

INSTITUTO SERZEDELLO CORRÊA

Contratação de Serviços Terceirizados

Módulo Planejamento

(com enfoque na jurisprudência do TCU e
na IN SLTI/MPOG 02/1008)

AULA 6

**ESTUDOS TÉCNICOS PRELIMINARES
ORÇAMENTO ESTIMADO
PARTE 3 – ENCARGOS SOCIAIS E
TRABALHISTAS**

Permite-se a reprodução desta publicação,
em parte ou no todo, sem alteração do conteúdo,
desde que citada a fonte e sem fins comerciais.

RESPONSABILIDADE PELO CONTEÚDO

Tribunal de Contas da União

Secretaria Geral da Presidência

Instituto Serzedello Corrêa

2ª Diretoria de Desenvolvimento de Competências

Serviço de Educação a Distância

SUPERVISÃO

Pedro Koshino

CONTEUDISTA

Erivan Pereira de Franca

TRATAMENTO PEDAGÓGICO

Pedro Koshino

Vivian Andrade Viana

REVISÃO

Pedro Koshino

Vivian Andrade Viana

Silvia Helena de Campos Martins

RESPONSABILIDADE EDITORIAL

Tribunal de Contas da União

Secretaria Geral da Presidência

Instituto Serzedello Corrêa

Centro de Documentação

Editora do TCU

DIAGRAMAÇÃO

Herson Freitas

Vanessa Vieira

Brasil. Tribunal de Contas da União.

Contratação de serviços terceirizados : módulo planejamento / Tribunal de
Contas da União. – Brasília: TCU, Instituto Serzedello Corrêa, 2012.

43 p.

Aula 6: Estudos técnicos preliminares – Orçamento estimado. Parte 3:
Encargos sociais e trabalhistas

Conteudista: Erivan Pereira de Franca

1. Contratação de obras e serviços – planejamento – Brasil. 2. Contratação
de obras e serviços – orçamento – Brasil. 3. Mão de obra – remuneração – Brasil.
4. Encargo social – Brasil. 5. Obrigações do empregador – Brasil. 6. Terceirização
– contratação – custo – Brasil. I. Título.

Sumário

SUMÁRIO.....	3
1. INTRODUÇÃO	4
2. APRENDENDO.....	5
2.1 Encargos previdenciários e FGTS	6
2.2. Contribuição previdenciária (INSS)	7
2.3. Sesi ou Sesc	8
2.4. SENAI ou SENAC.....	8
2.5. INCRA.....	8
2.6. Salário educação	9
2.7. FGTS	9
2.8. Contribuição adicional para o financiamento da aposentadoria especial – RAT ajustado (RAT x FAP)....	10
2.9. SEBRAE	11
2.10. 13º salário e adicional de férias	13
2.11. 13º salário.....	13
2.12. Adicional de férias.....	14
2.13. Incidência de encargos previdenciários e FGTS	15
Afastamento maternidade (custo das férias do substituto)	15
2.14. Incidência de encargos previdenciários e FGTS.....	17
2.15. Provisão para rescisão.....	18
2.16. Aviso prévio trabalhado.....	19
2.17. Incidência de encargos previdenciários e FGTS sobre o aviso prévio trabalhado.....	20
2.18. Aviso prévio indenizado.....	21
2.19. Incidência de FGTS sobre o aviso prévio indenizado	22
2.20. Implicações da Lei 12.506/2011 no cálculo do aviso prévio trabalho/indenizado	25
2.21. Multa do FGTS e contribuição social instituída pela Lei Complementar 110/2001.....	27
2.22. Contribuição social – Lei Complementar 110/2001 – sobre o aviso prévio trabalhado:....	28
2.23. Contribuição social – Lei Complementar 110/2001 – sobre o aviso prévio indenizado:....	29
2.24. Custo de reposição do profissional ausente.....	29
2.25. Férias (remuneração do substituto).....	30
2.26. Ausência por motivo de doença.....	30
2.27. Ausência por motivo de acidente do trabalho	31
2.28. Licença paternidade	32
2.29. Ausências legais.....	33
2.30. Quadro-resumo dos encargos sociais e trabalhistas	35
APRENDA MAIS	39
PENSE A RESPEITO. PREPARE-SE PARA A PRÓXIMA AULA	39

1. Introdução



Objetivos desta aula

Na Aula 5 você começou a elaborar sua planilha de custos e formação de preços para um contrato de prestação de serviços de copeiragem. Estudamos as parcelas integrantes da remuneração, sua fundamental legal e o entendimento jurisprudencial da matéria.

Em breves palavras também discutimos, na Aula 5, um tema polêmico: se é possível a Administração fixar, no edital da licitação, regra impondo salário mínimo a ser praticado pelos licitantes, sob pena de desclassificação das propostas.

Nesta aula avançaremos no estudo de outras parcelas que compõem o custo do contrato e que incidem sobre a remuneração da mão de obra. Trata-se dos encargos sociais – contribuição previdenciária, contribuições a entidades paraestatais e FGTS – e encargos trabalhistas – verbas destinadas ao pagamento de direitos devidos por ocasião de afastamentos previstos em lei e das rescisões dos contratos de trabalho.

Esses encargos compõem o Módulo 4 do modelo de planilha de custos e formação de preços previsto na IN 02/2008. Os Módulos 2 e 3 (insumos de mão de obra e insumos diversos) serão estudados na Aula 6.

Ao término desta aula você será capaz de dar continuidade à elaboração de planilha de custos e formação de preços de um contrato de terceirização, estimando o custo das parcelas referentes aos encargos sociais e trabalhistas incidentes sobre a remuneração da mão de obra, mediante a compreensão das normas e da jurisprudência relativas à matéria.

As citações de Orientações do TCU foram extraídas da obra **Licitações e Contratos – Orientações e Jurisprudência do TCU**, disponível no portal do Tribunal na internet.

2. Aprendendo

Dando continuidade à elaboração da nossa planilha de custos e formação de preços estimados para a contratação de serviços de copeiragem, vamos estudar as parcelas que compõem os encargos sociais e trabalhistas, segundo modelo de planilha proposto pela **IN 02/2008**.

Duas são as espécies de parcelas incidentes sobre – ou calculadas tendo por base – a remuneração da mão de obra:

ENCARGOS SOCIAIS

- contribuições previdenciárias (INSS e RAT ajustado);
- FGTS;
- salário educação;
- contribuições para entidades paraestatais (“terceiras entidades”): Sesi ou Sesc, Senai ou Senac, Incra, Sebrae.

ENCARGOS TRABALHISTAS

- 13º salário;
- adicional de férias;
- licença maternidade;
- provisão para pagamento de verbas rescisórias (aviso prévio, multa e contribuição social incidente sobre depósitos do FGTS);
- despesas com substituições decorrentes de afastamentos legais (férias, doenças, licença paternidade, acidente do trabalho e outros).

2.1 Encargos previdenciários e FGTS

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, por exemplo) cujas contribuições podem ser reduzidas, segundo as regras previstas no art. 18, da Lei Complementar 1238/2006) –, razão pela qual devem ser considerados, para que o custo estimado da contratação reflita o mais fidedignamente possível os preços de mercado.

Tais encargos são descritos no Submódulo 4.1 do modelo de planilha proposto pela **IN 02/2008**. Segue quadro demonstrativo da fundamentação legal de cada parcela:

ENCARGOS PREVIDENCIÁRIOS E FGTS		
Encargo	Alíquota %	Fundamento Legal
Previdência Social (INSS)	20	Art. 22, I, Lei 8.212/91
SESI/SESC	1,5	Art. 30, Lei 8.036/90 , c/c art. 1º, Lei 8.154/90
SENAI/SENAC	1	Decreto-Lei 2.318/86
INCRA	0,2	Lei 2.613/55 ; art. 1º, I, Decreto-Lei 1.146/70 ; Lei 7.787/89
Salário Educação	2,5	Art. 3º, I, Decreto 87.043/82
FGTS	8	Art. 15, Lei 8.036/90 , c/c art. 7º, III, CF/88
Contribuição Adicional (RAT Ajustado – RAT x FAP)	1	Art. 22, II, Lei 8.212/90, c/c Lei 10.666/2003
SEBRAE	0,6	Lei 8.029/90
TOTAL	34,8%	

Nota: alíquota da contribuição adicional (RAT ajustado) meramente exemplificativa. A alíquota efetiva só é conhecida mediante análise da GFIP da empresa, porquanto o FAP é individualizado por pessoa jurídica e informado anualmente pelo INSS.

Para os fins do nosso estudo, adotamos o pressuposto de que todas as empresas que participarão da nossa licitação para prestar os serviços terceirizados de copeiragem adotam o regime tributário do lucro presumido. Não adentraremos nessa matéria, de ordem tributária, que é complexa, o que poderia nos desviar dos objetivos desta Aula. Basta-nos definir o regime, o que nos permitirá efetuar os cálculos desejados.

