

## ENTENDENDO A PLANILHA DE CUSTOS: MÓDULO 2. PARTE I.

**João Luiz Domingues**

É especialista em Gestão Pública e em Orçamento Público.  
É Auditor Federal de Finanças e Controle da CGU  
e Colaborador do Portal L&C.

Dando continuidade ao tema Planilha de Custos, o L&C Comenta apresenta o **Módulo 2, Encargos e Benefícios Anuais, Mensais e Diários**. O presente módulo apresenta 03 (três) Submódulos: Décimo Terceiro Salário, Férias e Adicional de Férias; GPS, FGTS e outras Contribuições; e Benefícios Mensais e Diários.

Neste primeiro momento abordaremos apenas o Submódulo 2.1, reservando ao próximo L&C Comenta os Submódulos 2.2 e 2.3.

### Considerações Iniciais

O Módulo 2 da Planilha de Custos e Formação de Preços da Instrução Normativa nº 05/2017 é formado a partir de provisões (Submódulo 2.1); percentuais com previsão em normativos legais e infralegais (Submódulo 2.2); por valores de tarifa de transporte público e de benefícios estabelecidos pela Convenção Coletiva de Trabalho (CCT) à categoria a ser contratada (Submódulo 2.3).

Os valores informados pela empresa em sua planilha de custos ao Módulo 2 podem sofrer alterações em decorrência dos institutos da repactuação e revisão, conforme o caso, ou quando houver alteração do salário de referência do empregado residente alocado ao contrato com a Administração Pública.

### Submódulo 2.1

**a) Décimo terceiro salário:** A Gratificação Natalina para os trabalhadores foi instituída pela Lei nº 4.090/1962. A forma e a periodicidade de seu pagamento são estabelecidas pela Lei nº 4.749/1965, que prevê o pagamento pelo empregador em duas parcelas, sendo a primeira entre os meses de fevereiro e novembro de cada ano, não tendo o empregador a obrigação de pagar o adiantamento, no mesmo mês, a todos os seus empregados.

A segunda parcela deve ser paga até o dia 20 de dezembro, tendo como base de cálculo o salário de dezembro menos o valor adiantado na primeira

parcela. Se o trabalhador desejar, ele pode receber a primeira parcela por ocasião de suas férias, mas, neste caso, ele deve solicitar por escrito ao empregador até o mês de janeiro do respectivo ano essa intenção. A fração igual ou superior a 15 (quinze) dias de trabalho será havida como mês integral.

**Metodologia de cálculo:** A gratificação natalina corresponderá a 1/12 avos da remuneração devida ao empregado:  $[(1/12) \times 100] = 8,33\%$ . Essa metodologia é adotada pelo Tribunal de Contas da União (TCU) em seus editais de licitação e pela Instrução Normativa nº 05/2017, conforme verificamos no valor a ser provisionado para depósito na Conta-Depósito Vinculada — bloqueada para movimentação discriminado em seu Anexo XII, item 14.

Contudo, o Tribunal Superior Eleitoral (TSE) adota em sua metodologia na provisão mensal o percentual de 8,93, resultante da operação  $[(5/ 56) \times 100]$ , vez que na duração do contrato de 60 meses o empregado tem direito a 5 (cinco) meses de férias e, portanto, laborando suas atividades em 56 (cinquenta e seis) meses. Em qualquer dos casos, o valor da gratificação natalina somente se altera quando o valor do salário de referência aumenta.

**b) Férias e Adicional de Férias:** O direito às férias e ao adicional de férias é um direito constitucional previsto no art. 7º, inciso XVII, que garante o gozo de férias com, pelo menos, um terço a mais do salário normal. Assim, a cada doze meses, o empregado adquire direito a usufruir, nos doze meses subsequentes, um mês de férias. A remuneração por estes direitos constitucionais deve ser efetuada pelo empregador até 2 (dois) dias antes do início do descanso do trabalhador.

De acordo com a Lei nº 13.467/2017, Lei da Reforma Trabalhista, desde que haja concordância do empregado, as férias poderão ser usufruídas em até três períodos, sendo que um deles não poderá ser inferior a quatorze dias corridos e os demais não poderão ser inferiores a cinco dias corridos, cada um.

Importante destacar que não havia previsão de férias no modelo de planilha de custos adotado pela Instrução Normativa nº 02/2008 para o empregado residente, havendo apenas a rubrica para pagamento do terço constitucional.

Iremos identificar no Submódulo 4.1, Ausências Legais, da norma infralegal em vigor o item férias para o empregado substituto, mantendo o

provisionamento previsto pela Instrução Normativa nº 02/2008 em seu Submódulo 4.5, Custo de reposição do profissional ausente, para a cobertura das férias do empregado residente pelo seu substituto.

A Secretaria de Gestão do Ministério do Planejamento (Seges/MP) manifestou-se sobre o assunto por meio do item 35 das “Perguntas e Respostas”, oportunidade em que justificou que a previsão do item “Férias” para o empregado residente faz-se necessária em virtude do destaque do valor mensal do contrato e posterior depósito em Conta-Depósito Vinculada — bloqueada para movimentação, aberta em nome do prestador de serviço, para os contratos com dedicação exclusiva de mão de obra, para o pagamento dos encargos trabalhistas, conforme discriminados no quadro a seguir:

ITEM	PERCENTUAIS		
13º (décimo terceiro) salário	8,33% (oito vírgula trinta e três por cento)		
Férias e 1/3 Constitucional	12,10% (doze vírgula dez por cento)		
Multa sobre FGTS e contribuição social sobre o aviso prévio indenizado e sobre o aviso prévio trabalhado	5,00 % (cinco por cento)		
Subtotal	25,43% (vinte e cinco vírgula quarenta e três por cento)		
Incidência do Submódulo 2.2 sobre férias, 1/3 (um terço) constitucional de férias e 13º (décimo terceiro) salário*	7,39% (sete vírgula trinta e nove por cento)	7,60% (sete vírgula seis por cento)	7,82% (sete vírgula oitenta e dois por cento)
<b>Total</b>	<b>32,82%</b> (trinta e dois vírgula oitenta e dois por cento)	<b>33,03%</b> (trinta e três vírgula zero três por cento)	<b>33,25%</b> (trinta e três vírgula vinte e cinco por cento)

Portanto, a previsão do item “Férias” no Submódulo 2.1 da planilha de custos da Instrução Normativa nº 05/2017, segundo a Seges/MP, surge para fazer face à retenção diferida para a Conta-Depósito Vinculada — bloqueada para movimentação ao longo do contrato, garantindo a existência prévia de recursos no momento da quitação desse direito do trabalhador no momento da ocorrência de seu fato gerador, vez que, conforme explicado anteriormente, havia provisão apenas da rubrica do terço constitucional.

Contudo, a própria Seges/MP informa que o órgão ou entidade pode excluir tal previsão, resguardando-se com uma detida análise do seu histórico de contratações anteriores para que esta escolha não comprometa a gestão de

risco da contratação, tendo em vista que a adoção da Conta-Depósito Vinculada — bloqueada para movimentação, é, juntamente com o Pagamento pelo Fato Gerador, resposta ao risco quanto ao descumprimento das obrigações trabalhistas, previdenciárias e com FGTS por parte da empresa contratada.

O Portal L&C entende que a exclusão do item “Férias” do Submódulo 2.1 da planilha de custos não impediria a retenção mensal desse valor para a Conta-Depósito Vinculada — bloqueada para movimentação ao longo da execução contratual, por parte da Administração e que tal ação traga, necessariamente, “prejuízo” à empresa contratada. A justificativa encontra respaldo na própria planilha de custos. Exemplificando.

Imagine que em determinada contratação cuja forma de prestação de serviços ocorra com dedicação exclusiva de mão de obra, recepcionista, por exemplo, e a unidade de medida adotada pela Administração para a remunerar à empresa contratada seja o posto.

De acordo com Submódulo 4.1, Ausências Legais, a empresa deve cotar o item “Férias”, vez que esta rubrica visa provisionar os valores necessários ao pagamento dos profissionais-repositores que irão cobrir a ausência dos empregados residentes que se encontrarão em férias.

Nesse sentido, considerando que na contratação em tela haja a necessidade de 10 (dez) postos e que a planilha de custos é individualizada por posto, haveria a provisão do item “Férias” por parte da empresa contratada para 10 (dez) profissionais-repositores.

Contudo, a empresa contratada poderia valer-se da estratégia de utilizar apenas um único “empregado folguista” para cobrir as férias de todos os empregados alocados no contrato com a Administração, ou seja, a partir do início do período concessivo, 01 (um) empregado residente entraria de férias a cada mês, sendo substituído pelo mesmo repositores ao longo dos dez meses. No entanto, a este profissional-repositor é devido, quando completar o período aquisitivo, o recebimento de uma única remuneração de férias, mesmo havendo na planilha de custos a provisão de pagamento de “10 (dez) férias” à empresa contratada.

**Metodologia de cálculo:** As férias corresponderão 1/12 avos da remuneração devida ao empregado, acrescida do terço constitucional:

$$[((1/12) \times 100) + ((1/12) \times 100) / 3] = 8,33\% + 2,78\% = 11,11\%$$

Essa metodologia é adotada pelo Tribunal de Contas da União (TCU) em seus editais de licitação.

A Instrução Normativa nº 05/2017 adota o percentual de **12,10**, conforme verificamos no anteriormente no quadro.

O Tribunal Superior Eleitoral adota em seus editais a seguinte metodologia:

$$[(5/56) \times 100] + ((5/56) \times 100) / 3 = 8,93\% + 2,98\% = 11,91\%$$

Não se pode perder de vista que o valor referente às férias e ao respectivo adicional de férias somente se altera quando o valor do salário de referência do empregado aumenta, o que normalmente ocorre na data-base da categoria, após a concessão da repactuação.

## Considerações Finais

Tendo como referência a CCT da categoria dos vigilantes do DF vigente atualmente e as jornadas de 44 horas semanais, 12 X 36 diurna e 12 X 36 noturna, respectivamente, para os vigilantes vamos estabelecer os valores máximos para o Módulo 2.

Não será adotado o pagamento de férias ao empregado residente na planilha de custos e adotar-se-ão os percentuais utilizados pelo TSE para o Submódulo 2.1.

Considerando que nas jornadas 12 X 36 temos dois empregados por posto, o valor final do Submódulo 2.1 para cada tipo de posto alcança os seguintes patamares:

Submódulo 2.1: 13º (décimo terceiro) Salário, Férias e Adicional de Férias					
2.1	13 Salário e Adicional de Férias	%	Valor (R\$)		
A	13 Décimo Terceiro Salário	8,93	219,21	504,85	609,54
B	Adicional de Férias	2,98	73,15	168,47	203,41
Total		<b>11,91</b>	<b>292,36</b>	<b>673,32</b>	<b>812,95</b>

As referências a este L&C Comenta deverão ser feitas da seguinte maneira:

DOMINGUES, João Luiz. **Entendendo a planilha de custos: Módulo 2. Parte I.** DISPONÍVEL em: [www.licitacaocontrato.com.br](http://www.licitacaocontrato.com.br). Acesso em: dd/mm/aaaa.