	2.0	---	0.2	---	---	---	---	2.0	---	---	---	---	---	0.2	
Q80 Cooperativas repetido	20	Validado	2.5	---	0.2	---	---	---	---	2.5	---	---	---	---	---	0.2	

FONTE: ANEXO II DA INSTRUÇÃO NORMATIVA RFB N. 971/2009

De posse do número FPAS, a empresa prestadora de serviços poderá verificar quais são as alíquotas de recolhimentos, conforme tabela acima. **A Planilha Analítica modelo apresenta alíquotas para os códigos geralmente utilizadas pelas empresas contratadas pelo STJ, a saber FPAS 507 e 515 (itens B, C, D, E e H do Submódulo 2).** Elas poderão ser alteradas durante o preenchimento da Planilha nº 1 (planejamento) caso reste comprovado nos estudos preliminares que outro código represente melhor as atividades das empresas do ramo.

Na fase de seleção e gestão do contrato (Planilhas n.º 2 e 3), as contribuições para outras entidades e fundos deverão ser comprovadas pela empresa contratada por meio de documentação hábil junto à Receita Federal que ratifique o código FPAS atribuído (por exemplo: GEFIP/SEFIP, evento do eSocial).

5.3.2.3 FGTS

FGTS: art. 15 da Lei 8.036/90.

O Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS) é contribuição fundiária devida pela empresa, por força do art. 15 da Lei 8.036/90, correspondente a **8%** sobre a remuneração paga aos seus empregados, depositada em conta vinculada individual aberta para cada trabalhador. O FGTS é pago mensalmente pelos empregadores através de um depósito em uma conta da Caixa Econômica Federal no nome do funcionário. Esse tributo é usado para auxiliar o empregado no caso dele ser demitido, desde que não seja por justa causa.

5.3.2.4 GILL/RAT

GILL/RAT (SAT ou RAT Ajustado): Anexo V do Regulamento da Previdência Social – RPS (Decreto n. 3.048/1999) e regras de enquadramento dispostas na Instrução Normativa RFB n. 971/2009. Súmula 351 do STJ. Acórdão TCU nº 2831/2015 – Plenário.

GILL/RAT é a sigla correspondente à Contribuição do Grau de Incidência de Incapacidade Laborativa decorrente dos Riscos Ambientais do Trabalho (**o antigo Seguro de Acidente de Trabalho - SAT**). O objetivo desta contribuição é financiar a aposentadoria especial e os benefícios concedidos em razão do grau de incidência de incapacidade laborativa decorrente dos riscos ambientais do trabalho correspondente à aplicação dos respectivos percentuais, incidentes sobre o total da remuneração paga, devida ou creditada a qualquer título, no decorrer do mês, ao segurado empregado e trabalhador avulso, cabendo à empresa o enquadramento no respectivo grau de risco de acordo com sua atividade preponderante.

A contribuição GILL/RAT é apurada por meio de um indicador criado pela Receita Federal: o **RAT Ajustado**. Sendo assim, em regra, considera-se para fins de definição da planilha modelo que $GILL/RAT = SAT = RAT \text{ Ajustado}$. O cálculo do RAT ajustado é feito mediante aplicação da fórmula:

$$GILL/RAT = SAT = RAT \text{ ajustado} = RAT \times FAP.$$

A aplicação mínima ou máxima do FAP (0,5 a 2,00) sobre as alíquotas do RAT (1% a 3%) levará o percentual ajustado do RAT a uma variação entre 0,5% a 6%. Durante a fase de seleção do fornecedor (Planilha nº 2) a licitante deve preencher o item G do Submódulo 2.1 das planilhas analíticas de custos e formação de preços com o valor de seu RAT ajustado comprovando o percentual indicado no momento da apresentação da proposta na forma prescrita no edital. Conforme orientação da Secretaria de Auditoria Interna (Informações COAD nº 0135463 e nº 0249695, processo n. 016203/2015), adota-se o percentual na Planilha Modelo de 3% para o GILL/RAT, devendo ser este o percentual a ser aplicado durante o preenchimento da planilha durante a fase de planejamento (Planilha nº. 1).

5.3.2.4.1 ENQUADRAMENTO – ALÍQUOTA RAT

O Risco de Acidente de Trabalho – RAT, um dos fatores do RAT Ajustado, varia conforme o grau de risco inerente à atividade econômica da empresa, sendo o percentual variável de 1 a 3%, onde 1% é aplicável às empresas de risco baixo, 2% para empresas de risco médio e 3% para empresas de alto risco. De acordo com a Instrução Normativa RFB 971/2009, o enquadramento nos correspondentes graus de risco é de responsabilidade da empresa, e deve ser feito mensalmente, de acordo com a sua atividade econômica preponderante, conforme a Relação de Atividades Preponderantes e Correspondentes Graus de Risco, elaborada com base na CNAE. Essa relação está prevista no Anexo V do Regulamento da Previdência Social (Decreto nº. 3.048/1999), que foi reproduzida no Anexo I da IN RFB 971/2009, obedecendo às seguintes disposições:

- I. a empresa com 1 (um) estabelecimento e uma única atividade econômica, se enquadrará na respectiva atividade;
- II. a empresa com estabelecimento único e mais de uma atividade econômica, simulará o enquadramento em cada atividade e prevalecerá, como preponderante, aquela que tem o maior número de segurados empregados e trabalhadores avulsos;

- III. a empresa com mais de 1 (um) estabelecimento e com mais de 1 (uma) atividade econômica deverá apurar a atividade preponderante em cada estabelecimento, na forma da alínea “I”, exceto com relação às obras de construção civil.

