

Planilha de Custos e Formação de Preços

- Formulário -

MÓDULO 1 : Composição da Remuneração

1	Composição da Remuneração	Valor (R\$)
A	Salário Base	
B	Adicional de Periculosidade	
C	Adicional de Insalubridade	
D	Adicional Noturno	
E	Adicional de Hora Noturna Reduzida	
F	Outros –	
	Total (*)	

Nota 1: O Módulo 1 refere-se ao valor mensal devido ao empregado pela prestação do serviço no período de 12 meses.

(*) Transportar para o QUADRO RESUMO DO CUSTO POR EMPREGADO (A)

ANEXO VII – D

MODELO DE PLANILHA DE CUSTOS E FORMAÇÃO DE PREÇOS

(...)

MÓDULO 1: Composição da Remuneração (R)

1 . A - Salário base

Valor do piso salarial estabelecido em acordo ou convenção coletiva de trabalho (CCT), conforme disposto no art. 7º, inc. V da Constituição Federal do Brasil (CFB), ou inexistente piso salarial estabelecido para a categoria, considerar-se-á salário mínimo estabelecido por lei (art 7º, VI e arts. 81, 82 e 458 da CLT)

*** Não integram o salário:**

CLT - art. 457 - § 2º [reforma trabalhista 2017]

§ 2º As importâncias, ainda que habituais, pagas a título de ajuda de custo, auxílio-alimentação, vedado seu pagamento em dinheiro, diárias para viagem, prêmios e abonos não integram a remuneração do empregado, não se incorporam ao contrato de trabalho e não constituem base de incidência de qualquer encargo trabalhista e previdenciário. *(Redação dada pela Lei nº 13.467, de 2017)*

CLT - art. 458 - § 2º [reforma trabalhista 2017]

§ 2º Para os efeitos previstos neste artigo, não serão consideradas como salário as seguintes utilidades concedidas pelo empregador: *(Redação dada pela Lei nº 10.243, de 2001)*

I - vestuários, equipamentos e outros acessórios fornecidos aos empregados e utilizados no local de trabalho, para a prestação do serviço; *(Incluído pela Lei nº 10.243, de 2001)*

II - educação, em estabelecimento de ensino próprio ou de terceiros, compreendendo os valores relativos a matrícula, mensalidade, anuidade, livros e material didático; *(Incluído pela Lei nº 10.243, de 2001)*

III - transporte destinado ao deslocamento para o trabalho e retorno, em percurso servido ou não por transporte público; *(Incluído pela Lei nº 10.243, de 2001)*

IV - assistência médica, hospitalar e odontológica, prestada diretamente ou mediante seguro-saúde; *(Incluído pela Lei nº 10.243, de 2001)*

V - seguros de vida e de acidentes pessoais; *(Incluído pela Lei nº 10.243, de 2001)*

VI - previdência privada; *(Incluído pela Lei nº 10.243, de 2001)*

VII - (Vetado) *(Incluído pela Lei nº 10.243, de 2001)*

VIII - o valor correspondente ao vale-cultura. *(Incluído pela Lei nº 12.761, de 2012)*

CF - art. 7º, XI e Lei nº 10.101/2000

- Participação nos lucros e resultados (PLR).

*** Não integram o salário, mas também são custos. Integram a planilha de custos, devem ser incluídos em benefícios anuais, mensais e diários ou em insumos diversos**

Paulo Rui Barbosa

RFB - SOLUÇÃO DE CONSULTA Nº 35, DE 23 DE JANEIRO DE 2019

•ASSUNTO: CONTRIBUIÇÕES SOCIAIS PREVIDENCIÁRIAS

EMENTA: ALIMENTAÇÃO. PAGAMENTO EM PECÚNIA. INCIDÊNCIA.

A parcela paga em pecúnia aos segurados empregados a título de auxílio-alimentação integra a base de cálculo para fins de incidência das contribuições sociais previdenciárias a cargo da empresa e dos segurados empregados.

VINCULAÇÃO À SOLUÇÃO DE CONSULTA COSIT Nº 353, DE 17 DE DEZEMBRO DE 2014.

•AUXÍLIO-ALIMENTAÇÃO IN NATURA.

*A parcela in natura do auxílio-alimentação, a que se refere o inciso III do art. 58 da Instrução Normativa RFB nº 971, de 2009, abrange tanto a cesta básica, quanto as refeições fornecidas pelo empregador aos seus empregados, e **não integra a base de cálculo das contribuições sociais previdenciárias a cargo da empresa e dos segurados empregados.***

VINCULAÇÃO À SOLUÇÃO DE CONSULTA COSIT Nº 130, DE 1º DE JUNHO DE 2015.