Registre-se, não obstante, que há três regimes de tributação do imposto de renda da pessoa jurídica que têm impacto na formação dos preços das empresas prestadoras de serviços terceirizados: o já mencionado, do lucro presumido; o do lucro real e o denominado Simples Nacional.

As empresas optantes pelo Simples Nacional podem ter encargos sociais reduzidos: pagam apenas a contribuição previdenciária, o FGTS e a contribuição adicional (RAT ajustado), ressalvadas as exceções previstas no art. 17, c/c art. 18, §§ 5º-B a 5º-E, da Lei Complementar 123/2006.

Anotamos que praticamente todas as empresas prestadoras de serviços na área da terceirização (exemplo: vigilância, limpeza, recepção, transporte, etc.) são optantes pelo regime tributário do lucro presumido, conforme levantamento realizado pelo TCU e constante do relatório do Acórdão 1753/2008 – Plenário. Assim, repetimos, adotaremos essa premissa para montarmos nosso orçamento.

2.2. Contribuição previdenciária (INSS)

Sob essa rubrica tem-se a contribuição do empregador para a Seguridade Social. A contribuição previdenciária corresponde a 20% sobre o total das remunerações pagas aos empregados, a qualquer título (art. 22, I, [Lei 8.212/91](#)).

Praticamente toda e qualquer parcela remuneratória paga ao empregado sofre incidência da contribuição previdenciária. Mencionamos, a seguir, as **parcelas que não sofrem incidência da contribuição para o INSS**:

- abono pecuniário;
- auxílio-doença e acidente do trabalho, a partir do 16º dia de afastamento;
- assistência médica e familiar;
- seguro de vida, invalidez e funeral;
- cesta básica e vale-alimentação concedidos no âmbito do Programa de Alimentação do Trabalhador – PAT;
- vale-transporte;
- indenização adicional;
- aviso prévio indenizado (matéria controversa).



A contribuição previdenciária deve ser recolhida mensalmente pela empresa, conforme determina a Lei de Custeio da Previdência Social – Lei **8.212/91**.

Significado das siglas:

SESI - Serviço Social da Indústria

SESC - Serviço Social do Comércio

SENAI - Serviço Nacional da indústria

SENAC - Serviço Nacional do Comércio

SEBRAE - Serviço Brasileiro de Apoio às Pequenas e

Médias Empresas

INCRA - Instituto Nacional de Colonização e Reforma Agrária

É, portanto, necessário cotarmos esse custo em nossa planilha, por tratar-se de despesa obrigatória que o contratado terá para disponibilizar seu pessoal na execução dos serviços objeto do contrato.

2.3. SESI ou SESC

A contribuição para o Serviço Social da Indústria (SESI) ou para o Serviço Social do Comércio (SESC) tem por fim custear a organização, administração e manutenção de programas que contribuam para o bem-estar social dos empregados e de suas famílias deles.

Tamanha é a abrangência dos ramos de atividades cujas empresas estão obrigadas a contribuir para uma ou outra entidade que, seja qual for a atividade desenvolvida pela empresa prestadora de serviços, terá de contribuir para uma delas. No caso de empresa especializada na área de copeiragem, certamente contribuirá para o SESC. A alíquota é de 1,5% sobre a remuneração paga aos empregados.

2.4. SENAI ou SENAC

A contribuição para o Serviço Nacional da Indústria (SENAI) tem por fim custear a organização e administração de escolas de aprendizagem industrial, de transporte e comunicações.

A contribuição para o Serviço Nacional do Comércio (SENAC) tem por fim custear as atividades de organização e administração de escolas de aprendizagem comercial.

Tamanha é a abrangência dos ramos de atividades cujas empresas estão obrigadas a contribuir para uma ou outra entidade que, podemos afirmar que as empresas prestadoras de serviço terão de contribuir para uma delas. No caso de empresa especializada na área de copeiragem, certamente contribuirá para o SENAC. A alíquota é de 1% sobre a remuneração paga aos empregados

2.5. INCRA

A contribuição ao Instituto Nacional de Colonização e Reforma Agrária (INCRA) é para o custeio de programas sociais de aprendizado de técnicas no campo.

No nosso caso, cotamos a contribuição adicional correspondente a 0,2% do total das remunerações pagas, que é devida por todas as empresas, independentemente do ramo de atividade. Daí porque há de integrar nosso orçamento.

2.6. Salário educação

O salário educação tem por finalidade o ensino fundamental dos empregados bem como dos filhos destes. Trata-se de contribuição social do empregador incidente sobre a folha de pagamento.

Assim, para cada prestador de serviço colocado à disposição da Administração, por força do contrato, a contribuição é devida com base na remuneração. A alíquota incidente é de 2,5%.

2.7. FGTS

Trata-se de 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.

Praticamente toda e qualquer parcela remuneratória paga ao empregado sofre incidência do FGTS. Mencionamos, a seguir, as **parcelas que não sofrem incidência do FGTS**:

- abono pecuniário;
- auxílio-doença, a partir do 16º dia de afastamento;
- assistência médica e familiar;
- seguro de vida, invalidez e funeral;
- cesta básica e vale-alimentação concedidos no âmbito do Programa de Alimentação do Trabalhador – PAT;
- vale-transporte;
- indenização adicional.

Assim, é necessário incluir essa despesa em nossa planilha, por tratar-se de despesa que o contratado terá, inevitavelmente, para dispor de seu pessoal na execução dos serviços objeto do contrato.

2.8. Contribuição adicional para o financiamento da aposentadoria especial - RAT ajustado (RAT x FAP)



Consultas pelo site do Ministério da Previdência e Assistência Social - www.mpas.gov.br link “legislação”. Ter-se-á, então, acesso ao sistema Sislex, repositório de todas as normas previdenciárias vigentes no País.

Esta contribuição adicional à Previdência Social tem por finalidade custear as aposentadorias especiais - conforme previstas nos arts. 57 e 58 da **Lei 8.213/91** - e benefícios por incapacidade, em razão do grau de incidência de incapacidade laborativa decorrente dos riscos ambientais do trabalho (RAT).

A contribuição adicional corresponde à aplicação dos seguintes percentuais, incidentes sobre o total da remuneração paga ao empregado, conforme art. 22, II, da **Lei 8.212/91**, c/c art. 72, II, da IN RFB 971/2009:

Contribuição adicional	Risco de acidente do trabalho na atividade preponderante
1%	Leve
2%	Médio
3%	Grave

O enquadramento é de responsabilidade da empresa conforme previsto no art. 72, § 1º, I, da IN RFB 971/2009. Porém, como temos de estimar esse custo, basta que consultemos a atividade na Relação de Atividades Preponderantes e Correspondentes Graus de Risco, constante do Anexo V, do Regulamento da Previdência Social – Classificação Nacional de Atividades Econômicas (CNAE) – e do Anexo I, Tabela 1, da IN RFB 971/2009.

No caso do serviço de copeiragem, adotamos a classificação “serviços combinados de escritório e apoio administrativo” (código CNAE 8211- 3/00), cujo risco é considerado leve. Portanto, a alíquota incidente é de 1%.

Por força do art. 10 da **Lei 10.666/2003**, as mencionadas alíquotas do RAT podem sofrer redução em até 50% ou serem majoradas em até 100%, a depender do desempenho da empresa, no que diz respeito à prevenção de acidentes de trabalho, em relação à respectiva atividade.

Tal desempenho é aferido pelo chamado **Fator Acidentário de Prevenção - FAP**, que consiste num multiplicador variável de 0,5000 a 2,0000, a ser aplicado à respectiva alíquota do RAT.

Assim, **multiplicado o RAT pelo FAP tem-se o chamado “RAT AJUSTADO”**, que nada mais é que a alíquota da contribuição adicional devida pela empresa no exercício.

Essa nova sistemática foi regulamentada pelos arts. 202 e 202-A do Regulamento da Previdência Social e pelas Resoluções 1308 e 1309, ambas de 2009, do Conselho Nacional de Previdência Social, com efeitos a partir de janeiro/2010.

Esclareça-se que **o FAP a ser utilizado pela empresa é individualizado**, aplicável somente a ela (há um FAP para cada empresa), o qual é informado anualmente pelo Ministério da Previdência e Assistência Social, por meio de consulta via internet.

Feitas estas considerações, temos que o RAT AJUSTADO (RAT x FAP) é a alíquota a constar de nossa planilha de custos e formação de preços. Adotaremos o FAP 1,0000. Mas lembre-se de que cada empresa tem, a partir de janeiro/2010, FAP individualizado, que deve ser por ela informado mensalmente na Guia de Recolhimento do FGTS e Informações à Previdência Social (GFIP).

2.9. SEBRAE

A contribuição para o Serviço Brasileiro de Apoio às Pequenas e Médias Empresas (SEBRAE) tem por fim custear programas de apoio ao desenvolvimento das pequenas e médias empresas. A alíquota de 0,6% incidente sobre a remuneração paga aos empregados é devida pelas empresas prestadoras de serviços em geral, como é o caso do nosso serviço de copeiragem.