Para fins de enquadramento, considera-se preponderante a atividade econômica que ocupa, no estabelecimento (CNPJ), o maior número de segurados empregados e trabalhadores avulsos, observado que na ocorrência de mesmo número de segurados empregados e trabalhadores avulsos em atividades econômicas distintas, será considerada como preponderante aquela que corresponder ao maior grau de risco. A redação estabelecida pela referida Instrução Normativa visa orientar as empresas a seguir o entendimento já pacificado pela súmula 351 do STJ:

Súmula 351 do STJ

A alíquota de contribuição para o Seguro de Acidente do Trabalho – SAT – é aferida pelo grau de risco desenvolvido em cada empresa, individualizada pelo seu CNPJ, ou pelo grau de risco da atividade preponderante quando houver apenas um registro.

Assim o enquadramento deve ser feito a partir de cada estabelecimento com CNPJ próprio (e não em toda a empresa de uma única vez). Significa dizer que estabelecimentos que concentram atividades industriais podem ter uma alíquota da contribuição ao GIIL-RAT maior que outros estabelecimentos que concentram a atividades administrativas.

O valor a recolher a título de RAT tem como base de cálculo a folha de pagamento e seu recolhimento de dá pela GPS ou DARF no caso de empresas que já estão obrigadas a se submeter as informações ao eSocial e DCTFweb.

5.3.2.4.2 ALÍQUOTA FAP

O Fator Acidentário de Prevenção - FAP é um índice aplicado sobre a alíquota RAT, que tanto pode resultar em aumento como diminuição da respectiva contribuição (GIIL/RAT). O FAP consiste num multiplicador variável num intervalo contínuo de cinquenta centésimos (0,50) a dois inteiros (2,00), desprezando-se as demais casas decimais, a ser aplicado à respectiva alíquota. O FAP visa estimular a otimização dos trabalhos de conservação e preservação do ambiente e atividades laborais, a fim de evitar a existência ou aumento de acidentes do 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. Pela metodologia do FAP, as empresas que registrarem maior número de acidentes ou doenças ocupacionais, pagam mais. Por outro lado, o Fator Acidentário de Prevenção – FAP aumenta a bonificação das empresas que registram acidentalidade menor.

Em setembro de cada ano é divulgado no site da Secretaria de Previdência Social o índice referente ao exercício seguinte. Esse índice poderá ser contestado pela empresa por meio do sítio eletrônico da previdência² (FapWEB), nos prazos estabelecidos pela previdência social. A empresa terá conhecimento do FAP por meio de sua senha específica, cadastrada e utilizada na Receita Federal do Brasil para outros serviços relativos a contribuições previdenciárias. De posse da senha, a empresa poderá consultar o FAP de seus estabelecimentos no sítio da Secretaria da Receita Federal - RFB. Não há necessidade de uma senha para cada estabelecimento.

Na fase de seleção do fornecedor (Planilha nº 2), bem como na gestão do contrato (Planilha nº 3), a empresa contratada deverá apresentar o multiplicador FAP (FapWeb) vigente no momento da contratação, cujo valor é obtido no site da previdência social. Por fim, importa registra recomendação específica do TCU ao STJ a fim de apurar o reenquadramento das empresas contratadas de acordo com o FAP durante a fase de gestão do contrato (Planilha nº 3)

ACÓRDÃO 2831/2015 – PLENÁRIO – Relator Augusto SHERMAN

Relatório

Situação encontrada

² <https://www2.dataprev.gov.br/FapWeb/pages/login.xhtml>

501. Da análise dos processos PA 740/2014 (pagamento no contrato de limpeza) e PA 918/2014 (pagamento no contrato de vigilância), constatou-se uma divergência entre a alíquota de Seguro Acidente de Trabalho (SAT) previsto na planilha de custos e formação de preços (PCFP) das propostas vencedoras e aquelas estabelecidas nas Guias de Recolhimento do FGTS e de Informações à Previdência Social (GFIP) apresentadas pelas contratadas por ocasião dos pagamentos mensais.

502. No caso do contrato de limpeza (contrato 39/2013), a alíquota prevista na planilha de custos e formação de preços da contratada é de 3% (peça 23, p. 20, item 4.1.g), quando na GFIP relativa ao mês de dezembro/2013 esta parcela corresponde a 1,70% (peça 29, RAT ajustado), o que equivale a uma diferença de R\$30.760,34 no mês (peça 33).

