



2º Seminário Nacional de  
**TERCEIRIZAÇÃO**  
de **BENS E SERVIÇOS**

ONLINE 100% AO VIVO!

20 A 23 DE SETEMBRO

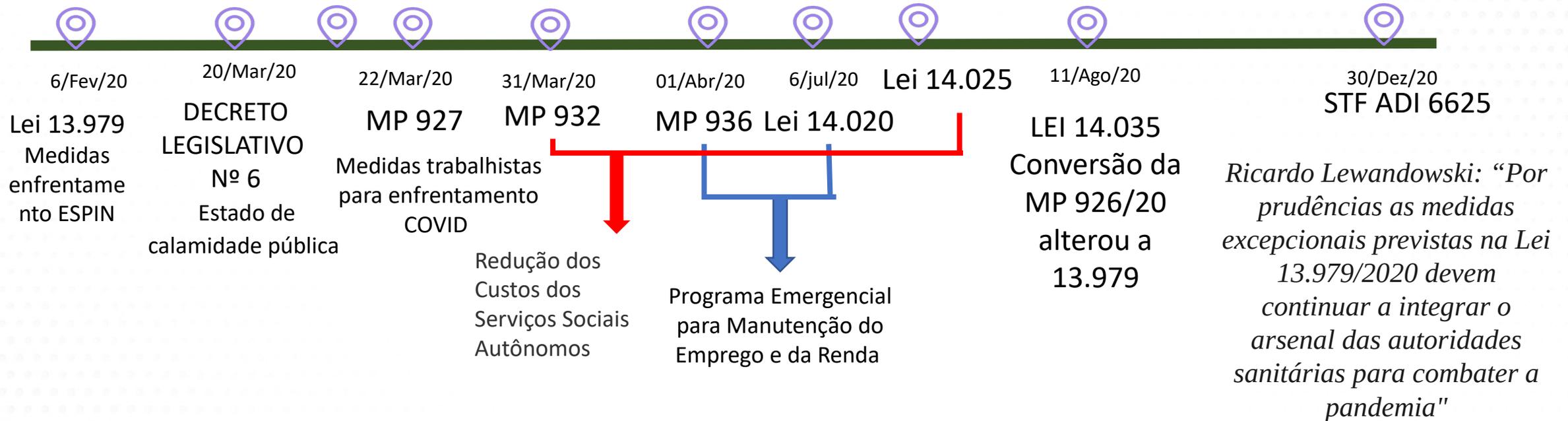
# Impactos DA PANDEMIA:

SUSPENSÕES, RETENÇÕES, GLOSAS, ADEQUAÇÕES DE PLANILHA

PROF FLAVIANA PAIM



## LINHA DO TEMPO- CORONAVÍRUS- 2020





## LINHA DO TEMPO –CORONAVÍRUS -2021



27/Abr/21

**MP 1.045**

Programa Emergencial  
para Manutenção do  
Emprego e da Renda  
(+120D)



27/Abr/21

**MP 1.046**

Medidas  
trabalhistas  
para  
enfrentamento  
COVID



03/Mai/21

**MP 1.047**



12/Mai/21

**Lei 14.151**

Afastamento de  
Gestantes do  
trabalho presencial



11/ago/21

**MP da “Minirreforma  
Trabalhista”**

Cria novos programas  
trabalhistas e medidas  
de flexibilização???



Entendendo a **realidade institucional** e de **cada contrato** frente a pandemia



## 1. Conhecer o problema

- Afastamento de grupos de risco
- Migração de servidores para home office
- Contratos de serviços que “perderam o sentido”
- Novos protocolos com impactos na forma de execução
- Impactos externos de efeito indireto (restrições em transporte coletivo, barreiras sanitárias, etc).
- Medidas do Governo para flexibilização de direitos trabalhistas, redução de custos e manutenção emprego e renda.