Obtenção das alíquotas mediante consulta à IN RFB 971/2009

Há uma maneira prática, fácil e rápida de obter as alíquotas dos encargos previdenciários – à exceção do RAT ajustado – devidos pelas empresas prestadoras de serviço: consulta ao Anexo II, da IN RFB 971/2009.

A mencionada Instrução Normativa foi baixada pela Receita Federal do Brasil. O texto atualizado pode ser obtido mediante consulta à página de legislação daquele órgão na internet: www.receita.fazenda.gov.br.

As empresas são classificadas, para fins de incidência de encargos previdenciários, conforme as atividades por elas desenvolvidas. Para cada grupo de atividade, a norma define um código do Fundo de Previdência e Assistência Social (FPAS). Para cada código FPAS são definidas as alíquotas de contribuições correspondentes. A própria empresa faz o enquadramento, escolhendo o código a ela aplicável.

IN RFB 971/2009

Art. 109-B. **Cabe à pessoa jurídica**, para fins de recolhimento da contribuição devida a terceiros, **classificar a atividade por ela desenvolvida e atribuir-lhe o código FPAS correspondente**, sem prejuízo da atuação, de ofício, da autoridade administrativa.

Art. 109-C. A classificação de que trata o art. 109-B terá por base a principal atividade desenvolvida pela empresa, assim considerada a que constitui seu objeto social [...]

§ 2º Classificada a atividade na forma deste artigo, ser-lhe-ão atribuídos o código FPAS e as alíquotas de contribuições correspondentes, de acordo com as seguintes tabelas (Quadros 1 a 6), considerando o grupo econômico como indicativo das diversas atividades em que se decompõe:
[...]

Pelos dispositivos acima transcritos e pela análise dos Anexos I e II da norma, você pode verificar que a atividade de comércio e prestação de serviços tem código FPAS 515. Segue quadro com as alíquotas aplicáveis:

CÓDIGO DO FPAS	ALÍQUOTAS (%)															Total Outras Ent. Ou Fundos
	Prev. Social	GILRAT	Salário-Educação	INCRA	SENAI	SESI	SENAC	SESC	SEBRAE	DPC	Fundo Aeroviário	SENAR	SEST	SENAT	SESCOOP	
	---	---	0001	0002	0004	0008	0016	0032	0064	0128	0256	0512	1024	2048	4096	
515	20	Variável	2,5	0,2	---	---	1,0	1,5	0,6	---	---	---	---	---	---	5,8

Para as empresas prestadoras de serviço, os encargos previdenciários e contribuições a entidades paraestatais são os definidos na tabela acima. Observe que o **RAT ajustado não é indicado, porquanto trata-se de contribuição variável** – cada empresa tem uma alíquota “personalizada”, como vimos.

Agora que conhecemos todos os encargos que compõem o Submódulo 4.1, podemos continuar com a montagem de nossa planilha. Segue o demonstrativo dos custos relativos aos encargos previdenciários e do FGTS para contratação dos serviços de copeiragem. Lembre-se de que consideramos a opção pelo regime tributário do lucro presumido para fins de elaboração do orçamento estimado.

Conhecidas as alíquotas incidentes sobre a remuneração (R\$ 1.307,26 – vide Aula 5), podemos preencher o submódulo 4.1 – encargos previdenciários e FGTS:

Módulo 4: Encargos Sociais e Trabalhistas

Submódulo 4.1 - Encargos previdenciários e FGTS

4.1	Encargos previdenciários e FGTS	%	Valor (R\$)
A	INSS	20	261,45
B	SESI ou SESC	1,5	19,60
C	SENAI ou SENAC	1	13,07
D	INCRA	0,2	2,61
E	Salário Educação	2,5	32,69
F	FGTS	8	104,59
G	Contribuição Adicional - RAT Ajustado (RAT x FAP)	1	13,07
H	SEBRAE	0,6	7,84
Total		34,8	454,92

Nota (1): Os percentuais de encargos previdenciários e FGTS são aqueles estabelecidos pela legislação vigente.

Nota (2): Percentuais incidentes sobre a remuneração (R\$ 1.307,26 – vide Aula 5).

2.10. 13º salário e adicional de férias

Segundo o modelo de planilha previsto na **IN 02/2008**, as despesas da empresa prestadora de serviço com o pagamento do 13º salário e adicional de férias são consignadas no Submódulo 4.2.

Trata-se de verbas remuneratórias decorrentes de direitos dos trabalhadores previstos em lei, de observância obrigatória, razão pela qual seu custo deve ser estimado. Segue quadro demonstrativo da fundamentação legal de tais parcelas:

13º SALÁRIO E ADICIONAL DE FÉRIAS	
Direito Trabalhista	Fundamento Legal
13º Salário	Leis 4.090/62 e 4.749/62, art. 7º, VIII, CF/88; Decreto 57.155/65
Adicional de Férias	Art. 7º, XVII, CF/88

2.11. 13º salário

A gratificação natalina, também chamada 13º salário, é devida a todo empregado. Corresponde a 1/12 da remuneração (salário e adicionais, além de horas extras ou noturnas habituais) devida em dezembro, por mês trabalhado no ano correspondente (vide art. 7º, inciso VIII, da **CF/88; Lei 4.090/62 e Decreto 57.155/65**).

Em regra, o 13º deverá ser pago em duas parcelas: a primeira entre os meses de fevereiro e novembro (até o dia 30.11) e a segunda até o dia 20 de dezembro.



13º salário -
memória de cálculo
do custo mensal no
contrato

O contratado terá essa despesa anualmente com todos os empregados prestadores de serviço no âmbito do contrato com a Administração. O custo mensal deve ser, portanto, inserido em nossa planilha. Faz-se o cálculo da seguinte maneira, considerando a remuneração mensal:

$$1.307,26/12 = 108,94$$

onde:

1.307,26 = remuneração mensal do terceirizado (vide aula 5)

12 = número de meses no ano (para fins de obtenção do custo mensal da despesa)

2.12. Adicional de férias

Todo trabalhador tem direito a um período de férias após 12 meses de trabalho (período aquisitivo). Supondo que o empregado não tenha nenhuma falta injustificada no período aquisitivo, ele terá direito a afastar-se do trabalho por 30 dias, sem prejuízo da remuneração (férias).

Ao conceder as férias, a empresa é obrigada a pagar para o empregado, além do salário relativo ao período de férias, um adicional correspondente a, no mínimo, 1/3 da remuneração devida.



Adicional de férias -
memória de cálculo
do custo mensal no
contrato

Esse direito é previsto na Constituição Federal (vide art. 7º, inciso XVII, da CF/88) e na CLT (arts. 129 a 153 da CLT), sendo, portanto, de observância cogente. O custo mensal deve ser, portanto, inserido em nossa planilha. Faz-se o cálculo da seguinte maneira, considerando a remuneração mensal:

$$(1.307,26 \times 3) / 12 = 435,75/12 = 36,31$$

onde:

1.307,26 = remuneração mensal do terceirizado (vide aula 5)

3 = divisor para cálculo do adicional de férias (1/3 previsto na Constituição, incidente sobre a remuneração, devido ao empregado que entra em férias)

12 = número de meses no ano (para fins de obtenção do custo mensal da despesa)

2.13. Incidência de encargos previdenciários e FGTS

As parcelas que ora estudamos – 13º salário e adicional de férias –, integrantes do Submódulo 4.2 são de natureza salarial, sobre elas incidindo os encargos previstos no Submódulo 4.1, cuja base de incidência é a remuneração dos trabalhadores.

O Regulamento da Previdência Social disciplina incidência de encargos previdenciários (vide art. 214, inciso I e §§ 6º e 7º do **Decreto 3.048/99**) e o art. 15 da **Lei 8.036/90** a incidência de FGTS sobre o 13º salário e o adicional de férias.

Assim, devemos estimar o custo desses encargos, porquanto o contratado terá de cumprir com essas obrigações de natureza tributária.

O cálculo é feito multiplicando-se a alíquota total dos encargos do Submódulo 4.1 pelo valor resultante da soma do 13º salário e do adicional de férias [encargos x (13º salário + adicional de férias)].

Encontrados os valores, preenchamos, então, a nossa planilha:

Submódulo 4.2 - 13º Salário e Adicional de Férias

4.2	13º Salário e Adicional de Férias	Valor (R\$)
A	13º Salário	108,94
B	Adicional de Férias	36,31
Subtotal		145,25
C	Incidência do Submódulo 4.1 sobre 13º Salário e Adicional de Férias (34,8% x A + B)	50,55
Total (Subtotal + C)		195,80

Nota: Valores mensais por empregado

Afastamento maternidade (custo das férias do substituto)

Toda empregada que tiver filho tem direito a afastar-se do trabalho por 120 dias (**art. 7º, XVIII da CF/88** c/c o **art. 392 da CLT**), podendo a licença ser prorrogada por mais 60 dias, no âmbito do Programa Empresa Cidadã (vide **Lei 11.770/2008**).