503. Para o contrato de vigilância, a alíquota prevista no item II-06 da planilha de custos e formação de preços relativo ao 7º termo aditivo ao Contrato 76/2009 é de 3,41% (peça 30), quando na GFIP relativa ao mês de junho/2014 esta parcela corresponde a 3,39% (peça 31, RAT ajustado), o que equivale a uma diferença mensal de R\$680,40 (peça 33).

504. O Seguro de Acidente de Trabalho (SAT) é uma contribuição com natureza de tributo que as empresas pagam para custear benefícios do INSS oriundos de acidente de trabalho ou doença ocupacional, cuja alíquota padrão é de um, dois ou três por cento sobre a remuneração do empregado. Elas são aplicadas de acordo com o grau de risco da atividade empresarial, cabendo aos setores com maior incidência de doenças e acidentes uma contribuição maior.

505. A fim de beneficiar as empresas que investem em prevenção de acidentes, foi criado o Fator de Acidentário de Prevenção (FAP), que é um multiplicador a ser aplicado às alíquotas padrão do SAT. Ele varia de 0,5 a 2,0 (Lei 10.666/2003, art. 10), o que significa que a alíquota de contribuição da empresa pode variar entre a metade e o dobro, de acordo com o seu desempenho na prevenção de acidentes.

506. A situação descrita acima corresponde ao reenquadramento das empresas contratadas de acordo com o FAP de cada uma, que reajustou para baixo a alíquota do SAT inicialmente prevista da PCFP, reduzindo então o valor da contribuição a ser recolhida, o que justificaria uma repactuação de preços em benefício da administração.

ACÓRDÃO

9.2. determinar ao Superior Tribunal de Justiça, com fulcro no art. 43, inciso I, da Lei 8.443/1992, c/c o art. 250, inciso II, do Regimento Interno do TCU, que:

(...)

9.2.3. com fulcro no art. 71, inciso IX, da Constituição Federal, adote, no prazo de sessenta dias, as medidas necessárias, incluindo o prévio contraditório da contratada, para a correção da alíquota de seguro acidente de trabalho nas planilhas de custos e formação de preços do Contrato 39/2013, de forma que correspondam àquela efetivamente recolhida pela contratada;

5.3.2.5 PIS SOBRE A FOLHA DE PAGAMENTO

PIS sobre a folha de pagamento: Inciso IV do art. 13 e inciso X do art. 14 da Medida Provisória nº 2.158-35/2001; Arts. 12 a 15 da Lei nº 9.532/1997; Art. 2º, I, "a" e Art. 9º do Decreto 4.524/2002; art. 9º e 47 da IN RFB nº 247/2002; Solução de Consulta DISIT/SRF06 nº 6.013/2017. Recurso Extraordinário n. 636.941/RS. Solução de Consulta COSIT n. 173/2017.

Considerando a realidade desta Corte Superior de pactuar alguns contratos de prestação de serviços com mão de obra em regime de dedicação exclusiva com entidades sem fins lucrativos, há a previsão do PIS sobre a folha de pagamento no item "I" do Submódulo 2.2, com alíquota 0% (padrão para entidades com fins lucrativos).

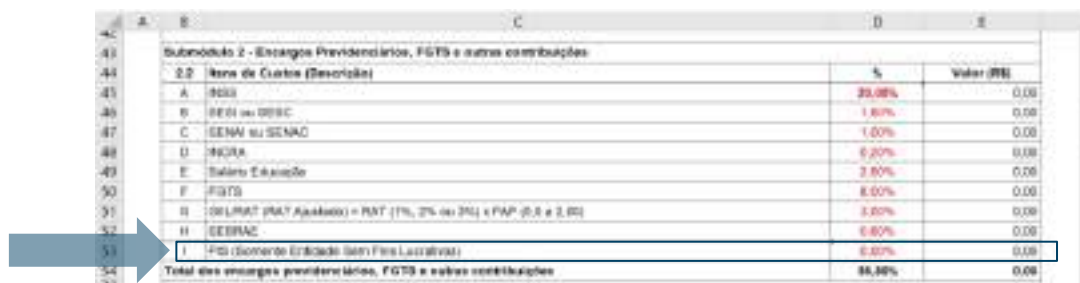
Cumprir refletir que para essas organizações, não há recolhimento de PIS e COFINS sobre as receitas referentes às atividades próprias. No que diz respeito ao PIS há recolhimento de 1% sobre a folha de salários, devendo esta alíquota ser incluída no Submódulo 2.2 devido natureza assemelhada de outras contribuições sociais sobre a folha de pagamentos.

Entretanto, por meio do Recurso Extraordinário n. 636.941/RS, o Supremo Tribunal Federal firmou o entendimento de que as entidades beneficentes de assistência social que atendam aos requisitos legais, quais sejam, aqueles previstos nos artigos 9º e 14 do CTN, bem como no art. 55 da Lei nº 8.212, de 1991 (atualmente, art. 29 da Lei nº 12.101, de 2009), são imunes à Contribuição ao PIS/Pasep, inclusive quando incidente sobre a folha de salários de que trata o artigo 13 da Medida Provisória nº 2.158-35, de 2001. Por causa disso, a Receita Federal não pode mais cobrar o referido tributo e já reconheceu esse fato quando publicou a Solução de Consulta COSIT n. 173/2017 em 27/03/2017.