•AUXÍLIO-ALIMENTAÇÃO PAGO EM TÍQUETES-ALIMENTAÇÃO OU CARTÃO ALIMENTAÇÃO. NÃO INCIDÊNCIA.

*A partir do dia 11 de novembro de 2017, o auxílio-alimentação pago mediante tíquetes-alimentação ou cartão-alimentação **não integra a base de cálculo das contribuições sociais previdenciárias a cargo da empresa e dos segurados empregados.***

•Dispositivos Legais: Decreto-Lei nº 5.452, de 1943, art. 457, § 2º; Lei nº 8.212, de 1991, arts. 13, 20, 22, incisos I e II, e 28, inciso I, e § 9º; Lei nº 10.522, de 2002, art. 19, §§ 4º e 5º; Decreto nº 3.048, de 1999, art. 9º, inciso I, alínea "j"; Decreto nº 5, de 1991, art. 4º; Instrução Normativa RFB nº 971, de 2009, art. 58, III; Pareceres PGFN/CRJ nº 2.117, de 2011, e nº 2.114, de 2011; Atos declaratórios PGFN nº 3, de 2011, e nº 16, de 2011.

REFORMA A SOLUÇÃO DE CONSULTA Nº 288, DE 26 DE DEZEMBRO DE 2018.

•CLAUDIA LUCIA PIMENTEL MARTINS DA SILVA

Coordenadora-Geral Substituta

(Grifamos)

Paulo Rui Barbosa

1.B - Adicional de Periculosidade (Art. 7º, XXIII da CFB): AP

CLT “Artigo 193 - São consideradas atividades ou operações perigosas, na forma da regulamentação aprovada pelo Ministério do Trabalho, aquelas que, por sua natureza ou métodos de trabalho, impliquem o contato permanente com inflamáveis ou explosivos em condições de risco acentuado.

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

Súmula 191 do TST “O adicional de periculosidade **incide apenas sobre o salário básico e não sobre este acrescido de outros adicionais.** Em relação aos eletricitários, o cálculo do adicional de periculosidade deverá ser efetuado sobre a totalidade das parcelas de natureza salarial.”

(SALÁRIO CONDIÇÃO?)

Módulo 1: REMUNERAÇÃO

1.B – Adicional de Periculosidade (AP):

$$AP = SB \times 30\%$$



1.C - Adicional de Insalubridade (art. 7º, XXIII da CF):

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

Súmula 17 do TST “O adicional de insalubridade devido a empregado que, por força de lei, convenção coletiva ou sentença normativa, percebe salário profissional será sobre este calculado.”

Súmula 228 do TST “O percentual do adicional de insalubridade incide sobre o salário mínimo de que cogita o artigo 76 da CLT, salvo as hipóteses previstas no enunciado nº 17.”

•Súmula Vinculante 4 do STF:

“Salvo nos casos previstos na Constituição, o salário mínimo não pode ser usado como indexador de base de cálculo de vantagem de servidor público ou de empregado, nem ser substituído por decisão judicial.”

•POLÊMICA: `Súmulas 17, 228 do TST e Súmula Vinculante 04, do STF.

Atenção : Aplicar o Princípio da Norma mais Favorável

Paulo Rui Barbosa

→ O fornecimento de Equipamento de Proteção Individual (EPI) pela empresa, acompanhada de seu efetivo uso pelos funcionários e adequada fiscalização, afasta o pagamento do adicional de insalubridade.”

•CLT “Artigo 194 - **O direito do empregado ao adicional de insalubridade ou de periculosidade cessará com a eliminação do risco à sua saúde ou integridade física**, nos termos desta Seção e das normas expedidas pelo Ministério do Trabalho.”
(SALÁRIO CONDIÇÃO?)

Súmula 289 do TST “**O simples fornecimento do aparelho de proteção pelo empregador não o exime do pagamento do adicional de insalubridade. Cabe-lhe tomar as medidas que conduzam à diminuição ou eliminação da nocividade, entre as quais as relativas ao uso efetivo do equipamento pelo empregado**”

Módulo 1: COMPOSIÇÃO DA REMUNERAÇÃO

1.C – Adicional de Insalubridade – AI

$$AI = \text{Sal mín} \times \% AI$$

OU

$$AI = \text{Sal base} \times \% AI$$



1.D - Adicional Noturno (art. 7º, IX da CF): AN

CLT “Artigo 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.”
(...)