Entendendo a **realidade institucional** e de **cada contrato** frente a pandemia



## 2. Conhecer as soluções juridicamente possíveis

- Possibilidade de suspensão dos contratos com efeitos diversos:
  1. Unilateralmente pela Administração
  2. Unilateralmente pelo Contratado
  3. Consensualmente
- Possibilidade de redução ou acréscimos contratuais
- Rescisão dos contratos de menor relevância.
- SOLUÇÃO INOVADORA: Suspensão da execução com pagamento parcial aos empregados alocados.



## LEI 8.666/93

**Art. 8.** A execução das obras e dos serviços deve programar-se, sempre, **em sua totalidade**, previstos seus custos atual e final e considerados os prazos de sua execução.

**Parágrafo único.** É **proibido o retardamento imotivado** da execução de obra ou serviço, ou de suas parcelas, se existente previsão orçamentária para sua execução total, **salvo insuficiência financeira ou comprovado motivo de ordem técnica**, justificados em despacho circunstanciado da autoridade a que se refere o art. 26 desta Lei.

**Art. 78.** Constituem motivo para rescisão do contrato:

**XIV** - a **suspensão** de sua execução, **por ordem escrita da Administração**, por prazo superior a 120(cento e vinte) dias, salvo em caso de calamidade pública, grave perturbação da ordem interna ou guerra, ou ainda por repetidas suspensões que totalizem o mesmo prazo, **independentemente do pagamento obrigatório de indenizações pelas sucessivas e contratualmente imprevistas desmobilizações e mobilizações e outras previstas**, assegurado ao contratado, nesses casos, o direito de optar pela suspensão do cumprimento das obrigações assumidas até que seja normalizada a situação;

**XV** - o atraso superior a 90 (noventa) dias dos pagamentos devidos pela Administração decorrentes de obras, serviços ou fornecimento, ou parcelas destes, já recebidos ou executados, salvo em caso de calamidade pública, grave perturbação da ordem interna ou guerra, assegurado ao **contratado o direito de optar pela suspensão** do cumprimento de suas obrigações até que seja normalizada a situação.

**Art. 65.** Os contratos regidos por esta Lei poderão ser alterados, com as devidas justificativas, nos seguintes casos:

**II - por acordo das partes:**

- a)** quando conveniente a substituição da garantia de execução;
- b)** quando necessária a modificação do regime de execução da obra ou serviço, bem como do modo de fornecimento, em face de verificação técnica da inaplicabilidade dos termos contratuais originários;
- c)** quando necessária a modificação da forma de pagamento, por imposição de circunstâncias supervenientes, mantido o valor inicial atualizado, vedada a antecipação do pagamento, com relação ao cronograma financeiro fixado, sem a correspondente contraprestação de fornecimento de bens ou execução de obra ou serviço;
- d)** para restabelecer a relação que as partes pactuaram inicialmente entre os encargos do contratado e a retribuição da administração para a justa remuneração da obra, serviço ou fornecimento, objetivando a manutenção do equilíbrio econômico-financeiro inicial do contrato, na hipótese de sobrevirem fatos imprevisíveis, ou previsíveis porém de conseqüências incalculáveis, retardadores ou impeditivos da execução do ajustado, ou, ainda, em caso de força maior, caso fortuito ou fato do príncipe, configurando álea econômica extraordinária e extracontratual.

Entendendo a **realidade institucional** e de **cada contrato** frente a pandemia



### 3. Escolha da melhor alternativa viável em face dos possíveis efeitos gerados

- **Efeitos gerais** da suspensão: Possibilidade de prorrogação dos prazos contratuais – Art 57, § 1º, II ou III Lei 8.666/93.
- **“SOLUÇÃO INOVADORA”** Suspensão parcial ou total da execução das obrigações do contratado com manutenção de parte do pagamento pela Administração Contratante, suficiente para a remuneração dos empregados terceirizados, evitando uma desmobilização geral e risco de desorganização dos contratos administrativos.