Segundo a Instrução Normativa RFB n. 247/2002, a base de cálculo do PIS é o total da folha de pagamento mensal dos empregados, à semelhança dos demais encargos apurados por meio de GFIP/SEFIP ou no eSocial. A diferença se faz é no recolhimento: em vez de GPS ou DARF Previdenciário, deverá ser

recolhido em DARF sob o código de receita 8301, até o último dia útil do segundo decêndio do mês seguinte ao da competência.

Caso seja utilizada essa rubrica nas planilhas de custos, deverão ser reexibidas as linhas correspondentes para visualização do total do Submódulo 2.2 no preenchimento da Planilha nº 2 (seleção do fornecedor):



Submódulo 2 - Encargos Previdenciários, FGTS e outras contribuições	%	Valor (R\$)
2.2 Item de Custos (Descrição)		
A INSS	29,08%	0,00
B INSS ou INSSC	1,80%	0,00
C SENAI ou SENAC	1,00%	0,00
D INSS	6,20%	0,00
E Salário Educação	3,80%	0,00
F FGTS	8,00%	0,00
G CONTRATAÇÃO (PNT) (PNT 1%, 2% ou 3%) e PNP (0,5 e 1,0%)	3,50%	0,00
H CONTRATAÇÃO (PNT) (PNT 1%, 2% ou 3%) e PNP (0,5 e 1,0%)	6,80%	0,00
I PIS (Somente Entidades Sem Fins Lucrativos)	0,00%	0,00
Total dos encargos previdenciários, FGTS e outras contribuições	66,88%	0,00

Em relação à Cofins, caso a entidade aufera outras receitas que não seja resultado da atividade própria, sobre este valor terá de calcular 7,6%. Esta receita deve ser tributada com base no sistema não cumulativo da contribuição (Lei nº 10.833/2003). Assim, uma entidade sem fins lucrativos terá de apurar:

- 1% - a título de PIS-Sobre folha; e
- 7,6% de COFINS não cumulativo, sobre as receitas não derivadas de atividades próprias da associação. Isto porque as atividades próprias gozam de isenção.

Deve ser ressaltado que as organizações que são tributadas pelo regime de incidência não-cumulativa da COFINS não arcam com o percentual integral das alíquotas relativas (7,60%), tendo em vista que a Lei n.º 10.833/2003 permite o desconto de créditos apurados com base em custos, despesas e encargos da pessoa jurídica pagos em etapas anteriores, fazendo com que o valor do tributo efetivamente recolhido, em relação ao faturamento, seja inferior à alíquota dessas contribuições.

Assim, as entidades sem fins lucrativos deverão fornecer declaração de que os percentuais da COFINS cotados correspondem à médias dos recolhimentos dos últimos doze meses, apurado com base nos dados da Escrituração Fiscal Digital para PIS/COFINS (EFD – Contribuições), conforme regras estabelecidas no edital/contrato. No caso de não existirem contribuições nesses demonstrativos, ou a empresa não possuir por não se enquadrar no faturamento mínimo exigido, a entidade poderá aportar a alíquota de 0% no item C.1.1 do Módulo 6 da Planilha Analítica.

5.3.2.6 MICROEMPRESAS (ME) E EMPRESAS DE PEQUENO PORTE (EPP) OPTANTES DO SIMPLES NACIONAL

ME e EPP optantes do SIMPLES: Inciso XII do art.17 e §5º-H do art.18 da Lei Complementar 123/2006; art. 31 da Lei 8.212/1991; art. 115 da IN RFB 971/2009; Acórdão TCU n.º 797/2011-Plenário; Acórdão TCU nº 330/2015-Plenário. Soluções de Consulta nº 96/2017 e 465/2017 da Coordenação-Geral de Tributação da Receita Federal.

O poder público, há algum tempo, adota políticas de incentivo e proteção às micro e pequenas empresas como ferramenta de estímulo do desenvolvimento econômico. Uma dessas políticas é o regime especial unificado de arrecadação de tributos e contribuições, conhecido como Simples Nacional ou Simples.

Neste regime, as empresas enquadradas como microempresas ou empresas de pequeno porte que optam por sua adoção podem recolher tributos e contribuições mediante a aplicação de uma tabela progressiva de acordo com a faixa de receita auferida. Trata-se de um diferencial econômico com impacto na estrutura de custos da empresa, possibilitando-a apresentar preços mais competitivos.

Mas a Lei Complementar 123/06, que regulamenta o tratamento diferenciado, elenca algumas situações que impedem o ingresso da empresa ME ou EPP no regime de tributação pelo Simples Nacional, destacando-se, dentre outras, sua vedação à empresa que realize cessão ou locação de mão de obra. Com exceção das atividades a que se refere o §5º-H do art.18 da LC nº 123, de 2006, é vedada a opção pelo

Simples Nacional à empresa que presta serviço por meio de cessão ou locação de mão de obra, conforme o inciso XII do art.17 desta Lei:

Art. 17. Não poderão recolher os impostos e contribuições na forma do Simples Nacional a microempresa ou a empresa de pequeno porte:

(...)