Em caso de adoção, a partir da obtenção da guarda judicial do menor, é concedido o afastamento pelos prazos previstos na **Lei 10.421/2002**.

Durante o período de afastamento de **120 dias**, a empregada receberá **benefício previdenciário**, não recebendo do empregador, portanto, qualquer remuneração (vide arts. 71 e 71-A da **Lei 8.213/91**). De fato, a empresa, embora mantenha a empregada licenciada na folha de pagamento, deduzirá a remuneração paga dos recolhimentos que fizer à Previdência Social.

Caso a licença maternidade seja estendida por mais 60 dias, o empregador deduzirá a despesa do imposto de renda (art. 5º, **Lei 11.770/2008**), benefício fiscal, portanto. Logo, essa despesa não poderá ser repassada ao contratante.

A remuneração do substituto, acrescida de todos os encargos, já está devidamente cotada em nossa planilha – é justamente a remuneração da trabalhadora substituída (vide Módulo 1 e Submódulo 4.1). Então, qual é a despesa que o contratado tem quando uma empregada sua entra em gozo de licença maternidade?

Terá a empresa contratada, apenas e tão somente, o custo relativo à remuneração de férias do substituto (proporcionais aos 120 dias de afastamento obrigatório da empregada em licença maternidade). É que esse empregado terá, a cada 12 meses trabalhados, direito a férias, cuja aquisição se deu, em parte, no período em que esteve prestando serviço ao tomador, no caso, o órgão ou entidade contratante. Esse é o custo que estimaremos em nossa planilha.

Nesse ponto cabe uma ponderação: essa despesa não poderia ser considerada custo indireto – despesa administrativa do contratado – e, assim, ser incluída no item “Custos indiretos”, componente do Módulo 5?

Não seria desarrazoada, desde que justificada, a exclusão desse item da planilha de custos e formação de preços. A justificativa adequada seria a interpretação de que não se trata de custo relacionado “diretamente” ao pessoal prestador de serviço e que a despesa estaria coberta pelo valor cotado a título de custos indiretos, porquanto o substituto (vulgarmente chamado de folguista) integra a folha do escritório administrativo da empresa.

Essa despesa é calculada por estimativa. Faz-se a previsão da probabilidade de ocorrência do evento no período de um ano, calcula-se o valor correspondente, com base na remuneração do empregado, e insere-se o dado na planilha.

O contratado, em sua proposta, é quem dará a informação que retrata a sua realidade a ser observada durante toda a execução do

contrato. Vale dizer, esse é um item da planilha que não sofrerá alteração durante toda a execução do contrato, ressalvada a possibilidade de negociação quando da repactuação.

Você já deve ter percebido que não se deve prever na planilha o custo integral da substituição da empregada em gozo de licença-maternidade. Não faça isso em hipótese alguma, pois, como vimos, o contratado não arca integralmente com essa despesa para prestar o serviço.



Assim, estimaremos o custo da parcela. Adotamos, arbitrariamente, que apenas 2% dos prestadores de serviço gozarão licença maternidade no primeiro ano do contrato (probabilidade de ocorrência).

Faz-se o cálculo do custo das férias proporcionais do substituto da seguinte maneira:

$$\begin{aligned} & (1.307,26 + 435,75) / 12 \times 0,3333 \times 0,02 \\ & = 1.743,01 / 12 \times 0,3333 \times 0,02 \\ & = 145,25 \times 0,3333 \times 0,02 \\ & = 48,41 \times 0,02 \\ & = 0,96 \end{aligned}$$



Licença-Maternidade
(férias do substituto)
- memória de cálculo
do custo mensal no
contrato

onde:

1.307,26 = remuneração da empregada em licença maternidade (vide Aula 5)

435,75 = adicional de férias (1/3)

12 = número de meses no ano, para fins de apuração do custo mensal das férias

0,3333 = corresponde ao período, em um ano, das férias proporcionais do substituto (4 meses > 4/12 = 0,3333)

0,02 = 2% (percentual arbitrado – empregadas que poderão se afastar por motivo de licença-maternidade)

2.14. Incidência de encargos previdenciários e FGTS

A parcela que ora estudamos – custo das férias do substituto da empregada em licença maternidade –, integrantes do Submódulo 4.3, tem natureza salarial, sobre ela incidindo os encargos previstos no Submódulo 4.1, cuja base de incidência é a remuneração dos trabalhadores.

O Regulamento da Previdência Social disciplina a incidência de encargos previdenciários (vide art. 214, inciso I e §§ 6º e 7º do **Decreto 3.048/99**) e o art. 15 da **Lei 8.036/90** a incidência de FGTS sobre o salário e o adicional de férias.

Assim, devemos estimar o custo desses encargos, porquanto o contratado terá de cumprir com essas obrigações de natureza tributária.

O cálculo é feito multiplicando-se a alíquota total dos encargos do Submódulo 4.1 pelo valor do custo com afastamento maternidade (encargos x afastamento maternidade).

Encontrados os valores, preenchemos, então, a nossa planilha:

Submódulo 4.3 - Afastamento Maternidade

4.3	Afastamento Maternidade	Valor (R\$)
A	Afastamento maternidade (custo das férias do substituto)	0,96
B	Incidência do submódulo 4.1 sobre afastamento maternidade (34,8% x A)	0,33
Total		1,29

Como você pode observar, o valor do custo ora estimado é insignificante, a corroborar nosso entendimento de que se trata de item de custo perfeitamente absorvível pelos “Custos Indiretos” que compõem o Módulo 5.

2.15. Provisão para rescisão

Prevê o modelo de planilha proposto pela IN 02/2008 a estimativa dos custos suportados pelo contratado em virtude das rescisões dos contratos de trabalho dos empregados utilizados na prestação dos serviços.

A rescisão poderá ocorrer durante a execução do contrato administrativo, para alguns poucos empregados. Para a grande maioria – a quase totalidade, como demonstra a experiência – a rescisão dar-se-á ao término do contrato administrativo.

A legislação trabalhista prevê encargos decorrentes do desligamento do empregado, que estão previstos no Submódulo 4.4 da planilha. Segue quadro demonstrativo da fundamentação legal de tais parcelas:

PROVISÃO PARA RESCISÃO	
Direito Trabalhista	Fundamento Legal
Aviso prévio trabalhado	Arts. 487 e 488, CLT , c/c art. 7º, XXI, CF/88
Aviso prévio indenizado	Art. 487, § 1º, CLT , c/c art. 7º, XXI, CF/88
Multa do FGTS	Art. 18, § 1º, Lei 8.036/90 e Lei Complementar 110/01

2.16. Aviso prévio trabalhado

É comum, na prestação de serviços terceirizados à Administração Pública, que os empregados sejam contratados – por prazo indeterminado – para a execução dos serviços objeto do contrato administrativo, decorrente de licitação em que sagrou-se vencedora a empresa empregadora. Ao término do contrato administrativo, todos aqueles empregados são demitidos, por impossibilidade de aproveitamento pela empresa. Essa é a prática comum nesse mercado.

A empresa terá, então, ao final do contrato, que demitir todos os empregados alocados na execução do contrato. Deverá, portanto, conceder o aviso prévio a todos eles, garantindo-se, porém, a prestação dos serviços, vale dizer, todos os postos deverão ser devidamente cobertos ou os resultados pactuados serem alcançados.

O aviso prévio é um direito do trabalhador. No mínimo 30 dias antes do término do contrato de trabalho o empregador – considerando que a iniciativa seja dele – notifica o empregado do término da relação. Ocorre o aviso prévio trabalhado quando o empregado continua trabalhando após o recebimento do aviso prévio.

Durante o período do aviso prévio, o trabalhador terá sua **jornada de trabalho diária reduzida em 2 horas**, sem prejuízo do salário. O empregado pode, contudo, optar por, ao invés de ter a redução diária da sua jornada, **faltar ao serviço 7 dias corridos**, sem prejuízo da remuneração.



O custo que aqui estimamos refere-se à remuneração relativa a esses períodos de redução da jornada ou de faltas, acima mencionados, pois, para não haver descontinuidade na prestação dos serviços, a empresa deverá pagar substitutos dos empregados em cumprimento de aviso prévio.

O custo que a empresa tem com o substituto é de 7/30 da remuneração mensal. 2 horas por dia correspondem a 7 dias no mês.

Assim, devemos estimar esse custo. Consideramos, hipoteticamente, que **todos** os empregados do contratado prestadores de serviço no âmbito do nosso contrato deverão ser **demitidos ao término da execução**.



