

MEMÓRIA DE CÁLCULO

Obs.: Utilizamos o Manual de Preenchimento da Planilha de Custos e Formação de Preços do STJ como parâmetro para os cálculos descritos abaixo.

SUBMÓDULO 2.1 – 13º SALÁRIO, FÉRIAS E ADICIONAL DE FÉRIAS

A) 13º SALÁRIO

LÍDER DE TURMA
(REMUNERAÇÃO + GRATIFICAÇÃO) * **8,33%** (1/12)

AUXILIAR DE SERVIÇOS GERAIS
REMUNERAÇÃO * **8,33%** (1/12)

B) FÉRIAS

LÍDER DE TURMA
(REMUNERAÇÃO + GRATIFICAÇÃO) * **8,33%** (1/12)

AUXILIAR DE SERVIÇOS GERAIS
REMUNERAÇÃO * **8,33%** (1/12)

C) ADICIONAL DE FÉRIAS

LÍDER DE TURMA
(REMUNERAÇÃO + GRATIFICAÇÃO) * 33,33% (1/3) = ADICIONAL DE FÉRIAS * 8,33% (1/12)
 $33,33\% * 8,33\% \cong \mathbf{2,78\%}$

AUXILIAR DE SERVIÇOS GERAIS
REMUNERAÇÃO * 33,33% (1/3) = ADICIONAL DE FÉRIAS * 8,33% (1/12)
 $33,33\% * 8,33\% \cong \mathbf{2,78\%}$

SUBMÓDULO 2.2 - GPS, FGTS E OUTRAS CONTRIBUIÇÕES

C) SAT

GILL/RAT é a sigla correspondente à Contribuição do Grau de Incidência de Incapacidade Laborativa decorrente dos Riscos Ambientais do Trabalho (**o antigo Seguro de Acidente de Trabalho - SAT**).

A aplicação mínima ou máxima do FAP - Fator Acidentário de Prevenção (0,5 a 2,00) sobre as alíquotas do RAT (1% a 3%) levará o percentual ajustado do RAT a uma variação entre 0,5% a 6%.

Conforme Anexo V do Decreto Federal nº 6.957/2009 (relação de atividades preponderantes e correspondentes graus de risco conforme a classificação nacional de atividades econômicas), a

alíquota do RAT para o CNAE 8121-4/00 (limpeza em prédios e em domicílios) é de 3% - folhas 75 a 89.

Assim, a título de estimativa, utilizamos a alíquota de 2% para o FAT. Cabendo às empresas interessadas na contratação, em suas propostas de preço, reformular o cálculo com base nas suas alíquotas reais.

Assim, 3% (RAT) x 2% (FAT) = **6% (RAT reajustado)**

SUBMÓDULO 2.3 - BENEFÍCIOS MENSAIS E DIÁRIOS

A) TRANSPORTE (Cláusula 21 da CCT) DESCONTA 6% SOBRE SALÁRIO BASE

O valor da passagem em Volta Redonda/RJ, conforme Decreto Municipal nº 19.037/2025 é R\$ 5,50 – folhas 72 a 74.

Existe possibilidade de desconto no valor da passagem em razão de um subsídio do governo municipal de Volta Redonda, mas para isso é necessário o cumprimento de determinadas exigências estipuladas na Lei Municipal nº 6.055/2022, alterada pela Lei Municipal nº 6.289/2023.

"Art. 1º Esta Lei concede subsídio tarifário ao Transporte Público Coletivo Urbano de Passageiros (STPP-VR), serviço público considerado essencial nos termos do inciso V do artigo 30 da Constituição Federal de 1988, assegurando a modicidade das tarifas, a generalidade do transporte público coletivo e a preservação do equilíbrio econômico-financeiro nos contratos de concessão ou permissão.

§ 1º Será beneficiário do subsídio ora concedido o usuário do transporte público residente no município de Volta Redonda, previamente cadastrado no Sistema de Bilhetagem Eletrônica TEM-VR ou o usuário do STPP-VR que utilize vale transporte adquirido por empresa enquadrada no artigo 3º da Lei Complementar nº 123, de 14 de dezembro de 2006 com sede no Município de Volta Redonda.

Dito isso, no que se refere às empresas, o subsídio só é concedido para ME e EPP.

Assim, a título de estimativa, utilizamos o valor integral da passagem.

Consideramos como número de dias trabalhados no mês: 22 dias.

Consideramos 02 passagens por dia trabalhado.