XII – que realize **cessão ou locação de mão-de-obra**

Art.18...

(...)

§5º-H. A vedação de que trata o inciso XII do caput do art. 17 desta Lei Complementar não se aplica às atividades referidas no § 5.º-C deste artigo.

Quanto à caracterização do serviço como sendo executado por meio de cessão de mão de obra, a Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991, delinea os requisitos nos seguintes termos:

Art.31...

(...)

§3º Para os fins desta Lei, **entende-se como cessão de mão-de-obra a colocação à disposição do contratante, em suas dependências ou nas de terceiros, de segurados que realizem serviços contínuos, relacionados ou não com a atividade-fim da empresa, quaisquer que sejam a natureza e a forma de contratação.**

§ 4º Enquadram-se na situação prevista no parágrafo anterior, além de outros estabelecidos em regulamento, os seguintes serviços:

(...)

III - empreitada de mão-de-obra;

A seguir os dispositivos da Instrução Normativa RFB nº 971/ 2009, que explicitam com maior detalhamento os elementos objetivos da definição de cessão de mão de obra e empreitada:

Seção II

Da Cessão de Mão-de-Obra e da Empreitada

Art. 115. Cessão de mão-de-obra é a colocação à disposição da empresa contratante, em suas dependências ou nas de terceiros, de trabalhadores que realizem serviços contínuos, relacionados ou não com sua atividade fim, quaisquer que sejam a natureza e a forma de contratação, inclusive por meio de trabalho temporário na forma da Lei nº 6.019, de 1974.

§ 1º Dependências de terceiros são aquelas indicadas pela empresa contratante, que não sejam as suas próprias e que não pertençam à empresa prestadora dos serviços.

§ 2º Serviços contínuos são aqueles que constituem necessidade permanente da contratante, que se repetem periódica ou sistematicamente, ligados ou não a sua atividade fim, ainda que sua execução seja realizada de forma intermitente ou por diferentes trabalhadores.

§ 3º Por colocação à disposição da empresa contratante, entende-se a cessão do trabalhador, em caráter não eventual, respeitados os limites do contrato.

Art. 116. Empreitada é a execução, contratualmente estabelecida, de tarefa, de obra ou de serviço, por preço ajustado, com ou sem fornecimento de material ou uso de equipamentos, que podem ou não ser utilizados, realizada nas dependências da empresa contratante, nas de terceiros ou nas da empresa contratada, tendo como objeto um resultado pretendido, observado o inciso VI do art. 149 quanto à empreitada realizada nas dependências da contratada. (Redação dada pelo(a) Instrução Normativa RFB nº 1867, de 25 de janeiro de 2019)¹². Como se vê, a caracterização do serviço como sendo prestado por meio

Deve ser esclarecido que locação de mão de obra não tem definição perante a legislação, porém, é considerado um sinônimo de cessão de mão de obra. Logo, depreende-se que a caracterização do serviço como sendo prestado por meio cessão ou locação de mão de obra pela legislação tributária aproxima-se ao conceito estipulado no art. 1º da [Resolução nº 169/2013](#) do Conselho Nacional de Justiça-CNJ, que distingue os contratos que envolvem alocação exclusiva de mão de obra das demais contratações de serviços:

§ 1º Considera-se dedicação exclusiva de mão de obra aquela em que o Edital de Licitação e anexos (Termo de Referência ou Projeto Básico e minuta de contrato) por via de regra estabelecem que a contratada deve alocar profissionais para trabalhar continuamente nas dependências do órgão, independentemente de o edital indicar perfil, requisitos técnicos e quantitativo de profissionais para a execução do contrato, sendo que a atuação simultânea devidamente comprovada de um mesmo empregado da contratada em diversos órgãos e/ou empresas descaracteriza a dedicação exclusiva de mão de obra. (Alterado pela Resolução n. 248, de 24 de maio de 2018)

Em regra, empresas ME e EPP optantes do SIMPLES não poderão permanecer no referido regime tributário caso venha a prestar serviços ao STJ com dedicação exclusiva de mão de obra. Todavia, a participação de ME ou EPP optante do SIMPLES não deve ser vedada em licitações, conforme jurisprudência do TCU:

Informativo de Jurisprudência sobre Licitações e Contratos n. 56

Acórdão n.º 797/2011-Plenário, TC-024.993/2010-7, rel. Min. Ubiratan Aguiar, 30.03.2011.

Participação de empresas optantes pelo regime tributário do Simples Nacional: 2 – É possível a participação de empresas optantes pelo Simples Nacional em licitações para contratação de serviços de cessão de mão de obra vedados pela Lei Complementar 123/2006, desde que comprovada a não utilização dos benefícios tributários do regime tributário diferenciado na proposta de preços e que, caso venha a ser contratada, faça a comunicação ao órgão fazendário competente, para fins de exclusão do regime diferenciado, e para que passe a recolher os tributos pelo regime comum.