Faz-se o cálculo do custo mensal da seguinte maneira:

$$\begin{aligned} & 1.307,26 / 30 / 12 \times 7 \\ & = 43,57 / 12 \times 7 \\ & = 3,63 \times 7 = 25,41 \end{aligned}$$

Aviso prévio trabalhado - memória de cálculo do custo mensal no contrato

onde:

1.307,26 = remuneração do terceirizado (vide Aula 5)

30 = número de dias no mês

12 = número de meses no ano, para fins de apuração do custo mensal

7 = número de dias que o empregado em aviso prévio pode faltar ao serviço, sem prejuízo da remuneração (custo de substituição)



ATENÇÃO: ao fim do primeiro ano do contrato, o custo com **30 dias** de aviso prévio trabalhado, relativamente à totalidade do pessoal contratado para executar os serviços, já terá sido completamente pago pela Administração contratante. Assim, caso haja renovação do contrato, essa despesa deve ser drasticamente reduzida, para contemplar, a partir do segundo ano de vigência do contrato, apenas 3 dias de aviso prévio para cada trabalhador, conforme disciplina a **Lei 12.506/2011**.

Comentaremos nas próximas acerca das implicações da mencionada Lei no cálculo do aviso prévio trabalhado e do aviso prévio indenizado.

2.17. Incidência de encargos previdenciários e FGTS sobre o aviso prévio trabalhado

Por força do art. 15, c/c o art. 18 da **Lei 8.036/90**, e do art. 214, do Regulamento da Previdência Social, há incidência do FGTS e de encargos previdenciários – previstos no Submódulo 4.1 – sobre o aviso prévio trabalhado.

Faz-se o cálculo multiplicando-se o percentual de encargos pelo valor do aviso prévio trabalhado, da seguinte maneira:

$$\begin{aligned} & 25,41 \times 34,8\% \\ & = 8,84 \end{aligned}$$

onde:

25,41 = valor cotado para o aviso prévio trabalhado

34,8% = percentual cotado para encargos previdenciários e FGTS

2.18. Aviso prévio indenizado



O aviso prévio é um direito do trabalhador. No mínimo 30 dias antes do término do contrato de trabalho, o empregador – considerando que a iniciativa seja dele – notifica o empregado do término da relação. Ocorre o aviso prévio indenizado quando o empregado é demitido sem prévio aviso ou quando o empregador determina o desligamento imediato, ou seja, não quer que aquele empregado trabalhe nem mais um dia sequer na empresa.

O custo que a empresa teve corresponde a um salário mensal: o do empregado demitido. O do que substituiu já consta da planilha.

Nessa hipótese, o empregado é demitido de imediato, sem trabalhar os 30 dias correspondentes ao aviso prévio sendo, ao invés, indenizado, mediante o pagamento do salário mensal correspondente (vide [art. 487, § 1º da CLT](#)).

O custo aqui estimado refere-se à remuneração correspondente a essa indenização, acima mencionada, pois, para não haver descontinuidade na prestação dos serviços, a empresa deverá substituir, imediatamente, os empregados dispensados do cumprimento do aviso prévio.

Frise-se: o custo que a empresa tem corresponde a um salário mensal, no caso, o do empregado demitido. O salário do que o substituir já consta normalmente da planilha.

Entendemos que esse custo pode ser excluído da planilha, desde que devidamente justificado, pois a decisão de indenizar o aviso prévio, ao invés de concedê-lo, é arbitrária da empresa. É uma decisão empresarial que nada tem a ver, ordinariamente, com a execução dos serviços objeto do contrato administrativo.

Porém, admitimos, **há casos em que é da conveniência da Administração que a demissão se dê de imediato**, sem cumprimento de aviso prévio, como, por exemplo: segurança e vigilância; motorista de autoridades; terceirizados que têm acesso a sistemas informatizados com acesso a informações sigilosas etc. Se os serviços envolverem áreas sensíveis, esse custo há de ser estimado e cotado em nossa planilha.

Consideramos, hipoteticamente, que 5% dos empregados da contratada prestadora de serviço no âmbito do nosso contrato poderão ser demitidos sem cumprimento de aviso prévio no primeiro ano da execução dos serviços (probabilidade de ocorrência). Faz-se o cálculo do custo mensal da seguinte maneira:



Aviso prévio indenizado -
memória de cálculo do custo mensal no contrato

$$\begin{aligned} & 1.307,26 / 12 \times 0,05 \\ & = 108,94 \times 0,05 \\ & = 5,45 \end{aligned}$$

onde:

1.307,26 = remuneração do terceirizado (vide Aula 5)

12 = número de meses no ano, para fins de apuração do custo mensal

0,05 = 5% (percentual arbitrado – empregados que poderão ser demitidos sem concessão do aviso prévio)

2.19. Incidência de FGTS sobre o aviso prévio indenizado

A incidência do FGTS sobre o aviso prévio indenizado pode ser extraída da interpretação do art. 15, da **Lei 8.036/90**, que determina a contribuição mensal, a cargo do empregador, para o FGTS, correspondente a 8% da remuneração paga ou devida, no mês anterior, ao trabalhador. Remuneração, aqui, nos termos definidos nos arts. 457 e 458, da CLT, ou seja, inclui o salário básico e demais parcelas recebidas pelo empregado a propósito dos serviços prestados.

A incidência do FGTS sobre o aviso prévio indenizado, embora não seja prevista expressamente nas normas citadas, é fora de dúvida. Trata-se de matéria pacificada na jurisprudência, conforme sintetizada no verbete 305, da Súmula do TST:

JURISPRUDÊNCIA DO TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO

SÚMULA 305

O pagamento relativo ao período do aviso prévio, trabalhado ou não, está sujeito à contribuição para o FGTS.

Quanto à incidência da contribuição previdenciária ou, posta a questão em outros termos, saber se o aviso prévio indenizado integra ou não o salário de contribuição, **é questão que ainda suscita controvérsia.**

A matéria é disciplinada pela **Lei 8.212/91**. A contribuição do empregado é definida a partir do chamado salário de contribuição, conforme o art. 198 e art. 28, inciso I, da mencionada Lei:

LEI 8.212/91

Art. 198. A **contribuição do segurado empregado**, inclusive o doméstico, e do trabalhador avulso é calculada mediante a aplicação da correspondente alíquota, de forma não cumulativa, sobre o seu salário de contribuição mensal [...]

Art. 28. Entende-se por **salário de contribuição**:

I - para o empregado e trabalhador avulso: a **remuneração** auferida em uma ou mais empresas, **assim entendida a totalidade dos rendimentos pagos, devidos ou creditados a qualquer título**, durante o mês, destinados a retribuir o trabalho, qualquer que seja a sua forma, inclusive as gorjetas, os ganhos habituais sob a forma de utilidades e os adiantamentos decorrentes de reajuste salarial, quer pelos serviços efetivamente prestados, quer pelo tempo à disposição do empregador ou tomador de serviços nos termos da lei ou do contrato ou, ainda, de convenção ou acordo coletivo de trabalho ou sentença normativa;

Vê-se que, para fins previdenciários, toda e qualquer parcela remuneratória integra a base de cálculo da contribuição devida pelo segurado. A contribuição é, como cediço, retida pelo empregador, em folha de pagamento, e recolhida aos cofres do Tesouro.

As parcelas remuneratórias sobre as quais não há incidência da contribuição previdenciária são expressamente previstas pelo § 9º, do mencionado art. 28, da **Lei 8.212/91**, que excluía, na alínea “e”, o aviso prévio indenizado. Ocorre que o dispositivo foi alterado pela **Lei 9.528/97**, para excluir justamente o aviso prévio indenizado.

O Regulamento da Previdência Social (Decreto 3.048/99) previa, no art. 214, § 9º, “f”, a não incidência da contribuição sobre o aviso prévio indenizado. Ocorre que o dispositivo foi revogado em 12/01/2009 pelo Decreto 6.727.

Temos, assim, que **não há previsão legal ou regulamentar para isentar o aviso prévio indenizado da contribuição previdenciária**. A parcela integraria, em consequência, o salário de contribuição.

Não obstante, **o entendimento jurisprudencial pacífico é no sentido de que a parcela tem caráter indenizatório**, não sofrendo, em consequência, incidência de contribuição previdenciária. Confirmam-se os arestos recentíssimos do Superior Tribunal de Justiça:

JURISPRUDÊNCIA DO SUPERIOR TRIBUNAL DE JUSTIÇA

TRIBUTÁRIO. AGRAVO REGIMENTAL NO RECURSO ESPECIAL. **CONTRIBUIÇÃO PREVIDENCIÁRIA. BASE DE CÁLCULO. VERBA SALARIAL. AVISO PRÉVIO INDENIZADO. NATUREZA INDENIZATÓRIA. NÃO INCIDÊNCIA.**

1. Trata-se de agravo regimental interposto contra decisão que, ao negar seguimento ao recurso especial, aplicou jurisprudência do STJ no sentido de que **é indevida a incidência de contribuição previdenciária sobre os valores pagos a título de aviso prévio indenizado.**

2. “A contribuição previdenciária incide sobre base de cálculo de nítido caráter salarial, de sorte que não a integra as parcelas de natureza indenizatória” (REsp 664.258/RJ, Rel. Min. Eliana Calmon, Segunda Turma, DJ 31.5.2006) 3. “**Não incide contribuição previdenciária sobre os valores pagos a título de aviso prévio indenizado, por não se tratar de verba salarial**” (REsp 812.871/SC, Rel. Ministro Mauro Campbell Marques, Segunda Turma, DJe 25/10/2010).