O desconto de 6% incide sobre o salário base do empregado

LÍDER DE TURMA

$(R\$ 5,5 * 2 * 22) - (R\$ 1.763,44 * 0,06) = R\$ 242 - R\$ 105,81 \cong \mathbf{136,19}$

AUXILIAR DE SERVIÇOS GERAIS

$(R\$ 5,5 * 2 * 22) - (R\$ 1.730,75 * 0,06) = R\$ 242 - R\$ 103,84 \cong \mathbf{138,16}$

B) AUXÍLIO-REFEIÇÃO/ALIMENTAÇÃO (Cláusula 20 da CCT) DESCONTA 10% SOBRE O VALOR TOTAL DO BENEFÍCIO

Valor diário do benefício: R\$ 25,00

Consideramos como número de dias trabalhados no mês: 22 dias

O desconto de 10% incide sobre o valor total do benefício no mês, no caso R\$ 550,00.

$$(R\$ 25 * 22) - (R\$ 550 * 0,1) = R\$ 550 - R\$ 55 = \textbf{R\$ 495,00}$$

MÓDULO 3 - PROVISÃO PARA RESCISÃO

A) AVISO PRÉVIO INDENIZADO

Ocorre o aviso prévio indenizado (API) 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.

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. Embora a decisão de indenizar o aviso prévio, ao invés de concedê-lo, seja de arbítrio da empresa, existem 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.

O custo estimado desse item é realizado a partir da fórmula abaixo:

$$\% \text{ API} = (\text{RE}/12) \times \text{PERC}$$

Onde:

% API = Índice a ser aplicado sobre o total do Módulo 1 para estimativa mensal do custo com aviso prévio indenizado

RE = Remuneração do Empregado (total do Módulo 1)

12 = número de meses no ano

PERC = percentual arbitrado de empregados que poderão ser demitidos sem a concessão de aviso prévio.

Para fins do modelo do STJ, o qual estamos utilizando como parâmetro, considera-se PERC = 5% (análises contratuais que indicam que cerca de 5% do pessoal é demitido pelo empregador). Com base nisso, o custo estimado com API no modelo é:

$$\% \text{ API} = (1/12) \times 0,05 \times 100 \cong \textbf{0,42\%}$$

B) INCIDÊNCIA DO FGTS SOBRE O API

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. 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 (Súmula nº 305 do TST).

No modelo de Planilha Analítica, faz-se o cálculo do custo mensal da incidência do FGTS sobre o aviso prévio indenizado da seguinte maneira:

$$\% \text{ FGTS sobre API} = \text{API} \times 0,08 \times 100$$

$$\% \text{ FGTS sobre API} = 0,0042 \times 0,08 \times 100 \cong \mathbf{0,03\%}$$

Onde:

% FGTS sobre API = Índice que demonstra o custo estimado com a incidência do FGTS sobre o aviso prévio indenizado

API = custo mensal do aviso prévio indenizado, cotado na planilha (item “A” do Módulo 3)

0,08 = 8% (alíquota do FGTS)

C) MULTA DO FGTS SOBRE O API

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. Além disso, o empregador estava obrigado a arcar com a contribuição social no caso de dispensa sem justa causa, à alíquota de 10% sobre o montante de todos os depósitos devidos durante a vigência do contrato de trabalho.

Ocorre que, com o advento da Lei n. 13.932/2019, houve a extinção da cobrança da contribuição de 10% devida pelos empregadores em caso de despedida sem justa causa:

LEI Nº 13.932, DE 11 DE DEZEMBRO DE 2019

Art. 12. A partir de 1º de janeiro de 2020, fica extinta a contribuição social instituída por meio do art. 1º da Lei Complementar nº 110, de 29 de junho de 2001.

Logo, esse item corresponde ao valor da multa do FGTS indenizado (40%) que será provisionado mensalmente. Esse provisionamento terá por base a estimativa de depósitos efetuados na conta vinculada ao FGTS no transcorrer do contrato, com a aplicação da alíquota de 8% sobre a remuneração base de cálculo conforme figura abaixo:



Para fins do modelo do STJ, o qual estamos utilizando como parâmetro, considera-se que cerca de 10% dos empregados pedem demissão, e, portanto, o custo da multa sobre o saldo do FGTS recai sobre os 90% remanescentes.