Portanto, a empresa ME ou EPP optante do SIMPLES, para participar de uma licitação, deverá se desenquadrar do regime tributário, cotando seus preços conforme regime ordinário de tributação (padrão do modelo de Planilha Analítica). Importante lembrar que a adesão ao SIMPLES não se faz necessária para que as empresas sejam classificadas como EPP ou ME e tampouco é imprescindível para que as empresas sejam beneficiadas pela Lei Complementar 123/2006 em licitações públicas. Na mesma linha se manifestou o TCU:

Acórdão TCU nº 330/2015-Plenário

“a adesão ao Simples Nacional não se faz necessária para que as empresas sejam classificadas como EPP ou ME e tampouco é imprescindível para que as empresas sejam beneficiadas pela Lei Complementar 123/2006. 10. Coaduna-se com esse entendimento a recente alteração promovida pela Lei Complementar 147, de 7 de agosto de 2014, mediante a qual foi incluído o artigo 3-B na Lei Complementar 123/2006, em que é expresso que os dispositivos da Lei Complementar 123/2006 são aplicáveis “a todas as microempresas e empresas de pequeno porte, assim definidas pelos incisos I e II do caput e § 4º do art. 3º, ainda que não enquadradas no regime tributário do Simples Nacional”.

Exceções: Casos em que ME ou EPP optante do SIMPLES poderá prestar serviços com mão de obra em regime de dedicação exclusiva.

Como boa parte da legislação tributária brasileira, as regras possuem exceções. No caso sob abordagem, a Lei Complementar nº 123/ 2006, no inciso XII de seu artigo 17, veda o ingresso no Simples Nacional das empresas que se dedicam à “cessão ou locação de mão de obra”. Isso já não é novidade.

Porém, o § 1º desse mesmo artigo prevê que essas vedações não se aplicam às pessoas jurídicas que exerçam as atividades descritas nos §§ 5º-B a 5º-E do art. 18, encontrando-se relacionados, entre tais atividades, os serviços de “vigilância, limpeza ou conservação”, os quais, nos termos do § 5º-C, submetem-se à tributação na forma do Anexo IV. Acresce observar, também, que o § 5º-H do artigo 18 da Lei Complementar nº 123, de 2006, reconhece, expressamente, que as empresas que exercem as atividades previstas no § 5º-C podem integrar o Simples Nacional ainda que os serviços sejam prestados mediante cessão/locação de mão de obra. Relaciona-se abaixo os truncados dispositivos da Lei Complementar 123/2006:

Art. 17. **Não poderão recolher os impostos e contribuições na forma do Simples Nacional** a microempresa ou a empresa de pequeno porte:

(...)

XII - que realize **cessão ou locação de mão-de-obra**;

§ 1º As vedações relativas a exercício de atividades previstas no caput deste artigo não se aplicam às pessoas jurídicas que se dediquem exclusivamente às atividades referidas nos §§ 5º-B a 5º-E do art. 18 desta Lei Complementar, ou as exerçam em conjunto com outras atividades que não tenham sido objeto de vedação no caput deste artigo.

§ 2º Também poderá optar pelo Simples Nacional a microempresa ou empresa de pequeno porte que se dedique à prestação de outros serviços que não tenham sido objeto de vedação expressa neste artigo, desde que não incorra em nenhuma das hipóteses de vedação previstas nesta Lei Complementar.

(...)

Art. 18. (...)

§ 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.

(...)

§ 5º-F. As atividades de prestação de serviços referidas no § 2º do art. 17 desta Lei Complementar serão tributadas na forma do Anexo III desta Lei Complementar, salvo se, para alguma dessas atividades, houver previsão expressa de tributação na forma dos Anexos IV, V ou VI desta Lei Complementar.

(...)

§ 5º-H. A vedação de que trata o inciso XII do caput do art. 17 desta Lei Complementar não se aplica às atividades referidas no § 5º-C deste artigo. (destacou-se)

Com efeito, conclui-se que empresas optantes do SIMPLES poderão prestar serviços com dedicação exclusiva de mão de obra ao STJ (cessão ou locação de mão de obra, em termos tributários) desde que essas atividades sejam relacionadas à **vigilância, limpeza ou conservação**.

Preenchimento do Submódulo 2.2 na Planilha nº 2 de empresa optante do SIMPLES em serviços não vedados à cessão ou locação de mão de obra (vigilância, limpeza ou conservação)

Nos termos do art. 13 § 3º da Lei Complementar nº 123/2006 as microempresas – ME e empresas de pequeno porte – EPP optantes pelo Simples Nacional ficam dispensadas do pagamento contribuições sociais destinadas a outras entidades ou fundos ([item 5.3.2.2 desde manual](#)):

Art. 13 (...)

§ 3º As microempresas e empresas de pequeno porte optantes pelo Simples Nacional ficam dispensadas do pagamento das demais contribuições instituídas pela União, inclusive as contribuições para as entidades privadas de serviço social e de formação profissional vinculadas ao sistema sindical, de que trata o art. 240 da Constituição Federal, e demais entidades de serviço social autônomo.