4. Agravo regimental não provido.

(AgRg no REsp 1218883/SC, DJe 22/02/2011)

JURISPRUDÊNCIA DO SUPERIOR TRIBUNAL DE JUSTIÇA

AGRAVO REGIMENTAL. RECURSO ESPECIAL. TRIBUTÁRIO. AVISO PRÉVIO INDENIZADO. NATUREZA INDENIZATÓRIA. CONTRIBUIÇÃO PREVIDENCIÁRIA. **NÃO INCIDÊNCIA. PRECEDENTES DO STJ. VERBETE N. 83 DA SÚMULA DO STJ.**

- Conforme jurisprudência assente nesta Corte, o **aviso prévio indenizado possui natureza indenizatória, não incidindo sobre ele contribuição previdenciária.**

- Agravo regimental improvido.

(AgRg no REsp 1220119/RS, Rel. Ministro CESAR ASFOR ROCHA, SEGUNDA TURMA, julgado em 22/11/2011, DJe 29/11/2011)

Portanto, em consonância com o entendimento jurisprudencial dominante, **entendemos que não há de ser cotada na planilha a incidência de encargos previdenciários sobre o aviso prévio indenizado.**

Impende anotar que recente retificação da Portaria 7, de 09/03/2011, publicada no DOU de 1º/04/2011, suprimiu do modelo da planilha de custos e formação de preços a incidência dos encargos previdenciários sobre o aviso prévio indenizado, em consonância com o nosso entendimento sobre a matéria. A previsão, agora, é de incidência apenas do FGTS.

Faz-se o cálculo do custo mensal da incidência do FGTS sobre o aviso prévio indenizado da seguinte maneira:

$$5,45 \times 0,08 = 0,44$$

onde:

5,45 = custo mensal do aviso prévio indenizado, cotado na planilha
0,08 = 8% (alíquota do FGTS)

2.20. Implicações da Lei 12.506/2011 no cálculo do aviso prévio trabalho/indenizado

Recentemente, em 13 de outubro de 2011, entrou em vigor a Lei 12.506, que dispõe sobre a concessão do aviso prévio proporcional ao tempo de serviço do empregado na empresa, nos seguintes termos:

LEI 12.506/2011

Art. 1º O **aviso prévio**, de que trata o Capítulo VI do Título IV da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei no 5.452, de 1º de maio de 1943, **será concedido na proporção de 30 (trinta) dias aos empregados que contém até 1 (um) ano de serviço na mesma empresa.**

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

Quais são as consequências da nova Lei no que diz respeito ao cálculo do aviso prévio trabalhado e do aviso prévio indenizado na planilha de custos e formação de preços?

Impende destacar que **nada muda** com relação ao valor da despesa relativa ao aviso prévio **no primeiro ano de vigência do**

contrato administrativo, porquanto a Lei 12.506/2011 manteve o prazo de 30 dias previsto no art. 487, II, da CLT, para o empregado mensalista – direito agora estendido ao empregado que recebe salário por quinzena.

Entendemos, ademais, que a Lei estabelece prazos mais elásticos de comunicação da rescisão do contrato de trabalho (aviso prévio), nada significando em termos remuneratórios, salvo na hipótese de aviso prévio indenizado. Ressalte-se que o prazo mínimo de aviso prévio se aplica tanto ao empregador como ao empregado.

Assim, **no tocante ao aviso prévio trabalhado**, entendemos que, por ocasião da renovação do contrato, o valor desse item na planilha deverá ser drasticamente reduzido, passando a corresponder a apenas três dias de acréscimo no prazo para concessão do aviso prévio.

Em decorrência da nova regra, o contratado tem direito de ser remunerada pela Administração contratante para fazer face aos custos com aviso prévio de **30 dias, no primeiro ano de vigência** do contrato de trabalho e **3 dias para ano** subsequente.

Assim, como dissemos anteriormente, encerrado o primeiro ano de vigência do contrato administrativo, não é mais devido valor correspondente a 30 dias de aviso prévio trabalhado. **Renovado o contrato por mais um ano, a planilha passará a conter valor correspondente a apenas 3 dias de aviso prévio**, assim permanecendo até a extinção do contrato.

Quanto ao aviso prévio indenizado, entendemos que, **a partir do segundo ano de vigência do contrato** administrativo, a planilha deve passar a contemplar **acréscimo no valor correspondente a 3 dias** no aviso prévio. Assim, no segundo ano, o cálculo levará em consideração 33 dias de aviso prévio; no terceiro ano, 36 dias, e assim sucessivamente, até a extinção do contrato.

Por fim, frisamos que as alterações no preço do contrato, decorrentes da aplicação da Lei 12.506/2011 independem de solicitação do contratado, vale dizer, podem ser implementadas de ofício pela Administração.

2.21. Multa do FGTS e contribuição social instituída pela Lei Complementar 110/2001

Multa do FGTS

Todo empregado dispensado, sem justa causa, tem direito de receber, na forma de indenização, valor correspondente a **40% sobre o saldo dos depósitos efetuados em sua conta vinculada ao FGTS** (art. 18 da **Lei 8.036/90**). Trata-se de multa paga pela empresa mediante depósito no FGTS.

Relembrando:

- consideramos, hipoteticamente, que **todos** os empregados contratados para executar os serviços objeto do contrato administrativo seriam demitidos ao término da avença, recebendo **aviso prévio trabalhado**;
- consideramos, hipoteticamente, que **5%** dos empregados contratados para executar os serviços objeto do contrato administrativo seriam demitidos no curso do primeiro ano da execução do contrato, recebendo **aviso prévio indenizado**.

Assim, faremos o cálculo da incidência do FGTS sobre a previsão de custo mensal do aviso prévio trabalhado e do aviso prévio indenizado.

Multa do FGTS – demissões mediante aviso prévio trabalhado:

$$\begin{aligned} &1.307,26 \times 0,4 \times 0,08 \\ &= 522,90 \times 0,08 \\ &= 41,83 \end{aligned}$$

onde:

$$\begin{aligned} 1.307,26 &= \text{remuneração mensal do terceirizado (vide Aula 5)} \\ 0,4 &= 40\% \text{ (multa sobre o FGTS)} \\ 0,08 &= 8\% \text{ (FGTS mensal)} \end{aligned}$$

Multa do FGTS – demissões mediante aviso prévio indenizado:

$$\begin{aligned} &1.307,26 \times 0,4 \times 0,08 \times 0,05 \\ &= 522,90 \times 0,08 \times 0,05 \\ &= 41,83 \times 0,05 \\ &= 2,09 \end{aligned}$$



Multa de 40% sobre o saldo do FGTS - memória de cálculo do custo mensal no contrato.

onde:

1.307,26 = remuneração mensal do terceirizado (vide Aula 5, p. 26)
0,04 = 40% (multa sobre o FGTS)
0,08 = 8% (FGTS mensal)
0,05 = 5% (probabilidade de ocorrência do aviso prévio indenizado, definido hipoteticamente)

Agora vejamos outro encargo que o contratado tem ao demitir empregado sem justo motivo. Trata-se da contribuição social instituída pela Lei Complementar 110/2001.

A Lei prevê que, quando da rescisão imotivada do contrato de trabalho, o empregador é obrigado a recolher – ao FGTS –, a título de contribuição social, o valor correspondente a 10% de todos os depósitos devidos durante a vigência do contrato de trabalho (vide art. 1º da **Lei Complementar 110/2001**).

Relembrando:

- consideramos, hipoteticamente, que **todos** os empregados contratados para executar os serviços objeto do contrato administrativo seriam demitidos ao término da avença, recebendo **aviso prévio trabalhado**;
- consideramos, hipoteticamente, que 5% dos empregados contratados para executar os serviços objeto do contrato administrativo seriam demitidos no curso do primeiro ano da execução do contrato, recebendo aviso prévio indenizado.

Assim, faremos o cálculo da incidência da mencionada contribuição sobre o custo mensal do aviso prévio trabalhado/indenizado.