§ 5º Às prorrogações do trabalho noturno aplica-se o disposto neste capítulo. (Incluído pelo Decreto-lei nº 9.666, de 1946)

Obs.: cada hora noturna efetivamente trabalhada equivale a 1,1429 hora diurna

Módulo 1: REMUNERAÇÃO

1.D – Adicional Noturno (AN):

$$AN = (SB + Adic) \times \frac{JND}{JD} \times 20\%$$

ONDE:

Adic > adicionais (periculosidade, insalubridade, etc.)

JND > jornada noturna diária

JD > jornada diária





1.E – Adicional de Hora Noturna Reduzida – “ **NOVA 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.

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.”



1.E – Adicional de Hora Noturna Reduzida - AHNR

Súmula 60 do TST

I – O adicional noturno, pago com habitualidade, integra o salário do empregado para todos os efeitos.

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.**

$$\text{AHNR} = (\text{SB} + \text{AP ou AI}) : 12 \times 120\% \times \text{HNRD}$$

HNRD >> Hora noturna reduzida diária

1.F - Outros: Exemplo – intervalo intrajornada – II

CLT

Seção III DOS PERÍODOS DE DESCANSO

(. . .)

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.

(. . .)

§ 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).

1.F - Outros: Exemplo – intervalo intrajornada – II (12 X 36)

$$\text{II} = \frac{\text{Sal base} + \text{adic}}{220} \times 150\% \times \text{MMDT}$$

MMDT >> média mensal de dias de trabalho

POLÊMICAS:

- Inclusão de adicionais na base de cálculo
- Divisor 220

MÉDIA MENSAL DE DIAS DE TRABALHO – MMDT :

365 : 12 = 30,42 >> média de dias no mês

30,42 : 2 = 15,21 >> média de dias de trabalho no mês, por empregado



Quadro–Resumo do Módulo 2: Encargos e Benefícios anuais, Mensais e Diários

2	Encargos e Benefícios Anuais, Mensais e Diários	Valor (R\$)
2.1	13° (décimo terceiro) salário, Férias e Adicional de Férias	
2.2	GPS, FGTS e outras contribuições	
2.3	Benefícios Mensais e Diários	
Total (*)		

Nota 1: O valor informado deverá ser o custo real do benefício (descontado o valor eventualmente pago pelo empregado).

Nota 2: Observar a previsão dos benefícios contidos em Acordos, Convenções e Dissídios Coletivos de Trabalho e atentar-se ao disposto no art. 6º desta Instrução Normativa.

Módulo 2: Encargos e Benefícios Anuais, Mensais e Diários

Submódulo 2.1 - : 13° (décimo terceiro) salário, Férias e Adicional de Férias

2.1	13° (décimo terceiro) salário, Férias e Adicional de Férias	Valor (R\$)
A	13° (décimo terceiro) salário	
B	Férias e Adicional de Férias	
Total (*)		

Nota 1: Como a planilha de custos e formação de preços é calculada mensalmente, provisiona-se proporcionalmente 1/12 (um doze avos) dos valores referentes a gratificação natalina férias e adicional de férias.

Nota 2: O adicional de férias contido no Submódulo 2.1 corresponde a 1/3 (um terço) da remuneração que por sua vez é dividido por 12 (doze) conforme Nota 1 acima.

Nota 3: Levando em consideração a vigência contratual prevista no art. 57 da Lei nº 8.666, de 23 de junho de 1993, a rubrica férias tem como objetivo principal suprir a necessidade do pagamento das férias remuneradas ao final do contrato de 12 meses. Esta rubrica, quando da prorrogação contratual, torna-se custo não renovável.

Submódulo 2.1 – 13º (décimo terceiro) salário, Férias e Adicional de Férias

2.1.A - 13º (décimo terceiro) salário (DTS)

Lei nº 4.090/62

“Artigo 1º - No mês de dezembro de cada ano, a todo empregado será paga, pelo empregador, uma gratificação salarial, independentemente da remuneração a que fizer jus.

§1º A gratificação corresponderá a 1/12 (um doze avos) da remuneração devida em dezembro, por mês de serviço, do ano correspondente.

§2º A fração igual ou superior a 15 (quinze) dias de trabalho será havida como mês de serviço, no ano correspondente.”

$$\text{DTS} = \frac{1}{12} R$$



Submódulo 2.1 – 13º (décimo terceiro) salário, Férias e Adicional de Férias

2.1.B – Férias (F) e Adicional de Férias – (AF) : FAF

Constituição Federal de 1988:

(...)

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

(...)