Desta maneira, para fins do modelo do STJ, o custo estimado no modelo é:

$$\% \text{ Multa sobre FGTS} = [1 + 2/12 + (1/3 \times 1/12)] \times 0,08 \times 0,4 \times 0,9 \times 100$$

$$\% \text{ Multa sobre FGTS} \cong \mathbf{3,44\%}$$

Onde:

% Multa e CS sobre FGTS = Índice que demonstra o custo estimado com a Multa do FGTS e contribuição social sobre o Aviso Prévio Indenizado

1= Remuneração mensal

2/12 = Estimativa de 13º e férias sobre a remuneração

(1/3 × 1/12)= Estimativa de 1/3 de férias

0,08 = Alíquota do FGTS

0,4 = Alíquota da Multa sobre o saldo do FGTS

0,9 = 90% dos funcionários remanescentes

D) AVISO PRÉVIO TRABALHADO

É comum, na prestação de serviços terceirizados à Administração, que os empregados sejam contratados – por prazo indeterminado – para a execução dos serviços objeto do contrato administrativo, decorrente de licitação em que se sagrou vencedora a empresa empregadora. Todavia, ao término do contrato administrativo, todos aqueles empregados poderão ser demitidos, por impossibilidade de aproveitamento pela empresa. Deverá, portanto, conceder o aviso prévio a todos eles, garantindo-se, porém, a prestação dos serviços.

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. Ou seja, O que se provisiona aqui não é o valor dos 30 (trinta) dias do aviso prévio porque este já está dentro da remuneração normal contida na Planilha Analítica, mas o valor do custo dos 7 (sete) dias que deverá ser coberto por outro empregado.

Considerando, hipoteticamente, que todos os empregados deverão ser demitidos ao término da execução, faz-se o cálculo do indicador do custo mensal da seguinte maneira durante os primeiros 12 meses de vigência do contrato:

$$\% \text{ APT} = (7/30) \div 12 \times 100$$

$$\% \text{ APT} \cong \mathbf{1,94\%}$$

Onde:

% APT = Índice a ser aplicado sobre o total do Módulo 1 para estimativa mensal do custo com aviso prévio trabalhado

(7/30) = proporção de dias de aviso prévio a que o empregado tem direito de se ausentar durante o mês

12 = número de meses no ano

PERC = percentual arbitrado de empregados que poderão ser demitidos sem a concessão de aviso prévio.

Interessante destacar que a fórmula acima é a mesma recomendada nos Acórdão TCU nº 3.006/2010 e nº 1.094/2007. Todavia, conforme o TCU, deve ser adotado somente no primeiro ano do contrato tendo em vista esse custo ser não renovável em função de haver somente uma demissão e uma indenização por empregado.

Esse percentual deverá ser recalculado pela Planilha Analítica conforme a vigência inicial adotada no contrato.

Conforme relatório do Acórdão n. 1186/2017 – TCU – Plenário cuja inteligência foi transposta no informativo supramencionado, conclui-se que nada mudou com relação ao APT no primeiro ano de vigência do contrato administrativo. Entretanto, no caso de prorrogação, o valor dessa rubrica deverá ser drasticamente reduzida, passando a corresponder a apenas três dias de acréscimo no prazo para concessão. Em decorrência da nova regra, o contratado tem direito de ser remunerado pela Administração contratante para fazer face aos custos com aviso de trinta dias, no primeiro ano de vigência do contrato de trabalho e três dias para cada ano subsequente. Em se renovando o contrato por mais um ano, a planilha passará a conter valor correspondente a apenas três dias de aviso prévio, assim permanecendo até a extinção do contrato.

Por todo exposto, depreende-se que o percentual devido a título de aviso prévio a partir do segundo ano de execução contratual passa a ser de 0,194%, ou seja, um décimo do valor máximo admitido pelo Acórdão 3006/2010-TCU-Plenário, com os devidos ajustes proporcionais nas demais rubricas influenciadas por este valor.

E) INCIDÊNCIA DO SUBMÓDULO 2.2 SOBRE O APT

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 2.2 – sobre o aviso prévio trabalhado.