Contribuição social
(LC 110/01) -
memória de cálculo
do custo mensal no
contrato

2.22. Contribuição social - Lei Complementar 110/2001 - sobre o aviso prévio trabalhado:

$$\begin{aligned} & 1.307,26 \times 0,1 \times 0,08 \\ & = 130,73 \times 0,08 \\ & = 10,45 \end{aligned}$$

onde:

1.307,26 = remuneração mensal do terceirizado (vide Aula 5, p. 26)
0,01 = 10% (alíquota da contribuição social)
0,08 = 8% (FGTS mensal)

2.23. Contribuição social - Lei Complementar 110/2001 - sobre o aviso prévio indenizado:

$$\begin{aligned} & 1.307,26 \times 0,1 \times 0,08 \times 0,05 \\ & = 130,73 \times 0,08 \times 0,05 \\ & = 10,45 \times 0,05 \\ & = 0,52 \end{aligned}$$

onde:

1.307,26 = remuneração mensal do terceirizado (vide Aula 5)

0,01 = 10% (alíquota da contribuição social)

0,08 = 8% (FGTS mensal)

0,05 = 5% (probabilidade de ocorrência do aviso prévio indenizado, definido hipoteticamente)

Efetuada os cálculos, podemos preencher o Submódulo 4.4 da nossa planilha de custos e formação de preços:

Submódulo 4.4 - Provisão para Rescisão

4.4	Provisão para Rescisão	Valor (R\$)
A	Aviso prévio indenizado	5,45
B	Incidência do FGTS sobre aviso prévio indenizado	0,44
C	Multa do FGTS - em caso de aviso prévio indenizado	-----
C.1	Multa do FGTS (40%)	2,09
C.2	Contribuição social (10%) - Lei Complementar 110/2001	0,52
D	Aviso prévio trabalhado	25,41
E	Incidência do submódulo 4.1 sobre aviso prévio trabalhado	8,84
F	Multa do FGTS - em caso de aviso prévio trabalhado	-----
F.1	Multa do FGTS (40%)	41,83
F.2	Contribuição social (10%) - Lei Complementar 110/2001	10,45
Total		95,03

2.24. Custo de reposição do profissional ausente

O Submódulo 4.5 prevê a estimativa de custo para a colocação de substitutos dos empregados do contratado que se faltarem ao serviço, porém sem prejuízo da remuneração. Trata-se de ausências legalmente previstas.

São exemplos dessas ausências: férias (custo da remuneração do substituto), ausência por motivo de doença ou acidente do trabalho, licença paternidade etc. O fundamento legal para as ausências mencionadas é indicado no quadro a seguir:

AUSÊNCIAS LEGALMENTE AUTORIZADAS	
Direito Trabalhista	Fundamento Legal
Férias	Arts. 129-153, CLT , c/c art. 7º, XVII, CF/88
Ausência por doença	Arts. 59-64, Lei 8.213/91 , c/c arts. 71-80, RPS
Ausência por acidente do trabalho	Arts. 19-23 e 60, Lei 8.213/91 , c/c art. 75, RPS
Licença paternidade	Art. 473, III, CLT , c/c art. 7º, XIX e art. 10, § 1º, II, ADCT , CF/88
Outras ausências legais	Art. 473, CLT

2.25. Férias (remuneração do substituto)

Todo trabalhador tem direito a um período de férias após 12 meses de trabalho (período aquisitivo). Supondo que o empregado não tenha nenhuma falta injustificada no período aquisitivo, ele terá direito a afastar-se do trabalho por 30 dias, sem prejuízo da remuneração (férias).

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

A planilha já contém, no Módulo 1, previsão da remuneração do empregado “titular”, chamemos assim. Prevê, também, o adicional de férias no Submódulo 4.2. Já calculamos essas parcelas.



Férias (remuneração do substituto) - memória de cálculo do custo mensal no contrato.

Agora calcularemos o custo mensal que a contratada tem com a remuneração do substituto do empregado que goza férias, ou seja, a remuneração correspondente a 30 dias. Segue a memória de cálculo:

$$1.307,26 / 12 = 108,94$$

em que:

$$1.307,26 = \text{remuneração mensal do terceirizado (vide Aula 5)}$$

$$12 = \text{número de meses no ano, para apuração do custo mensal}$$

2.26. Ausência por motivo de doença

A legislação assegura ao empregado o direito de faltar ao serviço, sem prejuízo da remuneração, caso adoeça.

Todo segurado tem direito a um benefício previdenciário, em caso de doença que o afaste do trabalho por mais de 16 dias. Até o 15º dia, a remuneração é paga normalmente pela empresa, sem qualquer desconto.

Assim, a empresa terá o custo de colocação de um substituto no lugar daquele prestador de serviço adoentado. Essa despesa é calculada por estimativa. Preveem-se quantos dias, no período de um ano, esse evento poderá ocorrer, calcula-se o valor correspondente, com base na remuneração do empregado, e insere-se o dado na planilha.

O contratado, em sua proposta, é quem dará a informação que retrata a sua realidade, que deverá ser observada durante toda a execução do contrato. Vale dizer, esse é um item da planilha que não sofrerá majoração do seu valor durante a vigência do contrato.

Assim, devemos estimar esse custo. Adotamos, arbitrariamente, que em nosso contrato haverá a ocorrência de 5 faltas no ano por motivo de doença. Faz-se o cálculo do custo mensal da seguinte maneira:

$$\begin{aligned} & 1.307,26 / 30 / 12 \times 5 \\ & = 43,57 / 12 \times 5 \\ & = 3,63 \times 5 \\ & = 18,15 \end{aligned}$$



Ausências por motivo de doença - memória de cálculo do custo mensal no contrato

onde:

1.307,26 = remuneração mensal do terceirizado (vide Aula 5)
30 = número de dias no mês, para apuração do salário/dia
12 = número de meses no ano, para apuração do custo mensal
5 = número estimado de faltas no ano por motivo de doença

2.27. Ausência por motivo de acidente do trabalho

Todo trabalhador/segurado da Previdência Social tem direito a um benefício previdenciário, em caso de moléstia que o afaste do trabalho por mais de 16 dias, em virtude de acidentes no exercício da atividade profissional, ou doenças adquiridas ou desencadeadas pelo exercício do trabalho ou das condições em que este é realizado e com ele se relacione diretamente.

O benefício é o mesmo auxílio devido em caso de doença. Até o 15º dia, a remuneração é paga normalmente pela empresa. Do 16º dia em diante, o trabalhador recebe o benefício previdenciário.

Na ocorrência do sinistro, o contratado terá o custo de colocação de um substituto no lugar daquele prestador de serviço afastado. Essa despesa é calculada por estimativa. Preveem-se quantos dias, no período de um ano, esse evento poderá ocorrer, calcula-se o valor correspondente, com base na remuneração do empregado, e insere-se o dado na planilha.

O contratado, em sua proposta, é quem dará a informação que retrata a sua realidade, que deverá ser observada durante toda a execução do contrato. Vale dizer, esse é um item da planilha que não sofrerá majoração do seu valor durante a vigência do contrato.



Ausência por acidente de trabalho - memória de cálculo do custo mensal no contrato

Assim, devemos estimar esse custo. Adotamos, arbitrariamente, que em nosso contrato haverá a ocorrência de 5 faltas no ano por motivo de doença acidentária ou acidente do trabalho. Faz-se o cálculo do custo mensal da seguinte maneira:

$$\begin{aligned} & 1.307,26 / 30 / 12 \times 5 \\ & = 43,57 / 12 \times 5 \\ & = 3,63 \times 5 \\ & = 18,15 \end{aligned}$$

onde:

1.307,26 = remuneração mensal do terceirizado (vide Aula 5)
30 = número de dias no mês, para apuração do salário/dia
12 = número de meses no ano, para apuração do custo mensal
5 = número estimado de faltas no ano por motivo de doença acidentária

Determina o art. 28, inciso III, do Regulamento do FGTS, aprovado pelo Decreto 99.684/90, a incidência do FGTS sobre o auxílio doença-acidentário – benefício previdenciário concedido após o 16º dia de afastamento.

Porém, como o modelo proposto pela IN 02/2008 não prevê essa despesa e seu o impacto financeiro é irrelevante (pois depende da ocorrência de acidente do trabalho que acarrete afastamento superior a 16 dias), não cotaremos o respectivo custo em nossa planilha.

2.28. Licença paternidade

Todo trabalhador que tiver filho terá direito a afastar-se do trabalho por 5 dias, sem prejuízo da remuneração (**art. 10, § 1º do ADCT, CF/88**).

Assim, o contratado terá o custo de colocação de um substituto no lugar daquele prestador de serviço ausente. Essa despesa é calculada por estimativa. Estima-se a probabilidade de ocorrência, no período de um ano, desse evento, calcula-se o valor correspondente, com base na remuneração do empregado e insere-se o dado na planilha.

A contratada, em sua proposta, é quem dará a informação que retrata a sua realidade, que deverá ser observada durante toda a execução do contrato. Vale dizer, esse é um item da planilha que não sofrerá majoração do seu valor relativo durante a vigência do contrato.

Assim, devemos estimar esse custo. Adotamos, arbitrariamente, que em nosso contrato 2% dos prestadores de serviço tornar-se-ão pais no primeiro ano (probabilidade de ocorrência). Faz-se o cálculo do custo mensal dessa despesa da seguinte maneira:



Licença paternidade
- memória de cálculo
do custo mensal no
contrato

$$\begin{aligned} & 1.307,26 / 30 / 12 \times 5 \times 0,02 \\ & = 43,57 / 12 \times 5 \times 0,02 \\ & = 3,63 \times 5 \times 0,02 \\ & = 18,15 \times 0,02 \\ & = 0,36 \end{aligned}$$

onde:

1.307,26 = remuneração mensal do terceirizado (vide Aula 5)

30 = número de dias no mês, para apuração do salário/dia

12 = número de meses no ano, para apuração do custo mensal

5 = número de dias da licença paternidade

0,02 = 2% (probabilidade de ocorrência de licenças paternidade no ano; dado estimado)

2.29. Ausências legais

Quando um trabalhador falta ao trabalho sem justificativa, tem o necessário desconto do valor correspondente na remuneração. Contudo, a lei (**art. 473 da CLT**) prevê hipóteses de faltas justificadas, vale dizer, situações em que o empregado poderá faltar ao serviço e não ter qualquer desconto na remuneração (por exemplo: doação de sangue, retirar título de eleitor, falecimento de cônjuge etc.)