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

Primeiro ano:

$$F = \frac{1}{12} R \quad AF = \frac{1}{3} \times \frac{1}{12} R \quad FAF = F + AF$$

2.1.B – Férias (F) e Adicional de Férias – (AF) : FAF

Segundo ano (prorrogações):

Somente o valor correspondente ao adicional de férias, visto que haverá substituição para o gozo de férias do servidor, cujo custo será incluído no submódulo 4.1 - Ausências Legais (A – Férias)

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----	----	----

Primeiro ano:

T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	Resc Contr
R	R	R	R	R	R	R	R	R	R	R	R	DTS+F+TCF

12 T

14 R 1TCF

Segundo ano:

T	T	T	T	T	T	F	T	T	T	T	T	- X -
R	R	R	R	R	R	R	R	R	R	R	R	DTS

11 T

13 R 1TCF

TCF

Terceiro ano:

T	T	T	T	F	T	T	T	T	T	T	T	- X -
R	R	R	R	R	R	R	R	R	R	R	R	DTS

11 T

13 R 1TCF

TCF

Quarto ano:

T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	F	T	- X -
R	R	R	R	R	R	R	R	R	R	R	R	DTS

11 T

13 R 1TCF

TCF

Quinto ano:

T	T	T	T	T	T	F	T	T	T	T	T	- X -
R	R	R	R	R	R	R	R	R	R	R	R	DTS

11 T

13 R 1TCF

TCF

56 T + 5 F + 5 DTS = 66 R 5 TCF

Submódulo 2.2 – Encargos Previdenciários (GPS), Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS) e outras contribuições:

2.2	GPS, FGTS e outras contibuições	%	Valor (R\$)
A	INSS	20,00	
B	Salário Educação	2,50	
C	SAT (Nota 2) Aliquota SAT x FAP	?	
D	SESC ou SESI	1,50	
E	SENAI - SENAC	1,00	
F	SEBRAE	0,60	
G	INCRA	0,20	
H	FGTS	8,00	
TOTAL (*)		?	

Nota 1: Os percentuais dos encargos previdenciários, do FGTS e demais contribuições são aqueles estabelecidos pela legislação vigente.

Nota 2: O SAT a depender do grau de risco do serviço irá variar entre 1%, para risco leve, de 2%, para risco médio, e de 3% de risco grave. E também do FAP.

Nota 3: Esses percentuais incidem sobre o Módulo 1, o Submódulo 2.1.

Obs.: Aplicar o FAP – Fator Acidentário de Prevenção

Submódulo 2.3 – Benefícios Mensais e Diários

2.3	Benefícios Mensais e Diários	Valor (R\$)
A	Transporte	
B	Auxílio Refeição/Alimentação	
C	Assistência Médica e Familiar	
	Outros	
	Total (*)	

Nota 1: O valor informado deverá ser o custo real do benefício (descontado o valor eventualmente pago pelo empregado).

Nota 2: Observar a previsão dos benefícios contidos em Acordos, Convenções e Dissídios Coletivos de Trabalho e atentar-se ao disposto no art. 6º desta Instrução Normativa.

Obs.: Não devem ser incluídos na planilha de custos e formação de preços, valores resultantes de benefícios voluntários concedidos pelo empregador. Se eventualmente algum licitante incluir na sua planilha algum benefício voluntário, e sua proposta for a vencedora, durante a execução do contrato deverá conceder, de forma obrigatória, dito benefício

Módulo 2: BENEFÍCIOS MENSAIS E DIÁRIOS

2.3.A - Transporte (VT):

Decreto 95.247/87:

Art. 9º O Vale-Transporte será custeado:

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

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

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

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

(POLÊMICA NA FORMA DE DESCONTO)

2.3.A - Transporte (VT):

VT = valor unit do V.T. x nº diário de vales x MMDT – (até 6% do salário base)

MMDT >> Média mensal de dias de trabalho

Obs.: O desconto de até 6% (seis por cento) do salário base não poderá exceder o valor efetivamente desembolsado pelo empregador a título de transporte.

Módulo 2: BENEFÍCIOS MENSAIS E DIÁRIOS

2.3.B – Auxílio – Refeição/Alimentação (ARA): (concedido pelo PAT, e não considerado salário)

ARA = Valor do V.A. diário x MMDT – (até 20% do custo total do V.A.)

EMENTA: ALIMENTAÇÃO. PAGAMENTO EM PECÚNIA. INCIDÊNCIA.

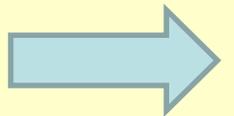
A parcela paga em pecúnia aos segurados empregados a título de auxílio-alimentação integra a base de cálculo para fins de incidência das contribuições sociais previdenciárias a cargo da empresa e dos segurados empregados.

VINCULAÇÃO À SOLUÇÃO DE CONSULTA COSIT Nº 353, DE 17 DE DEZEMBRO DE 2014.