Todavia, essas empresas continuam arcando com a Contribuição Previdenciária Patronal, FGTS e GILRAT em leitura combinada dos arts. nº 13, 14 e § 5º-C do art. 18 da citada lei. Logo, caso a empresa optante do SIMPLES possa permanecer no citado regime tributário em uma contratação de prestação de serviços com mão de obra em regime de dedicação exclusiva, a Planilha nº 2 deverá refletir o real encargo da empresa, tendo em vista as contribuições das quais a empresa está dispensada de pagamento.

Acórdão TCU 3.037/2009 – Plenário

9.2.2.4. adote as medidas necessárias ao ressarcimento do percentual de PIS, ISS e Cofins discriminados na planilha de composição do BDI em alíquotas eventualmente superiores às quais a contratada está obrigada a recolher, em face de ser optante do Simples Nacional, bem como ao ressarcimento dos encargos sociais referentes ao Sesi, Senai e Sebrae, dos quais a empresa está dispensada do pagamento, conforme previsto no art. 13, § 3º, da LC nº 123/2006 e que foram acrescidos indevidamente na planilha de composição de encargos sociais;

A título exemplificativo, expõe-se abaixo um modelo de preenchimento do Submódulo nº 2 de empresa optante do Simples Nacional:

FIGURA 24 - PREENCHIMENTO DO SUBMÓDULO 2 NO CASO DE EMPRESA OPTANTE DO SIMPLES NACIONAL

Submódulo 2 - Encargos Previdenciários, FGTS e outras contribuições		
2.2 - Itens de Custos (Descrição)	%	Valor (R\$)
A - INSS	28,00%	0,00
B - SESP ou SESP - Isento pelo § 3º da LC 123/2006	0,00%	0,00
C - SESP ou SESP - Isento pelo § 3º da LC 123/2006	0,00%	0,00
D - SESP - Isento pelo § 3º da LC 123/2006	0,00%	0,00
E - SESP - Isento pelo § 3º da LC 123/2006	0,00%	0,00
F - FGTS	8,00%	0,00
G - GILRAT (RAT Ajustado = RAT (1% 2% ou 3%) x FAP (0,5 a 2,0))	3,00%	0,00
H - SESP - Isento pelo § 3º da LC 123/2006	0,00%	0,00
Total dos encargos previdenciários, FGTS e outras contribuições	39,00%	0,00

Fonte: STJ (2020)

O cálculo e o preenchimento dos demais encargos de empresas optantes do SIMPLES Nacional é detalhado no [item 5.7.3.3](#) deste manual (PIS/Pasep, Cofins e ISSQN).

5.3.3 SUBMÓDULO 3 – BENEFÍCIOS MENSALIS E DIÁRIOS

Neste Submódulo devem ser aportados os custos relativos aos benefícios concedidos aos empregados estabelecidos na legislação e/ou em instrumentos coletivos e **que não integram a remuneração, não se incorporam ao contrato de trabalho e não constituem base de incidência de qualquer encargo trabalhista e previdenciário**, tais como, vale-transporte, auxílio alimentação, assistência médica entre outros.

- a) **Pagamento de participação dos trabalhadores nos lucros ou resultados da empresa contratada** (Fundamentos: Ofício 0443427-SG do CNJ constante no processo STJ nº 013346/2018; art. 6º da IN SEGES/MPDG nº 05/2017);
- b) **Matéria não trabalhista, como por exemplo, o auxílio funeral ou seguro de vida** (Fundamentos: Ofício 0443427-SG do CNJ constante no processo STJ nº 013346/2018; art. 6º da IN SEGES/MPDG nº 05/2017);
- c) **Direitos não previstos em lei, como por exemplo, valores ou índices obrigatórios de encargos sociais ou previdenciários** (Fundamentos: Ofício 0443427-SG do CNJ constante no processo STJ nº 013346/2018; art. 6º da IN SEGES/MPDG nº 05/2017);
- d) **Preços para os insumos relacionados ao exercício da atividade** (Fundamentos: Ofício 0443427-SG do CNJ constante no processo STJ nº 013346/2018; art. 6º da IN SEGES/MPDG nº 05/2017);
- e) **Obrigações e direitos que somente se aplicam aos contratos com Administração ou que não são de concessão obrigatória a todos trabalhadores abrangidos pelo instrumento coletivo** (Fundamentos: Acórdão TCU nº 1.033/2015 – Plenário; Ofício 0443427-SG do CNJ constante no processo STJ nº 013346/2018; art. 6º da IN SEGES/MPDG nº 05/2017; Pareceres da Assessoria Jurídica nºs 486/2018 e 187/2018).

É importante esclarecer que muitas negociações coletivas de trabalho tentam impor benefícios a serem custeados majoritariamente pela Administração. A fim de preservar o erário e os princípios legais aplicáveis, são vedados o aporte de custos na Planilha Analítica, em especial neste Submódulo, por efeito de cláusulas em instrumentos coletivos de trabalho que disponham sobre:

5.3.3.1 VALE-TRANSPORTE

Vale-transporte: Lei 7.418/1985. Decreto 95.247/1987.

O vale-transporte é um benefício em que o empregador antecipa o valor gasto com transporte para que o trabalhador se desloque de sua residência para o local de trabalho, e vice-versa. Foi a Lei n.º 7.418 que instituiu o vale-transporte, porém, ele não era obrigatório. Com a alteração da Lei n.º 7.619, de 30 de setembro de 1987, tornou-se obrigatório a empresa custear o transporte do empregado.