## **AVALIAÇÃO DA CONSEQUÊNCIAS DOS ATOS E LINDB**

Extremamente relevante frente á regra trazida no art 22 da LINDB, segundo a qual "na interpretação de normas sobre gestão pública, serão obstáculos e as dificuldades reais do gestor e as exigências das políticas públicas a seu cargo, sem prejuízo dos direitos dos administrados".





- **Recomendações COVID-19 - Contratos de prestação de serviços terceirizados publicada em 11/08/2020 (atualizada em 25/08/2020) no Portal de Compras do Governo Federal:**

[https://  
www.gov.br/compras/pt-br/assuntos/combate-ao-covid-19/recomendacoes-covid-19-contratos-de-prestacao-de-servicos-terceirizados](https://www.gov.br/compras/pt-br/assuntos/combate-ao-covid-19/recomendacoes-covid-19-contratos-de-prestacao-de-servicos-terceirizados)

- Facultada negociação com empresas prestadoras de serviços visando adequação dos serviços a realidade da instituição tendo em vista a legislação trabalhista vigente no momento.
- Aditivo formalizado posteriormente devido a riscos da pandemia, juntado justificativas que embasam a formalização do termo aditivo.

Entendendo a **realidade institucional** e de **cada contrato** frente a pandemia



### 3.1. Melhor solução e possíveis efeitos gerais da suspensão dos contratos

- Possibilidade de prorrogação dos prazos contratuais – Art 57, § 1º, II ou III Lei 8.666/93.



**Art. 57.** A duração dos contratos regidos por esta Lei ficará adstrita à vigência dos respectivos créditos orçamentários, exceto quanto aos relativos:

**§1º** Os prazos de início de etapas de execução, de conclusão e de entrega **admitem prorrogação**, mantidas as demais cláusulas do contrato e assegurada a manutenção de seu equilíbrio econômico financeiro, **desde que ocorra algum dos seguintes motivos, devidamente autuados em processo:**

(...)

**II** - superveniência de fato excepcional ou imprevisível, estranho à vontade das partes, que altere fundamentalmente as condições de execução do contrato;

**III** - interrupção da execução do contrato ou diminuição do ritmo de trabalho por ordem e no interesse da Administração;

## “Prorrogação automática” dos contratos – Art. 79, § 5º Lei 8.666/93.

**Art. 79.** A rescisão do contrato poderá ser:

(...)

**§ 5º** Ocorrendo impedimento, paralisação ou **sustação do contrato**, o cronograma de execução será **prorrogado automaticamente** por igual tempo.

Entendendo a **realidade institucional** e de **cada contrato** frente a pandemia



#### **4. Potencial de impacto financeiro – Possível indenização de custos com mobilização/desmobilização**

- A suspensão não exonera a Administração do pagamento obrigatório de indenizações pelas sucessivas desmobilizações e mobilizações não previstas no contrato ou previstas em valor insuficiente para cobertura dos custos efetivos. (Art 78, XIV, Lei 8.666/93)
- Pandemia provoca muitos impactos econômicos mas que refletem financeiramente de forma distinta nas empresas.



## Case 1:

Considerando um cenário onde a administração pública possui um contrato de apoio administrativo (caracterizado como regime DEMO) iniciado em 01/10/2019 e em 01/05/20 empregados terceirizados, passaram a executar suas atividades em regime de teletrabalho, por solicitação da própria contratante, em razão das orientações para enfrentamento da COVID-19.

Qual impacto desta mudança nos custos do contrato?

Qual momento de realizar os cálculos? Como formalizar essas alterações?

## POSSÍVEIS AJUSTES NO PAGAMENTO DE VALE-TRANSPORTE E AUXÍLIO-REFEIÇÃO DAS PLANILHAS DE CUSTOS

NOTA TÉCNICA Nº 66/2018 - DELOG/SEGES/MP – Alerta-se que o **vale-alimentação** e o **vale-transporte** têm **natureza indenizatória**. Portanto, os órgãos e entidades devem observar na CCT/ACT ligada ao contrato se há previsão para manutenção de pagamento de tais itens ou não.