2.3.C - Assistência médica (AMF) :

$$AMF = \frac{\text{custo anual por empregado}}{12 \text{ meses}}$$



2.3.D – Outros:

$$\text{Outros} = \frac{\text{custo mensal total}}{\text{número de empregados}}$$



Módulo 3 - Provisão para Rescisão

3	Provisão para Rescisão	Valor (R\$)
A	Aviso prévio indenizado	
B	Incidência do FGTS sobre Aviso Prévio Indenizado	
C	Multa do FGTS e contribuição social sobre o Aviso Prévio Indenizado	
D	Aviso Prévio Trabalhado	
E	Incidência de GPS, FGTS e outras contribuições sobre o Aviso Prévio Trabalhado	
F	Multa do FGTS e contribuição social sobre o Aviso Prévio Trabalhado	
G	Dedução: Provisão demissão com justa causa e outros motivos	
Total (*)		

(*) Transportar para o Quadro-Resumo do Custo por Empregado (C)

Módulo 3 - Provisão para rescisão:

3.A - Aviso prévio indenizado (API):

$$\text{API} = \left[\left(\overbrace{\text{R} + \text{DTS}}^{\text{13}^\circ \text{ prop s/API}} + \overbrace{\text{F} + \text{AF}}^{\text{Férias prop s/API}} \right) \times \% \text{aa.API} + \overbrace{\left(\frac{\text{R}}{30} \times 3 \right) \times (\mu)}^{\text{APP}} \times \% \text{aa.APP} \right] : 12$$

APP – Aviso prévio proporcional: Lei n° 12.506, de 11 de outubro de 2011.

Art. 1º, Parágrafo único. Ao aviso prévio previsto neste artigo serão acrescidos 3 (três) dias por ano de serviço prestado na mesma empresa (μ na fórmula acima), até o máximo de 60 (sessenta) dias, perfazendo um total de até 90 (noventa) dias.



AVISO PRÉVIO PROPORCIONAL

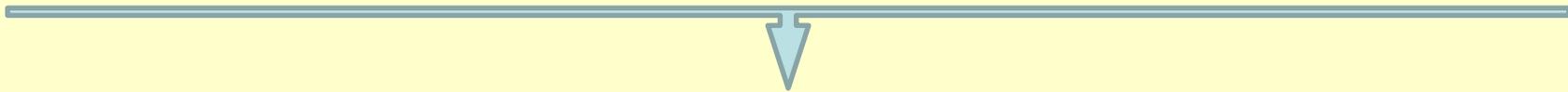
Exemplo explicativo

Meses contrato	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Nº empregados	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Movimentação	x	x	x	2	x	x	x	2	x	1	x	x
Possibilidade de APP	100	100	100	98	98	98	98	96	96	95	95	95

Módulo 3 - Provisão para Rescisão

3.B – Incidência do FGTS sobre aviso prévio indenizado (FGAPI)

$$FGAPI = \left[\left(\overbrace{R + DTS}^{13^\circ \text{ prop s/API}} \right) \times \% \text{aa.API} + \left(\frac{R}{30} \times 3 \right) \times \overbrace{(n)}^{APP} \times \% \text{aa.APP} \right] : 12 \times 8\%$$



3.C – Multa do FGTS sobre API - (MFGAPI)

$$\mathbf{MFGAPI = FGAPI \times 40\%}$$



3.D - Aviso prévio trabalhado (APT)

$$\text{APT} = \left(\frac{\text{R} + \text{BMDND}}{30} \times 7 \right) : 12 \times \% \text{ APT}$$

BMDND >> Benefícios mensais e diários não dedutíveis

CLT.:

“Artigo 488 - horário normal de trabalho do empregado, durante o prazo do aviso, e se a rescisão tiver sido promovida pelo empregador, será reduzido de 2 (duas) horas diárias, sem prejuízo do salário integral.

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



3.E - Incidência de encargos ... Sobre APT (IEAPT)

IEAPT = BCIAPT x % total submódulo 2.2

BCIAPT >> Base de cálculo da incidência sobre aviso prévio trabalhado

$$\text{BCIAPT} = \left(\frac{R}{30} \times 7 \right) : 12 \times \% \text{ APT}$$


3.F – Multa do FGTS e contribuição social sobre Aviso Prévio Trabalhado (MAPT)

Primeiro ano:

$$\text{MAPT} = \left[\left(R + \text{DTS} + \text{BCIAPT} + \text{BCFGAM} \right) \times 8\% \right] \times 40\%$$

BCFGAM >> Base de cálculo FGTS afastamento maternidade
 Afastamento Maternidade >> 120 dias = 3,95 meses