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

$$\% \text{ Encargos sobre APT} = \% \text{ do Submódulo 2.2} \times \% \text{ Aviso Prévio Trabalhado}$$

No caso de o contrato ter vigência de 12 meses, os cálculos do modelo serão:

$$\% \text{ Encargos sobre APT} = 39,80\% \times 1,94\%$$

$$\% \text{ Encargos sobre APT} \cong \mathbf{0,77\%}$$

Nos anos seguintes:

$$\% \text{ Encargos sobre APT} = 39,80\% \times 0,194\%,$$

$$\% \text{ Encargos sobre APT} \cong \mathbf{0,08\%}$$

F) MULTA DO FGTS SOBRE O APT

A base de cálculo e o índice balizador da Multa do FGTS sobre o Aviso Prévio Trabalhado estão no quadro abaixo:

$$\% \text{ Multa sobre FGTS} = \text{APT} \times 0,08 \times 0,4 \times 100$$

Onde:

% Multa e CS sobre FGTS = Índice que demonstra o custo estimado com a Multa do FGTS e contribuição social sobre o Aviso Prévio Trabalhado

1= Remuneração mensal

APT = Aviso Prévio Trabalhado disposto no item “D” do Módulo 3

0,08 = Alíquota do FGTS

0,4 = Alíquota da Multa sobre o saldo do FGTS

No caso de o contrato ter vigência de 12 meses, os cálculos do modelo serão:

$$\% \text{ Multa sobre FGTS} = 0,0194 \times 0,08 \times 0,4 \times 100$$

$$\% \text{ Multa sobre FGTS} \cong \mathbf{0,062\%}$$

Nos anos seguintes:

$$\% \text{ Multa sobre FGTS} = 0,00194 \times 0,08 \times 0,4 \times 100$$

$$\% \text{ Multa sobre FGTS} \cong \mathbf{0,006\%}$$

MÓDULO 4 – CUSTO DE REPOSIÇÃO DO PROFISSIONAL AUSENTE

A) SUBSTITUIÇÃO DURANTE FÉRIAS

O item “A” do Módulo 4 compreende o custo da cobertura do profissional titular em férias. Assim, caso o contrato preveja substituição do empregado em férias, para que o posto não fique descoberto a empresa deverá repor o profissional ausente por meio de profissional substituto ao qual deverá retribuir com a mesma remuneração do titular. A estimativa do percentual dessa rubrica a ser aplicado sobre a remuneração mensal do titular pode ser obtida pelo cálculo abaixo:

$$\% \text{ Cobertura de férias} = 1/12 \times 100$$

$$\% \text{ Cobertura de férias} \cong \mathbf{8,33\%}$$

B) SUBSTITUIÇÃO DURANTE AUSÊNCIAS LEGAIS

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 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.

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.

Considerando uma estimativa de que cada empregado usufrua 01 (um) dia de licença por ano, o percentual dessa rubrica a ser aplicada sobre a remuneração mensal do titular pode ser obtido pelo cálculo abaixo:

$$\% \text{ AL} = (1 \div 30 \div 12) \times 100$$

$$\% \text{ AL} \cong \mathbf{0,28\%}$$

Onde:

%AL = Índice que demonstra o custo estimado com a substituição na cobertura de ausência legal. Esse índice deverá ser aplicado sobre a remuneração mensal (Módulo 1).

$(1 \div 30 \div 12)$ = Estimativa de 1 (um) dia de licença por ano

C) SUBSTITUIÇÃO DURANTE 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). A licença paternidade é de cinco dias corridos, sendo que a contagem deve começar a partir do primeiro dia útil após o nascimento do filho. É

uma licença remunerada, na qual o trabalhador pode faltar sem implicações trabalhistas. Essa regra vale para casos de filhos biológicos e adotados.

Funcionários de empresas que fazem parte do Programa Empresa Cidadã têm o período de licença ampliado para 20 dias. Algumas categorias profissionais também conquistaram o direito ampliado a partir dos acordos de dissídios.

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 desse evento, no período de um ano, calculando-se o valor correspondente com base na remuneração do empregado.

Considerando uma estimativa de 1,5% dos empregados usufruindo 5 (cinco) dias de licença por ano, a estimativa do percentual dessa rubrica a ser aplicada sobre a remuneração mensal do titular pode ser obtida pelo cálculo abaixo:

$$\% LP = (5 \div 30 \div 12) \times 0,015 \times 100$$

$$\% LP \cong \mathbf{0,02\%}$$

Onde:

%LP= Índice que demonstra o custo estimado com a substituição na cobertura de licença paternidade. Esse índice deverá ser aplicado sobre a remuneração mensal (Módulo 1).

$(1 \div 30 \div 12)$ = Estimativa de 1 (um) dia de ausência legal por ano.

0,015 = Estimativa de 1,5% dos empregados usufruindo 5 (cinco) dias de licença por ano.