Verificar normatização autorizadora da manutenção do pagamento para instituição.

Prestadores de serviços terceirizados colocados em trabalho remoto ou que estejam em escalas de revezamento deverão ter a manutenção do auxílio-alimentação assegurada, já que o serviço não sofrerá solução de continuidade.

Em relação ao **vale-transporte**, cabe destacar que este benefício cobre despesas de deslocamento efetivo do empregado. Por conseguinte, não havendo esse deslocamento - trajeto da sua residência para o trabalho e vice-versa - não há que se falar em pagamento dessa rubrica, o que por via reflexa **enseja o desconto desse pagamento nas faturas a serem liquidadas pela Administração**.

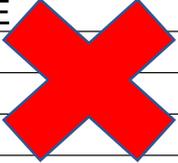
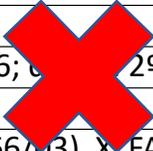
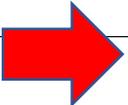
## Case 2:

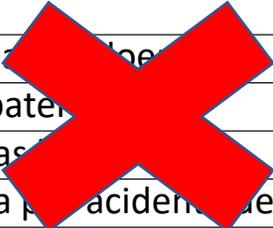
Considerando um cenário onde a administração pública possui um contrato de recepção (caracterizado como regime DEMO) iniciado em 01/02/2019 e prorrogado em 01/02/2020 pelo prazo de 12 meses, tendo sido suspenso pelo prazo de 120 dias, com base no inciso XIV do art. 78 da Lei 8.666/93 a partir de 01/05/21 e considerando ainda que a Administração contratante negociou com a empresa terceirizada, a permanência do vínculo de emprego dos empregados alocados ao contrato durante este período de suspensão e que estes seriam encaminhados ao benefício emergencial para manutenção e a renda pago pelo Governo federal, como deveria ser adequada a planilha de custos da empresa? Quais os elementos devem ser considerados para os cálculos desses custos?

## ALGUMAS CONSIDERAÇÕES SOBRE A SUSPENSÃO DOS CONTRATOS DE TRABALHO

- Estabilidade Provisória no retorno pelo mesmo período da suspensão
- Empregado suspenso fará jus a **todos os benefícios** concedidos pelo empregador aos seus empregados (Exemplo: se empresa tem plano de saúde empregado segue fazendo juz), salvo benefícios condicionados ao trabalho efetivo.
- Período de suspensão pelas regras celetistas, não contam tempo de serviço para empregado. Principais efeitos patrimoniais do vínculo de emprego ficam suspensos. Não haverá contagem de tempo para 13º salário e férias (Nota Técnica SEI nº 51520/2020/ME e nº 53797/2020/ME)
- As empresas com faturamento maior do que 4,8 milhões de reais no ano calendário de 2019 terão de bancar 30% do salário do empregado afastado (verba indenizatória). Governo pagará 70% do valor do seguro desemprego devido (art 8º, § 5º).

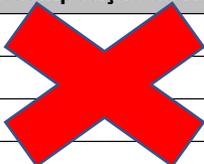
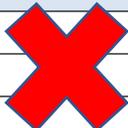
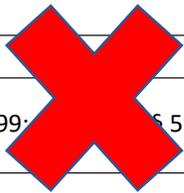
# CUSTO DA SUSPENSÃO NAS EMPRESAS QUE FATURARAM EM 2019 MENOS QUE R\$ 4, 8 MILHÕES