Ocorrendo isso durante a execução do nosso contrato, a empresa terá o custo de colocação de um substituto no lugar daquele prestador de serviço ausente. Essa despesa é calculada por estimativa. Preveem-se quantos dias, no período de um ano, esse evento poderá ocorrer, calcula-se o valor correspondente, com base na remuneração do empregado e insere-se o dado na planilha.

O contratado, em sua proposta, é quem dará a informação que retrata a sua realidade, que deverá ser observada durante toda a execução do contrato. Vale dizer, esse é um item da planilha que não sofrerá alteração do seu valor relativo durante a vigência do contrato.



Ausências Legais -
memória de cálculo
do custo mensal no
contrato

Assim, devemos estimar esse custo. Adotamos, arbitrariamente, que durante a vigência do nosso contrato ocorrerão duas faltas justificadas por ano. Faz-se o cálculo do custo mensal dessa despesa da seguinte maneira:

$$\begin{aligned} & 1.307,26 / 30 / 12 \times 2 \\ & = 43,57 / 12 \times 2 \\ & = 3,63 \times 2 \\ & = 7,26 \end{aligned}$$

onde:

1.307,26 = remuneração mensal do terceirizado (vide Aula 5)
30 = número de dias no mês, para apuração do salário/dia
12 = número de meses no ano, para apuração do custo mensal
2 = número estimado de faltas justificadas no ano

Incidência de encargos previdenciários e FGTS sobre o custo de reposição do profissional ausente

Por força do art. 15, da **Lei 8.036/90**, e do art. 214 do Regulamento da Previdência Social, há incidência do FGTS e de encargos previdenciários – previstos no Submódulo 4.1 – sobre as parcelas remuneratórias descritas no Submódulo 4.5, pois trata-se de salário do substituto.

Faz-se o cálculo mensal multiplicando-se o percentual de encargos pelo valor total dos custos correspondentes às ausências legalmente previstas do terceirizado, da seguinte maneira:

$$152,86 \times 34,8\% = 53,20$$

onde:

152,86 = valor total dos custos correspondentes às ausências legalmente previstas
34,8% = percentual cotado para encargos previdenciários e FGTS

Concluídos os cálculos das parcelas componentes do Submódulo 4.5, coloquemos os valores encontrados na planilha:

Submódulo 4.5 - Custo de Reposição do Profissional Ausente

4.5	Composição do custo de reposição do profissional ausente	Valor (R\$)
A	Férias (remuneração do substituto)	108,94
B	Ausência por doença	18,15
C	Licença paternidade	0,36
D	Ausências legais	7,26
E	Ausência por acidente de trabalho	18,15
F	Outros (especificar)	-----
Subtotal (A + B + C + D + E + F)		152,86
G	Incidência do Submódulo 4.1 sobre o custo de reposição (34,8% x Subtotal)	53,20
Total		206,06

2.30. Quadro-resumo dos encargos sociais e trabalhistas

As despesas descritas, nesta Aula, compõem o Módulo intitulado Encargos Sociais e Trabalhistas, sintetizado em quadro-resumo, conforme modelo proposto pela IN 02/2008.

MÓDULO 4- Quadro-resumo - Encargos Sociais e Trabalhistas

4	Quadro-resumo – encargos sociais e trabalhistas	Valor (R\$)
A	13º salário + Adicional de férias	195,80
B	Encargos previdenciários e FGTS	454,92
C	Afastamento por licença maternidade	1,29
D	Custo de rescisão	95,03
E	Custo de reposição do profissional ausente	206,06
F	Outros (especificar)	-----
Total		953,10

Tendo estudado os encargos sociais e trabalhistas, podemos preencher nossa planilha com os dados referentes à contratação de serviços de copeiragem.

Módulo 4: Encargos Sociais e Trabalhistas

Submódulo 4.1 - Encargos previdenciários e FGTS

4.1	Encargos previdenciários e FGTS	%	Valor (R\$)
A	INSS	20	261,45
B	SESI ou SESC	1,5	19,60
C	SENAI ou SENAC	1	13,07
D	INCRA	0,2	2,61
E	Salário Educação	2,5	32,69
F	FGTS	8	104,59
G	RAT Ajustado (RAT x FAP)	1	13,07
H	SEBRAE	0,6	7,84
Total		34,8	454,92

Nota (1): Os percentuais de encargos previdenciários e FGTS são aqueles estabelecidos pela legislação vigente.

Nota (2): Percentuais incidentes sobre a remuneração.

Submódulo 4.2 - 13º Salário e Adicional de Férias

4.2	13º Salário e Adicional de Férias	Valor (R\$)
A	13º Salário	108,94
B	Adicional de Férias	36,31
Subtotal		145,25
C	Incidência do Submódulo 4.1 sobre 13º Salário e Adicional de Férias	50,55
Total		195,80

Nota: Valores mensais por empregado

Submódulo 4.3 - Afastamento Maternidade

4.3	Afastamento Maternidade	Valor (R\$)
A	Afastamento maternidade	0,96
B	Incidência do submódulo 4.1 sobre afastamento maternidade	0,33
Total		1,29

Submódulo 4.4 - Provisão para Rescisão

4.4	Provisão para Rescisão	Valor (R\$)
A	Aviso prévio indenizado	5,45
B	Incidência do FGTS sobre aviso prévio indenizado	0,44
C	Multa do FGTS - em caso de aviso prévio indenizado	-----
C.1	Multa do FGTS (40%)	2,09
C.2	Contribuição social (10%) - Lei Complementar 110/2001	0,52
D	Aviso prévio trabalhado	25,41
E	Incidência do submódulo 4.1 sobre aviso prévio trabalhado	8,84
F	Multa do FGTS - em caso de aviso prévio trabalhado	-----
F.1	Multa do FGTS (40%)	41,83
F.2	Contribuição social (10%) - Lei Complementar 110/2001	10,45
Total		95,03

Submódulo 4.5 - Custo de Reposição do Profissional Ausente

4.5	Composição do custo de reposição do profissional ausente	Valor (R\$)
A	Férias (para remuneração do substituto)	108,94
B	Ausência por doença	18,15
C	Licença paternidade	0,36
D	Ausências legais	7,26
E	Ausência por acidente de trabalho	18,15
F	Outros (especificar)	-----
Subtotal (A + B + C + D + E + F)		152,86
G	Incidência do Submódulo 4.1 sobre o custo de reposição (34,8% x Subtotal)	53,20
Total		206,06

MÓDULO 4 - Quadro-resumo - Encargos Sociais e Trabalhistas

4	Quadro-resumo – encargos sociais e trabalhistas	Valor (R\$)
A	13º salário + Adicional de férias	195,80
B	Encargos previdenciários e FGTS	454,92
C	Afastamento por licença maternidade	1,29
D	Custo de rescisão	95,03
E	Custo de reposição do profissional ausente	206,06
F	Outros (especificar)	-----
Total		953,10

Aprenda mais



Para aprofundar seus conhecimentos a respeito do assunto objeto desta aula, recomendamos as seguintes leituras complementares:

Vieira, Antonieta Pereira et AL. Gestão de contratos de terceirização na Administração Pública: teoria e prática. 3ª ed. Belo Horizonte: Fórum, 2008, p. 225-311.

Viana, Cláudia Salles Vilela. Manual Prático das Relações Trabalhistas, 10ª ed. São Paulo: LTr, 2009, p. 420-464; 556-578; 661-669; 700-730; 756-894.

Oliveira, Aristeu de. Manual de Prática Trabalhista, 43ª ed. São Paulo: Atlas, 2009, p. 134-149; 342-376; 481-506; 509-651.

Pense a respeito. Prepare-se para a próxima aula



Você aprendeu nesta aula, sobre os encargos sociais e trabalhistas incidentes sobre a remuneração do prestador de serviço. Aprendeu também como estimar o custo de reposição do profissional ausente e demais ocorrências previstas na legislação trabalhistas, como férias, licenças etc.

Pense a respeito desse assunto, ponderando sobre as seguintes questões: qual é a importância de o fiscal do contrato ter domínio da planilha e custos e formação de preços? Como o conhecimento dos itens que compõem a remuneração e demais encargos pode ser útil na fiscalização? Como a própria planilha pode ser instrumento de fiscalização?

Em nossa próxima aula, veremos como estimar o custo dos insumos e tributos incidentes sobre a contratação, finalizando a planilha de custos e formação de preços do contrato de terceirização.