Observação: Não é possível determinar "quantos trabalhadores são pais durante o ano" com os dados disponíveis na internet, pois as estatísticas sobre o mercado de trabalho não fornecem essa informação específica, focando-se em dados de emprego, ocupação e setores econômicos, e não em características familiares como paternidade.

O Ipea (Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada), fundação pública federal, elaborou um estudo recente em que aborda justamente a falta de dados acerca da licença paternidade no Brasil.

D) SUBSTITUIÇÃO DURANTE AUSÊNCIAS POR ACIDENTE DE 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.

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.

Considerando uma estimativa de 0,97% dos empregados usufruindo 30 (trinta) dias de licença por ano, a estimativa do percentual dessa rubrica a ser aplicada sobre a remuneração mensal do titular pode ser obtida pelo cálculo abaixo:

$$\% LP = (1 \div 12) \times 0,0097 \times 100$$

$$\% LP = 8,33\% \times 0,97 \%$$

$$\% LP \cong \mathbf{0,08\%}$$

Onde:

%LP= Índice que demonstra o custo estimado com a substituição na cobertura de ausências por acidente de trabalho. Esse índice deverá ser aplicado sobre a remuneração mensal (Módulo 1).

$(1 \div 12)$ = Estimativa de 1 (uma) licença de 30 (trinta) dias por ano.

0,0097 = Estimativa de empregados usufruindo a licença.

Número Estimado de Ocorrências: Conforme Anuário Estatístico da RAIS, elaborado pelo Ministério do Trabalho, o total de empregos no Estado do Rio de Janeiro em 2023 corresponde a 4.339.847 – folha 94. Já o Anuário Estatístico da Previdência Social informa a quantidade de 42.118 acidentes de trabalho ocorridos no âmbito do Estado do Rio de Janeiro entre 2022/2023 – folhas 110/111. Portanto, a estimativa de uma determinada empregada usufruir 6 (seis) meses de licença a cada ano de execução contratual é de 0,97%.

$$4.339.847 - 100\% \text{ empregados}$$

$$42.118 - X\% \text{ de empregados que registraram acidentes de trabalho}$$

$$X = 42.118 \times 100 / 4.339.847$$

$$X = 0,97\%$$

E) SUBSTITUIÇÃO DURANTE LICENÇA MATERNIDADE

A licença maternidade consiste em um direito constitucional garantido à mulher, especialmente à gestante. Durante a licença, o salário maternidade e a parcela do décimo terceiro salário correspondente ao período da licença é custeado pelo INSS (Art. 86 da IN RFB 971/2009). Cabe à empresa a provisão relativa a férias (1/12) e adicional de férias (1/3 x 1/12) e as contribuições previdenciárias sobre o período de licença conforme entendimento do próprio STJ.

A remuneração do substituto, acrescida de todos os encargos, é justamente a remuneração da trabalhadora substituída no período (vide Módulo 1 e Submódulo 2.2).

Portanto o custo do efetivo é apurado a partir da fórmula abaixo a ser aplicada sobre a remuneração mensal do titular (Módulo 1):

$$\% \text{ CEF} = [1/12 + (1/3 \times 1/12)] \times 100$$

$$\% \text{ CEF} \cong 11,11\%$$

Onde:

% CEF= Índice que demonstra o custo efetivo de afastamento maternidade

$1/12$ = provisão de férias

$(1/3 \times 1/12)$ = provisão mensal de $1/3$ de férias

De posse do custo efetivo, deve-se estimar o custo a ser aportado mensalmente na Planilha Analítica. Isso é realizado com a seguinte fórmula:

$$\% \text{ CEST} = \% \text{ CEF} \times \text{N}^{\circ} \text{ de Ocorrências} \times \text{Rateio do Custo durante um ano}$$

Onde:

% CEST= Índice que demonstra o custo estimado de afastamento maternidade a ser aportado na Planilha Analítica. Esse índice deverá ser aplicado sobre a remuneração mensal (Módulo 1).