Módulo 1: Composição da Remuneração	
SALÁRIO BASE	
INSALUBRIDADE OU PERICULOSIDADE ADICIONAL NOTURNO	
REDUÇÃO DA HORA NOTURNA	
HORAS EXTRAS	
DESCANSO SEMANAL REMUNERADO	
Módulo 2 - Encargos e Benefícios Anuais, Mensais e Diários	
Submódulo 2.1 - 13º (décimo terceiro) Salário, Férias e Adicional de Férias	
13º SALARIO	
FÉRIAS COM TERÇO CONSTITUCIONAL	
INCIDÊNCIA DE ENCARGOS SOCIAIS E PREVIDENCIÁRIOS	
Submódulo 2.2 - Encargos Previdenciários (GPS), Fundo de Garantia por Tempo de serviços (FGTS)	
INSS ( art 22, inc I Lei 8.212/91)	
SESI OU SESC (art 30 Lei 8.036/90)	
SENAI OU SENAC (art 30 Dec Lei 2.318/86)	
INCRA (art 1 e 2 Decr Lei 1146/70)	
SALÁRIO EDUCAÇÃO (art. 15, da Lei nº 9.424/96; e art. 2º do Decr 3.142/99; e art. 212, § 5º da CF)	
FGTS (art 15 Lei nº 8.030/90)	
RAT (Art. 22, inc. II, Lei 8212/91 e art 10 L 10.666/03) X FAP	
SEBRAE ( lei 8029/90)	
Submódulo 2.3 - Benefícios Mensais e Diários.	
VALE-TRANSPORTE	
AUXÍLIO-REFEIÇÃO	
PLANO DE SAÚDE	} <b>REGRA: VT NÃO HÁ, ALIMENTAÇÃO PODE SER MANTIDA</b>
SEGURO DE VIDA	
AUXÍLIO FUNERAL	}  <b>MANTÉM NA SUSPENSÃO</b>

Módulo 3 - Provisão para Rescisão	
AVISO PRÉVIO INDENIZADO	} <b>MANTIDOS</b>
AVISO PRÉVIO TRABALHADO	
MULTA SOBRE FGTS EM CASO DE DEMISSÃO S/ JUSTA CAUSA	<b>RETIRADO</b>
Módulo 4 - Custo de Reposição do Profissional Ausente	
Substituto na cobertura de Férias	
Substituto na cobertura das ausências	
Substituto na cobertura de Licença paternidade	
Substituto na cobertura das ausências	
Substituto na cobertura nas ausências por acidente de trabalho	
Substituto na cobertura de Afastamento Maternidade	
Módulo 5 - Insumos Diversos	
UNIFORMES E EPIS	} <b>VERIFICAR FORMA DE CÁLCULO (RATEIO)</b>
MATERIAIS	
EQUIPAMENTOS	
Módulo 6 : Custos Indiretos, Tributos e Lucro	
CUSTOS INDIRETOS	
MARGEM DE REMUNERAÇÃO (LUCRO)	
TRIBUTOS	
CUSTO DO POSTO DE TRABALHO (M1+M2+M3+M4+M5+M6)	

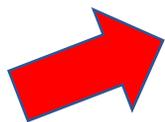
# CUSTO DA SUSPENSÃO NAS EMPRESAS QUE FATURARAM EM 2019 MAIS QUE R\$ 4, 8 MILHÕES

## PLANILHA DE CUSTOS E FORMAÇÃO DO PREÇO –ANEXO VII-D

Módulo 1: Composição da Remuneração	
SALÁRIO BASE	
INSALUBRIDADE OU PERICULOSIDADE	
ADICIONAL NOTURNO	
REDUÇÃO DA HORA NOTURNA	
HORAS EXTRAS	
DESCANSO SEMANAL REMUNERADO	
Módulo 2 - Encargos e Benefícios Anuais, Mensais e Diários	
Submódulo 2.1 - 13º (décimo terceiro) Salário, Férias e Adicional de Férias	
13º SALARIO	
FÉRIAS COM TERÇO CONSTITUCIONAL	
INCIDÊNCIA DE ENCARGOS SOCIAIS E PREVIDENCIÁRIOS	
Submódulo 2.2 - Encargos Previdenciários (GPS), Fundo de Garantia por Tempo de serviços (FGTS)	
INSS ( art 22, inc I Lei 8.212/91)	
SESI OU SESC (art 30 Lei 8.036/90)	
SENAI OU SENAC (art 30 Dec Lei 2.318/86)	
INCRA (art 1 e 2 Decr Lei 1146/70)	
SALÁRIO EDUCAÇÃO (art. 15, da Lei nº 9.424/96; do art. 2º do Decr 3.142/99; art. 5º da CF)	
FGTS (art 15 Lei nº 8.030/90)	
RAT (Art. 22, inc. II, Lei 8212/91 e art 10 L 10.666/03) X FAP	
SEBRAE ( lei 8029/90)	