$365 : 12 = 30,4167$ >> Média de dias por mês

$120 : 30,4167 = 3,95$ >> Meses de afastamento maternidade

$$\text{BCFGAM} = 3,95 (R + \text{DTS}) : 12 \times \% \text{ a.a. AM}$$

Segundo ano (prorrogações):

$$\text{MAPT} = \left[\left(R + \text{DTS} + \text{AF} + \text{BCFGAM} \right) \times 8\% \right] \times 40\%$$

$$\text{BCFGAM} = 3,95 (R + \text{DTS} + \text{F} + \text{AF}) : 12 \times \% \text{ a.a. AM}$$

MÓDULO 3 - Provisão para Rescisão

DEDUÇÕES:

Dedução dispensa por justa causa >> DJC

Dedução dispensa por outros motivos >> DOM

$DJC = (DTS + F + AF) \times \%DJC$

$TDJC = (DJC + IDJC + MFG) \times PM/12$

TDJC >> Total deduções dispensa por justa causa

IDJC >> Incidências submódulo 2.2 sobre DJC

MFG >> Multa FGTS

PM >> Permanência média

$TDOM = MAPT \times \% DOM \times PM/12$

TDOM >> Total dedução por outros motivos

$TD = TDJC + TDOM$

TD >> Total deduções



Quadro-Resumo do Módulo 4: Custo de Reposição do Profissional Ausente

4	Custo de Reposição do Profissional Ausente	Valor (R\$)
4.1	Substituto nas Ausências Legais	
4.2	Substituto na Intrajornada	
Total (*)		

(*) Transportar para o Quadro-Resumo do Custo por Empregado (D)

Módulo 4 – Custo de Reposição do Profissional Ausente

Nota 1: Os itens que contemplam o módulo 4 se referem ao custo dos dias trabalhados pelo repositor/substituto, quando o empregado alocado na prestação do serviço estiver ausente, conforme as previsões estabelecidas na legislação.

Submódulo 4.1 – Substituto nas Ausências Legais

4.1	Substituto nas Ausências Legais	Valor (R\$)
A	Substituto na cobertura de Férias	
B	Substituto na cobertura de Ausências Legais	
C	Substituto na cobertura de Licença Paternidade	
D	Substituto na cobertura de Ausência por Acidente de trabalho	
E	Substituto na cobertura de Afastamento Maternidade	
F	Substituto na cobertura de Outras ausências (especificar)	
Total (*)		

(*) TRANSPORTAR PARA O QUADRO-RESUMO DO MÓDULO 4 (4.1)

Submódulo 4.1 : Ausências Legais

Para o cálculo do custo de reposição do profissional ausente deve-se em primeiro lugar determinar o custo diário daquele que vai fazer a reposição (CDR), que é obtido:

$$\text{CDR} = \frac{\text{CMR}}{\text{MMDT}}$$

CMR >> Custo Mensal do repositor

MMDT >> média mensal de dias de trabalho



Obs.: No cálculo do custo diário de reposição de empregados ausentes, deve-se excluir os custos referentes às verbas que não serão pagas ao empregado ausente, pois as mesmas já foram consideradas na composição da planilha.

**** Deve-se considerar, também, a possibilidade de que a partir do segundo ano de contrato, o repositor tenha de gozar férias. Caso em que o custo mensal do repositor será aumentado em 1/12 avos.***

Submódulo 4.1 : Ausências Legais

Para o cálculo do custo de reposição do profissional ausente deve-se em primeiro lugar determinar o custo do Afastamento Maternidade (4.1-E) e dos Insumos Diversos (Módulo 5), pois são também componentes do custo mensal do repositor (CMR)

$$\text{CMR} = \text{Mod1} + \text{Mod2} + \text{Mod3} + \text{Mod5} + \text{AM} - \text{CNC}$$

CNC >> Custos não cumulativos

(Custos computadas na planilha e não alterados pela cobertura de profissional ausente)

Módulo 5 – Insumos Diversos

5	Insumos Diversos	Valor (R\$)
A	Uniformes (*)	
B	Materiais (*)	
C	Equipamentos (*)	
D	Outros - Treinamento/Reciclagem	
	Total (**)	

(*) Fazer detalhamento em separado

Módulo 5 – Insumos Diversos

Obs.: A inclusão dos itens referentes a insumos diversos, na Planilha de Custos e Formação de Preços de Serviços Terceirizados, dependerá de Acordo, Convenção ou Dissídio Coletivo de Trabalho, bem como das exigências previstas no plano de trabalho, incluídos no termo de referência, no edital e no contrato.