O custo do vale transporte é dividido entre o trabalhador e o empregador. Ou seja, do trabalhador será descontado 6% do seu salário. Por exemplo, se o salário-base do empregado é R\$ 1.000,00 será descontado R\$ 60,00. Para ter direito ao vale-transporte, o trabalhador deve informar, por escrito, ao empregador seu endereço residencial e os meios de transporte que utiliza para se deslocar de sua residência para o trabalho.

Caso a empresa forneça por meios próprios o transporte entre residência e local de trabalho, a empresa não é obrigada a fornecer o vale-transporte. Se este transporte não cobrir integralmente todo o trajeto, o empregador deverá fornecer o vale-transporte para o restante da viagem. O empregador não deve fornecer o vale-transporte em dinheiro, segundo estabeleceu o 5º do Decreto n 95.247/87. O pagamento só poderá ser feito em dinheiro caso haja falta ou insuficiência de estoque de vale-transporte pelas Operadoras.

O custo total das passagens é calculado por meio de Planilha de Detalhamento (aba “Det. – Mod. 2 e 5” do arquivo eletrônico), onde são informadas as tarifas da passagem, número de bilhetes concedidos por dia e o número de dias trabalhados. Preenchidos os dados na Planilha de Detalhamento, o custo já será automaticamente direcionado para cada Planilha Analítica.

CASO PRÁTICO Nº 14

Preenchimento da Planilha de Detalhamento para o item Vale-Transporte

João Paulo é o responsável da equipe de planejamento pelo preenchimento da Planilha Modelo para contratação de serviços de manutenção de equipamentos, cujo contrato terá vigência de 12 meses. Ele está compondo o preço de um profissional mensalista (padrão do STJ) que terá jornada de trabalho de 40 horas semanais, com salário base de R\$ 2.000,00.

TABELA 14 - CASO PRÁTICO: ESCALA DE TRABALHO PARA CÁLCULO DO VALOR DO VALE TRANSPORTE

Escala de Trabalho – Técnico em Manutenção

Segunda à sexta-feira

8:00h às 13:00 e 14:00 às 17:00

Fonte: STJ (2020)

Considerando essas informações, João Paulo preencherá a Planilha de Detalhamento do Custo do Vale-Transporte do modelo (aba “Det. – Mod 2 e 5”) da seguinte forma:

FIGURA 25 - CÁLCULO DO VALE TRANSPORTE NA PLANILHA DE DETALHAMENTO



Fonte: STJ (2020)

FIGURA 26 - VALE TRANSPORTE NA PLANILHA ANALÍTICA

Passo nº 3	Subtabela 2: Benefícios Mensais e Diários	
	2.2. Itens de Custos (Descrição)	Valor (R\$)
	A. Vale-transporte	250,00
	B. Vale-alimentação	0,00
	Total de benefícios mensais e diários	250,00

TABELA 15 - ORIENTAÇÕES PARA CÁLCULO DO VALE TRANSPORTE NA PLANILHA DE DETALHAMENTO

Fonte: STJ (2020)

ORIENTAÇÃO DE PREENCHIMENTO	
Passo nº 1	Descrição dos percursos a serem realizados
Passo nº 2	Custo unitário de cada percurso e a quantidade mensal estimada a ser utilizada. No caso acima, embora um mês comercial contenha 25 dias na jornada deste caso (5 dias úteis e 5 semanas), os contratos do STJ geralmente utilizam-se 21 a 22 dias considerando o calendário anual específico da corte. O critério de estimativa da quantidade mensal deve estar esclarecido nas especificações do Termo de Referência/Projeto Básico.
Passo nº 3	Com o preenchimento dos passos nº 1 e nº 2 o arquivo do modelo calcula o custo unitário do vale-transporte e o importa à planilha “P1” (figura abaixo). Conforme orientações gerais do arquivo eletrônico (evitar informações desnecessárias), as linhas 15 a 33 foram ocultas pois esses postos não estavam sendo utilizados.
Passo nº 4	Caso existam profissionais com escalas, itinerários ou custo unitário de vale transporte, outras tabelas de detalhamento podem ser reexibidas. Em seguida, deverá ser selecionada a regra específica que o profissional irá seguir.

Fonte: STJ (2020)

5.3.3.2 AUXÍLIO-ALIMENTAÇÃO

Auxílio Alimentação: § 2º, art. 457 da CLT. Pareceres jurídicos nº 486/2018 e 453/2018. Lei 6.321/1976.

Não há uma lei geral que estabeleça obrigatoriedade de fornecimento de auxílio alimentação, ou seja, geralmente esse benefício não é um direito obrigatório para todo o empregado. Todavia, conforme asseverado pela Assessoria Jurídica do STJ, isso não significa que não exista previsão legal, tendo em vista o fato de o auxílio-alimentação estar previsto no § 2º do art. 457 da CLT, não obstante o dispositivo não imprima um sentido obrigatório no pagamento da referida importância.