**AJUDA  
COMPENSATÓRIA É  
VERBA INDENIZATÓRIA  
(SEM INCIDÊNCIAS)**

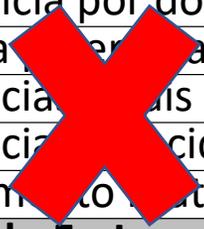
**INCLUSÃO DA  
AJUDA  
COMPENSATÓRIA  
(30% DO AUXÍLIO)**



<b>Submódulo 2.3 - Benefícios Mensais e Diários.</b>	
VALE-TRANSPORTE	<b>VT NÃO É DEVIDO</b>
AUXÍLIO-REFEIÇÃO	<b>VA PODE SER MANTIDO</b>
PLANO DE SAÚDE	<b>MANTIDOS</b>
SEGURO DE VIDA	
AUXÍLIO FUNERAL	
<b>Módulo 3 - Provisão para Rescisão</b>	
AVISO PRÉVIO INDENIZADO	
AVISO PRÉVIO TRABALHADO	<b>MANTIDOS</b>
MULTA SOBRE FGTS EM CASO DE DEMISSÃO S/ JUSTA CAUSA	

**RETIRADO**

<b>Módulo 4 - Custo de Reposição do Profissional Ausente</b>	
Substituto na cobertura de Férias	
Substituto na cobertura das ausências por doença	
Substituto na cobertura de Licença maternidade	
Substituto na cobertura das ausências por férias	
Substituto na cobertura nas ausências por acidente de trabalho	
Substituto na cobertura de Afastamento por maternidade	
<b>Módulo 5 - Insumos Diversos</b>	
UNIFORMES E EPIS	
MATERIAIS	
EQUIPAMENTOS	
<b>Módulo 6 - Custos Indiretos, Tributos e Lucro</b>	
CUSTOS INDIRETOS	
MARGEM DE REMUNERAÇÃO (LUCRO)	
TRIBUTOS	
<b>CUSTO DO POSTO DE TRABALHO (M1+M2+M3+M4+M5+M6)</b>	



VERIFICAR FORMA DE CÁLCULO (RATEIO)



## Case 2:

Considerando um cenário onde a administração pública possui um contrato de recepção (caracterizado como regime DEMO) iniciado em 01/02/2019 e prorrogado em 01/02/2020 pelo prazo de 12 meses, tendo sido suspenso pelo prazo de 120 dias, com base no inciso XIV do art. 78 da Lei 8.666/93 a partir de 01/05/21 e considerando ainda a previsão trazida no referido inciso sobre a obrigatoriedade de pagamentos dos eventuais custos com desmobilizações e mobilizações, vamos identificar com base nas informações abaixo, se haveria indenização a pagar ao contratado e em caso positivo como podemos identificar seu custo através da análise das planilhas?

1. Quais os elementos devem ser considerados para os cálculos desses custos?
2. Contratante pode direcionar qual medida a contratada deve tomar com relação aos trabalhadores diretamente alocados ao contrato?
3. No caso da empresa ter como ação a demissão de colaboradores vinculados ao contrato suspenso, podemos entender como custo da administração o desembolso da empresa a ser realizado com o aviso prévio indenizado?

**“Esperar pelo melhor e preparar-se para o pior: Eis a regra.”**

**Fernando Pessoa**

**OBRIGADA PELA SUA ATENÇÃO E  
PARTICIPAÇÃO NESTE EVENTO.**

**@flavianavpaim**

# SIGA NOSSAS REDES SOCIAIS!



NEGÓCIOS  
PÚBLICOS