Não devem ser incluídos na planilha de custos e formação de preços, valores resultantes de benefícios voluntários concedidos pelo empregador. Se eventualmente algum licitante incluir na sua planilha algum benefício voluntário, e sua proposta for a vencedora, durante a execução do contrato deverá conceder, de forma obrigatória, dito benefício

Módulo 5 – Insumos Diversos

5.A – Uniformes – custo mensal (CMU) :

Deve-se fazer detalhamento em separado para cada item, segundo a fórmula abaixo:

$$\text{CMU} = \frac{\text{custo unitário}}{\text{vida útil (meses)}} \times \text{n}^\circ \text{ de mudas}$$

Módulo 5 – Insumos Diversos

5.B – Materiais (custos variáveis) - CMM

Custo mensal de materiais por empregado. Fazer detalhamento em separado levando em conta a quantidade necessária de cada item:

$$\text{CMM} = \frac{\text{custo unitário}}{\text{vida útil (meses)}} \times \text{Quant mens}$$

Módulo 5 – Insumos Diversos

5.C – Equipamentos (custos fixos) - CME:

Custo mensal equipamentos (custos fixos) por empregado. Fazer detalhamento em separado, levando em consideração o valor do investimento, vida útil (equipamento), e também, o custo financeiro mensal - CFMI

$$\text{CME} = \left[\frac{\text{Vr. Investimento}}{\text{Vida útil(meses)}} + \text{CFMI} \right] : \text{quant mens}$$

CFMI → Custo financeiro mensal do investimento

$$\text{CFMI} = \text{vr do investimento} \times \% \text{ custo financeiro mensal}$$

Módulo 5 – Insumos Diversos

5.D - Outros :

Ex.:Treinamento/Capacitação e/ou Reciclagem de pessoal - TCR -

(Polêmica)

$$\text{TCR} = \frac{\text{custo individual anual do item}}{12 \text{ meses}}$$



Submódulo 4.1 : Ausências Legais

4.1.E –Custo no Afastamento Maternidade (CAM)

Obs.: embora a planilha se refira à própria licença maternidade. Esta é paga pela Previdência Social e não pelo empregador, contudo, existem encargos não cobertos pela previdência, tais como: férias proporcionais, benefícios mensais e diários, encargos previdenciários, FGTS, e outros!!!

* Período de licença-maternidade de 120 dias, conforme artigo 392, *caput* da CLT.

$365 : 12 = 30,4167 \longrightarrow$ média de dias por mês

$*120 : 30,4167 \approx 3,95 \longrightarrow$ meses de licença maternidade

- **Férias proporcionais no afastamento maternidade - FPAM**

$$FPAM = \left[\left(F + AF \right) \times \frac{3,95^*}{12} \right] \times \% \text{ a.a AM}$$

- **Verbas não dedutíveis no afastamento maternidade – VNDAM**

$$VNDAM = (BMDND + PR + IND) \times 3,95 : 12 \times \% \text{ a.a.AM}$$

PR \longrightarrow Provisão para rescisão

IND \longrightarrow Insumos não dedutíveis

- **Incidência encargos ... sobre Afastamento Maternidade (IAM):**

$$IAM = \left[\left(R + DTS + F + AF \right) \times \% EP \right] \times 3,95 : 12 \times \% \text{ a.a. AM}$$

% EP \longrightarrow % encargos previdenciários, submódulo 2.2

$$\mathbf{CAM = FPAM + VNDAM + IAM}$$

Quadro-Resumo do Módulo 4: Custo de Reposição do Profissional Ausente

4	Custo de Reposição do Profissional Ausente	Valor (R\$)
4.1	Substituto nas Ausências Legais	
4.2	Substituto na Intrajornada	
Total (*)		

(*) Transportar para o Quadro-Resumo do Custo por Empregado (D)

Módulo 4 – Custo de Reposição do Profissional Ausente

Nota 1: Os itens que contemplam o módulo 4 se referem ao custo dos dias trabalhados pelo repositor/substituto, quando o empregado alocado na prestação do serviço estiver ausente, conforme as previsões estabelecidas na legislação.

Submódulo 4.1 – Substituto nas Ausências Legais

4.1	Substituto nas Ausências Legais	Valor (R\$)
A	Substituto na cobertura de Férias	
B	Substituto na cobertura de Ausências Legais	
C	Substituto na cobertura de Licença Paternidade	
D	Substituto na cobertura de Ausência por Acidente de trabalho	
E	Substituto na cobertura de Afastamento Maternidade	
F	Substituto na cobertura de Outras ausências (especificar)	
Total (*)		

(*) TRANSPORTAR PARA O QUADRO-RESUMO DO MÓDULO 4 (4.1)

Submódulo 4.1 : Cobertura nas Ausências Legais

Para o cálculo do custo de reposição do profissional ausente deve-se em primeiro lugar determinar o custo diário daquele que vai fazer a reposição (CDR), que é obtido:

$$\text{CDR} = \frac{\text{CMR}}{\text{MMDR}}$$

CMR >> Custo Mensal do repositor

MMDR >> média mensal de dias de reposição (repositor)



Obs.: No cálculo do custo diário de reposição de empregados ausentes, deve-se excluir os custos referentes às verbas que não serão pagas ao empregado ausente, pois as mesmas já foram consideradas na composição da planilha.