% CEF= Índice que demonstra o custo efetivo de afastamento maternidade

Nº de Ocorrências= Número estimado de ocorrências

Número Estimado de Ocorrências: Conforme Anuário Estatístico da RAIS, elaborado pelo Ministério do Trabalho, as mulheres representaram cerca de 43,75% do total de empregos no Estado do Rio de Janeiro em 2023 (1.898.892 do total de 4.339.847) – folha 94. Já o Anuário Estatístico da Previdência Social dispõe que foi concedida a quantidade de 59.491 salários-maternidade no âmbito do Estado do Rio de Janeiro em 2023 – folhas 95/99. Essa quantidade representa cerca de 3,13% do total de mulheres empregadas no Estado do Rio de Janeiro no mesmo período. Portanto, a estimativa de uma determinada empregada usufruir 6 (seis) meses de licença a cada ano de execução contratual é de

$$0,4375 \times 0,0313 \times 100 \cong 1,37\% \text{ de empregadas afastadas}$$

Rateio do Custo durante Vigência Contratual: Divisão proporcional do custo de 6 (seis) meses de licença por ano (base do nº de ocorrências):

$$(6 \text{ meses de licença}) \div (12 \text{ meses}) \times 100 = 50\%$$

Com base nos dados acima, o custo estimado com licença maternidade (CEST) será assim obtido:

$$\% \text{ CEST} = 11,11\% \times 1,37\% \times 50\%$$

$$\% \text{ CEST} \cong 0,08\%$$

F) SUBSTITUIÇÃO DURANTE AUSÊNCIA POR DOENÇA

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

Considerando uma estimativa de 5 dias de licença por ano, a estimativa do percentual dessa rubrica a ser aplicado sobre a remuneração mensal do titular pode ser obtida pelo cálculo abaixo:

$$\% \text{ Ausência por Doença} = (5 \div 30 \div 12) \times 100$$

$$\% \text{ Ausência por Doença} \cong 1,39\%$$

Onde:

% Ausência por Doença= Índice que demonstra o custo estimado com a substituição na cobertura de ausência por doença. Esse índice deverá ser aplicado sobre a remuneração mensal (Módulo 1).

$$(5 \div 30 \div 12) = \text{Estimativa de 5 dias de licença por ano}$$

APT = Aviso Prévio Trabalhado disposto no item “D” do Módulo 3

4.3 PROPORCIONAL DE FÉRIAS, 1/3 E 13º S/ CUSTO DE REPOSIÇÃO

A cada substituição, o empregado substituto faz jus além da remuneração, às férias proporcionais com acréscimo de um terço e ao 13º salário proporcional ao período trabalhado durante a ausência do titular.

Deve-se atentar que, **por já possuir férias proporcionais com acréscimo de um terço e não haver 13º em sua composição na Planilha Analítica, o valor relativo à licença maternidade é retirado do cálculo.**

$$(13^\circ + \text{Férias} + \text{Adicional de Férias}) - \% \text{ Substituto na cobertura de Afastamento Maternidade}$$

$$[1/12 + 1/12 + (1/3 * 1/12)] - 0,08\%$$

$$(8,33\% + 8,33\% + 2,78\%) - 0,08\%$$

$$19,44\% - 0,08\% = 19,36\%$$

4.4 INCIDÊNCIA DO SUBMÓDULO 2.2 SOBRE O CUSTO DE REPOSIÇÃO

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 2.2 (39,80%) – sobre as parcelas remuneratórias descritas no Módulo 4, item 4.1.

MÓDULO 6 - CUSTOS INDIRETOS, TRIBUTOS E LUCRO

Para os serviços de limpeza definimos alíquota de até 1,65% (PIS) e 7,60% (COFINS), assegurando a participação de empresas tributadas pelo lucro real no certame licitatório.

ISS – A Lei Municipal nº 1.896/84 (CÓDIGO TRIBUTÁRIO DO MUNICÍPIO DE VOLTA REDONDA) aplica alíquota de 5% para serviços de limpeza, conforme Nova Lista de Serviços introduzida pela Lei nº 3.912/03 – folha 93 verso.

Obs.: Utilizamos o Modelo Apresentação da Planilha de Custos - ENAP (Atualizado), disponível no Portal de Compras do Governo Federal, como parâmetro para a definição dos percentuais de custos indiretos e lucro.

Decidimos utilizar os percentuais máximos para os Custos Indiretos (3%) e Lucro (6,79%), em razão de se tratar de orçamento estimado para contratação.

LIMPEZA E CONSERVAÇÃO		
	Máximo	Mínimo
Custos indiretos	3,00%	2,00%
Tributos	14,25%	8,20%
PIS	1,65%	0,57%
COFINS	7,60%	2,63%
ISS	5,00%	5,00%
Lucro	6,79%	3,90%
Custo indireto, tributos e lucro	24,04%	14,10%

Volta Redonda, 22 de setembro de 2025.

Ana Paula Ragazini Teixeira
Agente Legislativo I
Mat. 2103