**** Deve-se considerar, também, a possibilidade de que a partir do segundo ano de contrato, o repositor tenha de gozar férias. Caso em que o custo mensal do repositor será aumentado em 1/12 avos.***

Submódulo 4.1: Substituto nas Ausências Legais

Primeiro ano:

4.1.A – Férias - CF

CF = **Incluídas no submódulo 2.1(B)**

4.1 - B, C, D e F :

Média anual de ausências, por empregado, rateada pelos 12 meses do ano:

$$CRPA = \frac{nDR \times CDR}{12}$$

CRPA → Custo de Reposição do profissional ausente

nDR → média anual de dias (de trabalho) de reposição, por empregado.

CDR → Custo Diário de Reposição

$$CDR = \frac{CMR}{MMDR}$$

CMR → Custo mensal do repositor

Submódulo 4.1: Substituto nas Ausências Legais

4.1.A – Férias (CF)

Segundo ano (prorrogações):

$$CF = \left(\frac{nDR \times CDR}{12} \right)$$

nDR → média anual de dias (de trabalho) de reposição, por empregado.

4.1 - B, C, D e F :

Média anual de ausências, por empregado, rateada pelos 12 meses do ano:

$$CRPA = \frac{nDR \times CDR}{12}$$

Submódulo 4.2 – Intra jornada

4.2	Substituto na Intra jornada	Valor (R\$)
A	Substituto na cobertura de Intervalo para Repouso ou Alimentação	
Total (*)		

(*) TRANSPORTAR PARA O QUADRO-RESUMO DO MÓDULO 4 (4.2)

Submódulo 4.2 : Intrajornada

4.2.A – Intervalo para Repouso e Alimentação - IRA

$$\text{IRA} = \frac{\text{CMR}}{\text{MMHR}} \times \text{HIRA}$$

CMR → Custo Mensal do Repositor

HIRA → Média mensal de Horas de Intervalo para Repouso e Alimentação

MMHR → Média Mensal de Horas de reposição (repositor)

OBS.: Neste caso no cálculo do CMR não se faz dedução do transporte e do auxílio alimentação, visto que estes são pagos ao titular e ao repositor.

Módulo 6 – Custos Indiretos, Tributos e Lucro

6 – A – Custos Indiretos – CI (Despesas Operacionais e Administrativas – DOA)

O valor referente aos custos indiretos é obtido aplicando-se o correspondente percentual sobre o total dos custos (diretos) já determinados (soma dos módulos 1,2,3, 4 e 5).

$$\text{CI} = (\sum \text{Módulos 1,2,3, 4 e 5}) \times \% \text{ CI}$$



Módulo 6 – Custos Indiretos, Tributos e Lucro (Situação I)

6 – B – Lucro - L

O valor referente ao lucro é obtido aplicando-se o percentual correspondente sobre a soma de todos os custos, incluindo os custos indiretos e despesas operacionais e administrativas (soma dos módulos 1,2,3,4,5 e custos indiretos).

$$L = \left[\left(\sum \text{módulos 1,2,3,4 e 5} \right) + \text{CI} \right] \times \% L$$



Custo Mensal por Empregado – Sem tributos - CMEST

(Situação I)

$$\text{CMEST} = \left(\sum \text{módulos 1,2,3,4 e 5} \right) + \text{CI} + \text{L}$$



VALOR MENSAL TOTAL POR EMPREGADO – VMTE

(Situação I)

$$\text{VMTE} = \frac{\text{CMEST}}{1 - (\% \text{ tributos} : 100)}$$



Custo Mensal por Empregado - Sem tributos e Lucro - CMESTL
(Situação II)

$$\text{CMESTL} = \left(\sum \text{módulos 1,2,3,4 e 5} \right) + \text{CI}$$



VALOR MENSAL TOTAL POR EMPREGADO – VMTE (Situação II)

$$\text{VMTE} = \frac{\text{CMESTL}}{1 - (\% \text{ trib} + \% \text{ luc}) : 100}$$





***“A LEI É PASSÍVEL
DE
INTERPRETAÇÃO”***